

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

# **Современное общество, образование и наука**

*Сборник научных трудов  
по материалам международной  
научно-практической конференции*

*30 ноября 2016 г.*

**Часть 1**

ISBN 978-5-4480-0081-2



9 785448 000812

**Тамбов  
2016**



<http://ucom.ru/co>

**Современное общество, образование и наука: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 30 ноября 2016 г. Часть 1.** Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2016. 124 с.

**ISBN 978-5-4480-0080-5**

**ISBN 978-5-4480-0081-2 (Часть 1)**

**<http://ucom.ru/doc/conf.2016.11.01.pdf>**

Издание предназначено для научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности. По материалам международной научно-практической конференции «Современное общество, образование и наука», Россия, г. Тамбов, 30 ноября 2016 г.

Информация об опубликованных статьях предоставляется в систему Российского индекса научного цитирования – **РИНЦ** (договор № 255-04/2015).

Электронная версия сборника опубликована в **Электронной библиотеке** (свидетельство о регистрации СМИ Эл № ФС 77-57716) и находится в свободном доступе на сайте: **[ucom.ru/co](http://ucom.ru/co)**

*Редакционная коллегия:* д.м.н., проф. Аксенова С.В.; д.п.н., проф. Ахметов М.А.; д.с.-х.н., проф. Баширов В.Д.; д.фил.н., проф. Гасанова У.У.; д.э.н., проф. Гнездова Ю.В.; д.х.н. Гоциридзе Р.С.; д.соц.н., проф. Доника А.Д.; д.п.н., проф. Дыбина О.В.; д.п.н., проф. Егорова Г.И.; д.э.н., проф. Жуков Б.М.; д.фил.н., проф. Зайнуллина Л.М.; д.п.н., проф. Залозная Г.М.; д.б.н., проф. Калинина И.Н.; д.соц.н., проф. Кесаева Р.Э.; д.ф.н., проф. Кильберг-Шахзадова Н.В.; д.фарм.н., проф. Кобелева Т.А.; д.э.н., проф. Кожин В.А.; д.т.н., проф. Коротков В.Г.; д.псих.н., проф. Лобанов А.П.; д.п.н., проф. Марченко М.Н.; д.м.н. Матиевская Н.В.; д.т.н., проф. Мегрелишвили З.Н.; д.э.н., проф. Мейманов Б.К.; д.э.н. Ниценко В.С.; д.м.н., проф. Новиков Ю.О.; д.т.н., проф. Оболенский Н.В.; д.куль., проф. Пирожков Г.П.; д.х.н. Попова А.А.; д.т.н., проф. Прохоров В.Т.; д.и.н. Рябцев А.Л.; д.пол.н., проф. Рябцева Е.Е.; д.в.н., проф. Сазонова В.В.; д.куль., проф. Скрипачева И.А.; д.и.н., проф. Сопов А.В.; д.б.н., проф. Тамбовцева Р.В.; д.э.н., проф. Теренина И.В.; д.э.н., проф. Ферару Г.С.; д.т.н., проф. Хажметов Л.М.; д.т.н., проф. Халиков А.А.; д.фил.н. Храмченко Д.С.; д.п.н. Черкашина Т.Т.; д.т.н., проф. Шекихачев Ю.А.; д.п.н., проф. Шефер О.Р.; д.м.н., проф. Шулаев А.В.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Научное издание. Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 7,75. Тираж 500 экз.

Издательство ООО «Консалтинговая компания Юком»

Адрес редакции: Россия, 392000, г. Тамбов, а/я 44

E-mail: [conf@ucom.ru](mailto:conf@ucom.ru)

## СОДЕРЖАНИЕ

Артемяева Ю.А., Попова Н.Е., Хорошилова Е.А. Педагогические идеи Песталоцци в современном образовании.....	7
Астахов В.К. Пример разработки содержания компетенции образовательной программы .....	8
Барина И.В. Проектная деятельность как способ формирования метапредметных результатов обучения .....	10
Билык Е.Н., Брагина Т.М. Социальное воспитание иностранных студентов: гендерные аспекты .....	12
Бурдастова Ю.В. Актуальные вопросы кадрового потенциала предприятий (на примере Нижегородской области).....	13
Бутенко Е.В., Маринина Л.В., Пантюхина И.Л. Субтитрование: профессиональный и образовательный потенциал .....	15
Вайс Ю.А., Московченко Н.М. Построение концептуальной модели для внешнего модуля обработки автоматического тестирования управляемых форм.....	19
Гладкова Е.Г. Духовно-нравственное воспитание на уроках истории.....	20
Дудаев Р.Р. Внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал.....	23
Журавлева М.С., Никитина Л.М., Лифанов А.А. Вся правда о суицидах .....	24
Зайцева И.П., Грабеклис А.Р., Зайцев О.Н. Влияние элементного статуса организма на показатели физического развития и функциональной подготовленности военнослужащих.....	26
Идигова Л.М. Возможности трудоустройства выпускников вузов в современные организации.....	27
Идигова Л.М. Диверсификация как инновационный механизм развития промышленного предприятия .....	29
Идигова Л.М. Кадровое обеспечение экономических программ развития нефтегазовой промышленности .....	30
Идигова Л.М. Классификация рисков в условиях функционирования российских организаций .....	31
Идигова Л.М. Первоочередные задачи управления устойчивым развитием хозяйственного комплекса Чеченской Республики.....	32
Идигова Л.М. Пофакторный алгоритмический подход к оценке персонала современной компании .....	34

Идигова Л.М. Приоритетные цели и факторы устойчивого развития региона .....	35
Идигова Л.М. Пути повышения конкурентоспособности продукции на основе использования организационных резервов .....	36
Идигова Л.М. Региональная среда формирования кадрового потенциала нефтегазового комплекса Чеченской Республики .....	38
Идигова Л.М. Совершенствование организационно-методической базы системы оценки персонала на предприятии .....	39
Идигова Л.М. Современные тенденции развития хозяйственных организаций .....	40
Идигова Л.М. Управление процессом адаптации молодых специалистов нефтегазовых компаний .....	42
Идигова Л.М., Амадаев А.А. Оценка управленческого персонала на промышленных предприятиях региона .....	43
Идигова Л.М., Амадаев А.А. Оценка экстремальных факторов, влияющих на кадровую политику нефтегазодобывающего предприятия ....	44
Идигова Л.М., Вахидова М.А. Развитие малого бизнеса в Чеченской Республике .....	45
Идигова Л.М., Дадугев Р.М. Система оценивания учебной деятельности в ВУЗе .....	47
Идигова Л.М., Дадугев Р.М. Управление развитием системы оценивания учебной деятельности в ВУЗе .....	48
Идигова Л.М., Джабраилова Л.Х., Умарова Д.М. Стратегия фирмы как основа формирования стратегического плана .....	49
Идигова Л.М., Исаева М.Г. Совершенствование системы управления предприятием посредством оптимизации бизнес-процессов в Чеченской Республике .....	51
Идигова Л.М., Каримов З.Н. Рынок образовательных услуг и удовлетворение потребности в специалистах на промышленных предприятиях .....	53
Идигова Л.М., Мазлаков А.Ш. Совершенствование инновационной деятельности вузов (на примере ЧГПУ) .....	54
Идигова Л.М., Мазлаков А.Ш. Состояние и тенденции развития инновационной деятельности в учреждениях высшего образования России и ее регионов (на примере ЧГПУ) .....	55
Идигова Л.М., Садыков М.Ш. Роль местного самоуправления в социально-экономическом развитии муниципального образования .....	56
Идигова Л.М., Тайсумов М.И. Критерии и факторы оценки инвестиционной привлекательности региона .....	58
Идигова Л.М., Уцмиева Х.М. Повышения эффективности функционирования предприятия путем оптимизации организационной структуры .....	59

Идигова Л.М., Хажмурадова А.М. Мотивация персонала в условиях кризиса .....	60
Идигова Л.М., Хасаев А.О. Совершенствование государственного управления системы высшего образования в регионе .....	62
Идигова Л.М., Хасаев А.О. Теоретические основы управления образованием .....	63
Идигова Л.М., Яндарханова М.С. Гибкость рынка труда как фактор повышения эффективности использования мобильной рабочей силы .....	64
Кадема А.В. Взаимоотношение цивилизации и нации: историко-философское осмысление .....	65
Карвецкая Н.С. Значение дополнительного экономического образования для системы среднего профессионального образования .....	73
Климова Е.Н. Нравственно-эстетическое развитие учащихся на уроках изобразительного искусства .....	74
Ковалева Н.А. Развитие орфографической зоркости и формирование УУД у детей младшего школьного возраста.....	76
Корнеева С.А., Карашевская Е.В., Столярова Е.С. Интегрированный подход в развитии эмоциональной сферы детей дошкольного возраста (на примере работы с детьми с общим недоразвитием речи).....	77
Краснослободцев К.А., Скопинцева И.А. Проблема развития соматических прав в аспекте нейроинженерной революции.....	79
Кузнецова О.В. Обучение учебным действиям с языковыми единицами на уроках русского языка.....	80
Курбанова Л.У. Смена социальных гендерных практик в меняющемся мире: проблемы и противоречия (на примере социологических исследований среди женщин Северного Кавказа) .....	82
Макшанцева Н.В. Герменевтическая составляющая концептуального подхода к содержанию межкультурного образования.....	84
Маркина О.С. Воспитательный потенциал урока математики .....	87
Межидова Д.В., Шамилева З.У. Доступные способы минимизации рисков хозяйственной деятельности компаний.....	88
Мешкова Л.Л., Климов К.А. Тенденции развития профессионального образования .....	89
Миронова Л.Ю. Совершенствование российской судебной системы.....	91
Пимонова О.В., Логиновских Е.Л., Журавлева Т.А. Актуальность внедрения новых педагогических технологий в учебный процесс современной школы .....	92
Подольская О.В. Взаимоотношения педагога и родителя в образовательном процессе .....	93

Поповичева М.В. Виктимность лиц пожилого возраста как фактор способствующий совершению преступлений.....	95
Провоторова Ю.В. Проблема формирования речемыслительных стратегий студентов в профильно-ориентированном контексте .....	97
Романова О.В. Здоровьесберегающие технологии в начальной школе .....	98
Седова Е.Ф. Решение правовых задач в рамках изучения обществознания.....	100
Сеньков А.В., Марголин М.С., Сорокин Е.В. Графическая нотация для описания нечетких бизнес-процессов .....	101
Смирнов В.В. Духовность как средство воспитания здоровой молодежи.....	106
Соппа М.С., Токарев А.Д. Компьютерное моделирование учебно-лабораторных установок по светотехнике .....	107
Тарасенко О.Н., Крестина Е.В. Роль учетной политики для целей управленческого учета .....	108
Фомина Е.В., Зайцев В.А., Салахияев Р.Р. Причины отсутствия мотивации к занятиям физической культурой у студентов .....	111
Фомина Е.В., Носкова Л.Ю. Краеведение. Интегрированное внеклассное мероприятие «И у Памяти есть голос...» .....	113
Шапошникова Т.Д. Оценка социально-педагогической деятельности социокультурных институтов на примере их работы с пожилыми людьми.....	115
Шкарубо С.Н. Гуманитаризация образования: история и современность.....	117
Шкарубо С.Н. Изменения в отдельных законодательных актах Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения оплаты труда .....	123

**Артемьева Ю.А., Попова Н.Е., Хорошилова Е.А.**  
**Педагогические идеи Песталоцци**  
**в современном образовании**

*Уральский государственный педагогический  
университет, г. Екатеринбург*

12 января 2016 году исполнилось 270 лет со дня рождения великого швейцарского педагога Иоганна Генриха Песталоцци (1746-1827).

Его заслуга в области образования и воспитания подрастающего поколения не имеет границ ни во времени, ни в пространстве. Гуманист, просветитель, человек, отдал свои годы воспитанию чужих детей.

В настоящее время в России реализуется Федеральный государственный образовательный стандарт среднего полного (общего) образования (далее ФГОС СОО) [4]. Именно в нем находят своё отражение идеи великого Песталоцци, в частности:

**1. Самооценка личности.** Школа, по мнению Песталоцци, должна приучать к неустанной деятельности, должна стать фундаментом самооценки и развития личности. Девочки, как и мальчики, должны стать примером подражания, показывать, что они могут помочь себе в любых обстоятельствах [3]. На первый план обучения педагог ставил упорный, серьёзный труд, стремление к разумным, полезным занятиям, был нетерпим к притворству, лжи, лицемерию, алчности, нечестности.

В ФГОС СОО также заложено формирование нравственных качеств личности, которые определяются через развитие «Я-концепции» и самоанализ личности, развитие ценностных ориентиров, интересов, смысла учебной деятельности, мотивов достижения планируемых результатов, формирование границ собственных знаний и незнаний [4].

**2. Природосообразность.** Идея природосообразного воспитания, по мнению Песталоцци, заключается в развитии заложенных в учениках природных основ, подборе необходимых упражнений и задач для развития способностей. Педагог был убежден, что «каждая из этих отдельных сил развивается природосообразно, главным образом, только по средствам упражнений» [3, с. 213]. Какие бы ни были природные задатки ребенка, для их развития необходимо постоянно работать над собой. Однако педагог отводил важную роль в обучении учителям. Утверждая, что только учитель способен создать атмосферу для гармоничного развития личности ребенка. Песталоцци не раз повторял, что «предоставленный самому себе, он [ребенок] первоначально носит чисто животный характер» [3, с.214].

Современный учитель развивает идеи великого ученого, выполняя функции сотоварища, соучастника, сотворца, работая с учеником.

**3. Моральные устои.** Наряду с образованием Песталоцци ставил и моральное воспитание, утверждая, что «моральные устои – обычаи и нравы каждого сообщества и каждой профессии в каждой местности и стране – так важны для человека, что и счастье, и покой, и благоденствие всей его жизни в тысяче случаев против одного зависят от безупречности его нравов» [1]. Воспитание нравов было, таким образом, одной из главных его задач.

В современных ФГОС СОО также заложено *нравственно-этическое оценивание учеником своих поступков*, которое включает в себя знание моральных норм справедливости, распределения, взаимопомощи, выполнение нравственных норм поведения, способность к решению нравственных проблем, правильное оценивание своих поступков [4].

#### **4. Мыслительные способности.**

В своих трудах педагог выделял особое место развитию мыслительных способностей учеников. Он писал, что «умственное образование должно начинаться не с обучения законам мышления, а с развития мыслительных способностей» [3, с.82]. Уже тогда Песталоцци понимал, что залог развития мыслительных способностей зависит от самостоятельного применения и воплощения полученных знаний в повседневной жизни, что подтверждается современными стандартами образования, направленными на формирование метапредметных универсальных действий учащихся [4].

#### **5. Логические способности.**

Также в своих трудах великий педагог отдельно рассматривал развитие у детей логических способностей. Он говорил: «Хочу очень рано научить его [ребенка] абстрагировать общие физические понятия из частных и научить его обозначать их словам и выражениям» [2, с.55]. Данная идея педагога заложена в ФГОС СОО, где особое внимание сконцентрировано на логических действиях учащихся, их сообразительности и предполагает действия: анализ объектов с целью выделения существенных и несущественных признаков; синтез для составления целого из частей; выбор оснований и критериев для сравнения и классификации этих объектов; выведения понятий, обоснование причин и следствий; построение логической цепочки рассуждений; доказательное построение речи; выдвижение гипотез [4].

Песталоцци, опережая время, смог выделить те незыблемые принципы и условия, которые необходимы для качественного, всестороннего развития личности ребенка. Многие из его принципов, такие как самооценка личности, природосообразность, моральные устои, логические и мыслительные способности нашли свое отражение в ФГОС СОО.

...

1. Песталоцци И.Г. Избранные педагогические произведения. М., Изд-во АПН РСФСР, 1961.

2. Песталоцци И.Г. Избранные педагогические сочинения. М.: Педагогика, 1981. 336 с.

3. Песталоцци И.Г. Избранные педагогические сочинения. М.: Педагогика, 1981. 416 с.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования второго поколения, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года: принят 21 дек. 2012 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г. 50 с.

---

**Астахов В.К.**

### **Пример разработки содержания компетенции образовательной программы**

*Тамбовский филиал АНО ВО «РосНОУ», г. Тамбов*

В статьях [1,2] был предложен подход, в котором паспорт формирования (содержания) компетенций состоит из трех частей и содержит все компетенции, предусмотренные программой освоения конкретного направления подготовки



бакалавров. В данной статье предлагается пример разработки содержания одной компетенции, входящей в паспорт, при освоении образовательной программы 09.03.03 Прикладная информатика, реализующей Федеральный государственный стандарт (ФГОС 3+) высшего образования (ВО).

## 1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

Под компетенцией ОПК-2 «Способность анализировать социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования» понимается способность проводить анализ и исследование моделей сложных систем с применением методов математического моделирования и системного анализа.

## 2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования в целом

Показатели оценивания (уровни сформированности)	Результаты обучения	Критерии оценивания (дескрипторы)
<b>Пороговый уровень освоения компетенции</b> (как обязательный для всех студентов-выпускников по завершении освоения ООП ВПО)	<b>Знать:</b> различные научные концепции, категории, раскрывающие мировоззренческие, социальные и экономические проблемы, влияющие на развитие личности и общества. <b>Уметь:</b> анализировать социально-экономические задачи и процессы, происходящие в обществе, с использованием методов системного анализа и математического моделирования.	<b>Знает:</b> некоторые научные категории, раскрывающие социально-экономические процессы, а также терминологию и назначение системного анализа и математического моделирования, воспроизводит их и перечисляет основные. <b>Умеет:</b> работать со справочной литературой, нормативным и статистическим материалом; определять и описывать типичные социально-экономические задачи и процессы. <b>Владеет:</b> терминологией предметной области знания, методами решения типовых задач.
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b> (относительно порогового уровня)	номические задачи и процессы, происходящие в обществе, с использованием методов системного анализа и математического моделирования. <b>Владеть:</b> способностью к восприятию, анализу, обобщению информации о социально-экономических задачах и процессах с применением методов системного анализа и математического моделирования в различных сферах профессиональной деятельности.	<b>Знает:</b> базовые подходы к анализу социально-значимых проблем и процессов. <b>Умеет:</b> выявлять актуальные социальные проблемы и определять возможные пути и средства для их анализа. <b>Владеет:</b> методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни.
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b> (относительно порогового уровня)		<b>Знает:</b> обладает глубокими знаниями в области экономической деятельности общества; знает основные результаты новейших экономических исследований. <b>Умеет:</b> применять современный математический инструментарий для решения содержательных экономических задач; -формировать прогнозы развития конкретных экономических процессов на микро- и макроуровне. <b>Владеет:</b> навыками самостоятельной исследовательской работы; навыками микро- и макроэкономического анализа и моделирования; навыками экономического мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества.

### 3. Учебные дисциплины, практики, НИР, на предметном содержании которых необходимо формировать данную компетенцию\*

Курс	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется компетенция	Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОП (семестр)	Виды занятий, научная деятельность	Оценочные средства
1	Б1.Б.5-Математика	1	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
		2	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
1	Б1.В.ДВ.1.1-Социальные проблемы информатизации	1	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
1	Б1.В.ДВ.1.2-Культурология	1	Л, ПЗ, СРС	Зачет
1	Б1.В.ОД.8-Численные методы	2	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
2	Б1.Б.6-Теория вероятностей и математическая статистика	3	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
2	Б1.В.ОД.9-Теория алгоритмов	3	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
3	Б1.В.ОД.6-Исследование операций и методы оптимизации	5	Л, ПЗ, СРС	Экзамен
1-4	Конференции, конкурсы, НИР, подготовка публикаций	1-8	СРС, Д, Подготовка ОАРН-ДПиБ	Награды, медали, дипломы, грамоты
4	Итоговая государственная аттестация	8	Преддипломная практика, СРС	Защита ВКР

\* Принятые сокращения в таблице (научная деятельность): Д – выступления с докладами, сообщениями на конференциях и конкурсах; Подготовка ОАРНДПиБ – подготовка обзоров, аннотаций, составление рефератов, научных докладов, публикаций и библиографий при проведении научно-исследовательской работ, в том числе к публикации в научных, научно-практических журналах и материалах конференций и конкурсов.

...

1. Астахов В.К. Компетентностный подход как средство подготовки бакалавра по направлению «Прикладная информатика (в экономике)» // Вестник научных конференций. 2016. №7-1(11). С.10-12.

2. Астахов В.К. Паспорт компетенций образовательной программы. // Вестник научных конференций. 2016. №11-1.

### **Барина И.В. Проектная деятельность как способ формирования метапредметных результатов обучения**

*Центр детского творчества, г. Саяногорск*

На сегодняшний день, с введением нового стандарта ФГОС, образование ориентировано на самостоятельные виды деятельности обучающихся и практическое использование предметных и социальных знаний в современном обществе. Федеральный государственный стандарт нового поколения ориентирует образование в целом на новое качество, соответствующее современным запросам личности и общества. Его отличие заключается в том, что целью является не предметный, а личностный результат ребёнка.

В качестве основных ориентиров выделяют обобщенные способы познавательной и практической деятельности, отводя особую роль исследовательским и проектным работам.

Проектная деятельность способствует развитию познавательных навыков обучающихся, умению самостоятельно конструировать свои знания и свободно вращаться в информационном пространстве. Одним из важных умений является планирование собственной деятельности для решения новых познавательных и практических актуальных житейских задач, которое расширяет кругозор ребёнка. В процессе проектной деятельности приобретаются такие навыки как: работа в команде, совершенствование коммуникативных навыков, выполнение различных социальных ролей, развитие творческих способностей.

Проектная деятельность – это одно из средств формирования метапредметных результатов. Метапредметный подход это не что иное, как организация деятельности обучающихся с целью передачи им способов работы со знаниями. Метапредметный подход направлен на обдумывание, а не на запоминание понятий и терминов изучаемого предмета, на формирование способностей переосмысливать уже имеющихся знаний на разном учебном материале, уметь проводить рефлексию своей деятельности. Метапредметные результаты позволяют освоить обучающимся такие способы деятельности как сравнение, схематизация, умозаключение, наблюдение, формулирование вопроса, выдвижение гипотезы, моделирование и т.д., которые применяются не только в рамках образовательного процесса, но и в реальных жизненных ситуациях. Метапредметная деятельность направлена на обучение обобщенным способам работы с любым предметным понятием, схемой, моделью и т.д. и связана с жизненными ситуациями.

Проектная деятельность в Центре детского творчества имеет определенные преимущества.

Во-первых, она способствует успешной социализации обучающихся за счет создания информационной среды, в которой они учатся ориентироваться самостоятельно, выходя за рамки изучаемых предметов и программ. Это приводит к формированию личности, обладающей информационной культурой в целом.

Во-вторых, исследование выбранной темы позволяет ярко и наглядно познакомиться с результатами своих поисков, вынести их на широкую аудиторию.

В-третьих, обучающиеся эффективно осваивают технологию проведения исследования.

В-четвертых, выбирая проблему исследования и решая конкретную задачу, обучающиеся исходят из своих интересов и степени подготовленности. Это даёт возможность каждому учащемуся создать собственную траекторию обучения и самообучения.

Таким образом, применение проектной деятельности в учреждении дополнительного образования формирует метапредметные умения и навыки, включающие в себя умение решать постоянно возникающие новые, нестандартные проблемы; соответствовать предъявляемым повышенным требованиям к коммуникационному взаимодействию и сотрудничеству, толерантности.

**Билык Е.Н., Брагина Т.М.**  
**Социальное воспитание иностранных студентов:**  
**гендерные аспекты**

*Харьковская государственная академия  
культуры, г. Харьков, Украина*

Анализ гендерного подхода в сфере социального воспитания актуален в современном социогуманитарном. В настоящее время стало общепринятым считать, что все стороны социокультурной жизни имеют гендерный аспект. На рубеже XX – XXI веков понятие «гендер» превратилось в одно из ключевых понятий современной культуры. Гендерные студии занимают важное место в числе различных академических дисциплин. Это понятие предполагает иерархическое разделение между мужчинами и женщинами. Оно укоренено в социальных институтах и социальных практиках. Проникая во все сферы повседневной жизни, эта иерархия зачастую пытается укрепить мнение о естественности доминирования мужчины в культуре и обществе. Гендер предполагает социальное и культурное разделение между мужчинами и женщинами, он включает также характерные черты феминности и маскулинности. Значение этих феноменов приобретает неодинаковые трактовки у представителей различных культур. Культурология, социология, историография предают большое значение изучению культур с точки зрения гендерного аспекта.

В соответствии с концепцией функционального анализа семьи Т. Парсонса, существует комплементарное разделение труда между мужем и женой, стабилизирующее семью и способствующее ее интеграции в общество: проводится оппозиция рационального и эмоционального, эта оппозиция предполагается доминантными качествами маскулинности и феминности.

Феминность не является данностью, она конструируется культурой, социумом. Таким образом, гендер – это социокультурная категория, которая является определяющей в процессе построения траектории социального воспитания иностранных студентов.

Поскольку иностранные студенты представляют различные культуры, в которых сформированы своеобразные гендерные стереотипы, в процессе работы с этим контингентом студенческой молодежи необходима корреляция их воспитательной траектории в соответствии с гендерными вызовами субъектов этих культур. Ввиду принадлежности иностранных студентов вузов Украины к восточным культурам, где традиционна роль женщины (преподавательский состав большинства украинских вузов состоит преимущественно из женщин) гендерный аспект педагогического взаимодействия актуализируется и требует концептуализации.

Иностранные студенты украинских вузов – носители исламской культуры, представлены в основном юношами (девушки среди них встречаются редко, что объясняется национальными традициями). Они несколько снисходительно относятся к преподавателям-женщинам, не являющимися для них безусловным авторитетом, особенно если это женщины молодые, психологически и методически не подготовленные к взаимодействию с указанным контингентом студенчества в аспекте реализации профессиональной деятельности. Студенты в этом случае руководствуются стереотипами, уходящими корнями в национальные культуры. Для преодоления этих стереотипов необходимо проводить разъяснительную работу среди преподавателей, а также формировать у иностранных студентов

толерантное отношение к иным культурным стереотипам, содействовать преобразованию объектного статуса в восприятии этих студентов в репрезентацию женщины как актора культуры и образования.

Таким образом, колоссальные перемены в глобализированном обществе способствуют осознанию места женщины, которая начинает играть ведущие роли в социальном пространстве не только западной, но и восточной культуры, что должно быть положено в основу концептуализации социального воспитания иностранных студентов в контексте межкультурной коммуникации и интернационализации высшего образования.

---

**Бурдастова Ю.В.**

**Актуальные вопросы кадрового потенциала  
предприятий (на примере Нижегородской области)**

*Институт социально-экономических  
проблем народонаселения РАН, г. Москва*

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования» (№ 15-02-00443).*

В условиях замедления экономического роста, вызванного необходимостью перехода к новой модели развития, введенные в 2014 г. международные санкции и упавшая более чем в 2 раза стоимость барреля нефти способствовали осознанию потребности введения государственных мер по ряду импортозависимых отраслей. Наряду с системно значимыми предприятиями, которые обладают государственной поддержкой и могут позволить себе работать на прежних мощностях, обеспечивая стабильные заработные платы сотрудникам, остаются организации, которые вынуждены прекращать выпуск определенных видов продукции или полностью останавливать производство ввиду отсутствия замены импортным составяющим. Такая не вполне ясная система ориентиров может повлечь трансформацию установок нынешних и будущих работников, что впоследствии может привести к ограничению кадровых ресурсов. В данной работе внимание будет уделено Нижегородской области, как одному из крупнейших промышленных центров России.

Следует отметить, что помимо последствий «провала» рождаемости 90-х гг. на общероссийском уровне уже наблюдаются активные миграционные процессы, сравнимые с 90-ми гг. Например, по данным Федеральной службы государственной статистики, общее количество выбывших (включает как внутрироссийские перемещения, так и выезд в зарубежные страны) в 1990 г. составило 4,7 млн человек, далее происходило постепенное снижение и после 1999 г. данная цифра не превышала 2 млн человек вплоть до 2012 г., после чего рост возобновился: в 2014 г. выбывших зафиксировано 4,4 млн человек, в 2015 г. – 4,5 млн человек. При этом доля выбывших в зарубежные страны также увеличивается с 2012 г. и по итогам 2015 г. практически вернулась к показателю 1999 г. – 8% (таблица 1). По возрастной структуре населения – это категория 25–45 лет согласно данным статистики.

**Таблица 1. Доля выбывших в зарубежные страны  
от общего числа выбывших из России**

Годы	1990	1995	1999	2001	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Доля, %	15,5	10,2	8,0	5,4	2,0	1,9	1,7	1,2	3,1	4,4	7,1	7,9

*Источник: расчеты автора по данным Федеральной службы государственной статистики*

Тем не менее, в целом в обмене населением с зарубежными странами отмечается увеличение миграционного прироста, который обеспечивается в основном прибывшими из стран – участниц СНГ.

Перемещения внутри России также увеличились за последние несколько лет. Как отмечалось выше, сложная экономическая ситуация оказывает негативное воздействие на предприятия, которые вынуждены сокращать мощности, закрывать заводы. В результате граждане из депрессивных регионов переезжают в более благоприятные, где предоставляются возможности устройства на работу и приемлемые условия труда.

Что касается Нижегородской области, то миграционная убыль за первое полугодие 2016 г. значительно превышает средний показатель по Приволжскому федеральному округу: –9,0 на 10 тыс. человек населения и –1,4 соответственно по данным статистики. Обобщив серию проведенных интервью с экспертами региона, можно выделить несколько «болевых точек» области: отсутствие кардинальных мер властей, способствующих переходу экономики на качественно новый уровень; высокая зависимость предприятий от импортных комплектующих; дорогие кредиты; дефицит квалифицированных кадров; невостребованность молодых специалистов на рынке труда; неумение отечественных компаний конкурировать с международными в области привлечения квалифицированных кадров при равных стартовых условиях.

Выделенные блоки характерны не только для Нижегородской области, но и для России в целом. Тем не менее, последний выделенный нами блок – неумение отечественных компаний конкурировать с международными в области привлечения квалифицированных кадров при равных стартовых условиях – примечателен и требует, на наш взгляд, дополнительного комментария. Здесь эксперты сходятся на мнении, что отечественные компании строят своего рода барьер на этапе набора новых сотрудников: «организационные сложности», «предприятия зачастую не всегда могут презентовать себя соискателю, даже если у них конкурентоспособный уровень зарплаты, сразу идет постановка задач на уровне мелких исполнительских дел». Международные компании, напротив, «приблизились к вузам. Большинство из этих компаний создали систему обучения и проводят 2 раза в год в течение учебного года наборы летние, зимние, интернатуры, школы, в которых и происходит шлифовка выпускника под требования компании. Т.е. эти компании готовы вкладываться, понимая, что, может быть, этот человек уйдет в другую конкурентную компанию, да, но, тем не менее, они очень гибко работают со своими будущими сотрудниками – нынешними студентами. Intel, да, любой студент первого курса знает, что это, знает, какая программа карьерного роста, знает о том, какая заработная плата его ждет, т.е. это открытость, это активное продвижение своей деятельности, набор на проекты через социальные сети, это вопрос того, как предприятие себя позиционирует среди тех людей, которые представляют для него будущий интерес как будущие молодые кадры».

Таким образом, Нижегородская область, как один из промышленных центров России, обладает характерными для всей страны проблемами. Испытывая давление со стороны сложившейся общеэкономической ситуации, предприятия сталкиваются с дефицитом квалифицированных рабочих кадров, обусловленным, в первую очередь, демографическими процессами. Помимо этого, отсутствие политики позиционирования отечественных организаций на рынке труда, отсутствие работы с будущими сотрудниками в долгосрочной перспективе могут привести к более остро стоящим проблемам кадрового потенциала предприятий.

---

**Бутенко Е.В., Маринина Л.В., Пантюхина И.Л.**  
**Субтитрование: профессиональный и образовательный потенциал**

*Санкт-Петербургский Государственный институт кино и телевидения, г. Санкт-Петербург*

*Аннотация. В статье рассматриваются языковые аспекты субтитрования, а именно способы создания речевой компрессии, использование выразительных средств в субтитрах. На основании лингвистического исследования особенностей английской разговорной речи авторы анализируют специфику кинодиалога. Также рассматривается технология работы по субтитрованию в кинематографическом ВУЗе.*

*Ключевые слова: субтитрование, кинодиалог, речевая компрессия, видео-ряд.*

*Annotation. Article considers linguistic aspects of subtitling, in particular, some methods of creating speech compression, and using means of expression in subtitles. On the ground of the linguistic research peculiarities of English colloquial speech Authors analyze language specification of motion-picture dialogue. The article also considers the work method of subtitling at higher schools of film and television.*

*Key words: subtitling, film dialogue, speech compression, video sequence.*

Мотивация изучения субтитрования обоснованно высока: для будущих профессионалов (режиссеров, аниматоров) – это возможность широко представлять свои работы, в том числе и на международных кинофестивалях. Для всех изучающих английский язык – это приобретение более глубоких знаний, умений и навыков разговорной речи с использованием ярких примеров высказываний киногероев в незабываемых ситуациях – “Go ahead! Make my day!”/ ”Sudden Impact”1983г./

В субтитровании, являющемся одним из видов киноперевода, требуется определенная степень компрессии текста, что обусловлено особенностями зрительного восприятия и темпом речи, которые опережают процесс чтения. Субтитры привязаны к смене планов в кадре и сведены к минимуму. Следовательно, одной из важнейших задач в обучении субтитрованию является развитие навыков языковой компрессии.

Впрочем, дело не в механическом усечении фраз. Возможно, что здесь было бы уместно обратить внимание на особенности английского языка, придающие переводу ту легкость, которой ввиду краткости английских слов и простоты английского синтаксиса отличается подлинный текст.

Проведенное лингвистическое исследование языка субтитрования дает возможность узнать, как основные характеристики английской разговорной речи проявляются на лексико-грамматическом и синтаксическом уровнях кинодиалога. Так, контактность общения приводит к экономии языковых элементов, которые заменяются мимикой, жестами, взглядом, ситуацией. Эта естественная неполнота речи может также отражаться неполнотой структурой оформления на лексико-грамматическом и синтаксическом уровнях: всевозможными видами редуций, эллиптическими структурами с опущением вспомогательного глагола и подлежащего, если оно понятно по видеоряду или контексту, синтаксической субституцией. При субституции на уровне предложения фраза заменяется вспомогательным глаголом, устраняя монотонность текста, а также выполняется требование компрессии текста, важнейшего принципа киноперевода:

- She certainly looks like Anastasia.
- But so **did** many of others.
- So, when do we go and see the Empress?
- I'm afraid, you **don't**.

/”Anastasia” by Don Bluth and Gary Goldman/

Кроме того, лаконичность вербального текста компенсируется визуальным рядом. Вербальные и визуальные составляющие находятся в непрерывном динамическом взаимодействии. Сюжетная информация распределяется между диалогом и изображением, а не дублируется ими.

Серьезный опыт аналитической работы с кинотекстом позволит студентам избавиться от тяжеловесности неудобочитаемых фраз, делая всю ставку на лаконизм, на меткость, а они требуют самой строгой чеканки. "Ведь с законами синтаксиса связана интонация речи – ее эмоциональный выразительный строй, ее душа". [3, с. 27]

Широкое использование неполных предложений возможно благодаря опоре на реплики собеседника. Присутствие обратной связи позволяет говорящему не стремиться к большой точности, так как всегда есть возможность дополнить или пояснить сказанное. Это обстоятельство и стереотипность ситуаций позволяют обходиться меньшим по объему словарем, употреблять клише, слова широкой семантики, многозначные слова.

Специфика естественного бытового диалога находит свое отражение в жесткой ситуативной обусловленности кинотекста, подкрепляемой на уровне изображения и звучания мизансценой, интонацией, мимикой, жестикуляцией персонажей, что приводит к редуцированности самого текста и возрастанию в нем элемента недосказанности. Только из целого могут быть правильно поняты недоговоренность и суггетивность.

Vladimir: Well, she certainly has a mind of her own.

Dmitry: Yes. And I hate that in a woman.

/”Anastasia” by Don Bluth and Gary Goldman/

Кинодиалог отличается спонтанностью, с характерными синтаксическими "перебоями", повторами, коллоквиальным переспросом, корректирующими конструкциями, которые мотивированы всем комплексом условий непосредственного общения:

- I'm so lonely.
- Lonely? Try “commitment free”.

/”The King Lion”/



Естественный, непосредственный характер общения выражается также в употреблении в речи персонажей эксплетивов – полнозначных лексических элементов, выполняющих определенную синтаксическую функцию, однако излишних в предложении:

“What the heck is it doing here?” /Madagascar/

“Dad: Why you fill him with ideas like this? Who the hell do you think you are?”

/“Goal”, Jenny Cannon/

Наиболее значимой характеристикой разговорной речи является ее эмоциональность, которая передается в кинодиалоге словом, интонацией, синтаксисом. На лексическо-грамматическом уровне это могут быть слова и фразы субъективно-оценочного характера. Так, в приведенном ниже примере созданию эмоционального настроения способствуют эпитеты субъективно-оценочного характера, экспрессивность которых возрастает в связи с тем, что персонаж характеризуется целой цепочкой эпитетов:

Nathan: “I’ve never met a more obnoxious, complicated, overbearing, gorgeous, smart woman in my life.” / “Bride War”, Harry Winick/

Эмоциональная сила высказывания может проявляться в яркой звуковой выразительности: в богатых ассонансах, аллитерациях, изысканных ритмо-синтаксических ходах – “Wait! Where? What?” Аллитерируемые слова создают ритм, настроение, могут включать особые побочные значения, ассоциации. Они выражают эмоции, выделяют и фиксируют внимание на важном.

Высокой степенью экспрессивности обладает антитеза – стилистическая фигура, соединяющая контрастные понятия. Благодаря своей броскости, резкости этот художественный прием создает яркое, убедительное противопоставление. В мультфильме “The King Lion” лексической основой антитезы “From Pride Rock to the pit of shame” является присутствие антонимов: pride – shame, rock – pit.

На синтаксическом уровне созданию эмоциональной насыщенности способствуют различные формы эмфатизации: инверсия, восклицательные предложения. Незнание способов эмфатизации или неумение их применять приводит к необоснованному занижению экспрессивности кинотекста.

Еще одним способом создания выразительности является игра слов на основе омофонов, которая создает целый ряд комических ситуаций.

В диалоге мультфильма “The Lion King”

– Ну...!

– Hi to you, too!

“– Ну...!” подразумевает недосказанное восклицание испуганного персонажа: “Нуenas!”, “Hi to you too!” – саркастическая реплика гиены.

Обыденное фразеологическое выражение “Don’t talk with your mouth full!” стилистически абсолютно нейтрально, однако, в сочетании с видеорядом, когда голова зебры находится в пасти льва, создаются условия для реализации комического эффекта – “Just don’t talk with your mouth full!” /Madagascar/

Связь изображения и текстового материала обеспечивают прагматический эффект комизма ситуации. Авторские неологизмы “freshelicious” (fresh and delicious), “okeasy” (все будет путем) приносят свежесть и необычность в кинодиалог мультфильма “Мадагаскар”. Этот прием привлекателен возможностью редкого, оригинального семантико-морфологического сочетания элементов.

Большой исследовательский интерес вызывает у студентов применение выразительных средств в субтитровании. Они рассматривают и анализируют язык

субтитров, приобретая знания и умения их создавать. В частности, благодаря богатой синонимии английского языка находят возможности употребления эвфемизмов для создания более точного и выразительного образа своих персонажей через их речь. Необходимость уместить кинодиалог в ограниченное количество строк и знаков не должна привести к замене фразеологических единиц свободными словосочетаниями, лишая речь персонажа образности и живости. Сжатая передача информации не должна обеспечивать только семантическую эквивалентность, утрачивая остроту восприятия происходящих событий, своеобразие диалога, оттенки юмора, иронии – все то, что делает сцену, эпизод оригинальными. Изучая кинодиалоги, студенты учатся умению расшифровывать подтекст, остроты, ассоциативный план высказывания. Применение аллюзий, цитат является стилистическим приемом эмфатизации, способствует раскрытию и обогащению образа персонажа, делает его речь более яркой, экспрессивной, эмоционально окрашенной. Полученный эмпирический материал находит применение в работе студентов над созданием своих анимационных фильмов, а также способствует значительному расширению знаний особенностей английской разговорной речи и возможности применения этих знаний в общении.

От качества субтитрования в определенной степени зависит успех фильма среди зрителей других стран. Неправильно подобранные слова могут исказить замысел, стиль, язык, поэтому студенты учатся находить сюжетно-адекватные и эквивалентные по смыслу соответствия.

Субтитры точно следуют изображению на экране, аудиовыход совпадает с видеорядом, подчиняясь кинематографическим планам и не нарушая зрительского восприятия.

Работа над субтитрованием включает в себя приобретение следующих умений:

- выделение наиболее значимых смысловых компонентов высказывания, которые должны быть сжато переданы средствами переводящего языка;
- опущение, упразднение избыточных элементов;
- уход от дословного перевода.

Таким образом, опираясь на контекстуально значимые компоненты, визуальный ряд, подбирая идиоматические эквиваленты, коммуникативно равноценные авторскому замыслу лексические единицы и синтаксические структуры, студенты учатся находить импровизированные переводческие решения и приобретают навык вербальной импровизации.

Обязательным условием работы над кинопереводом должно стать ведение глоссария наиболее удачных переводческих находок, обширный тематический охват которых позволит находить решение в проблемных ситуациях.

Создание субтитров осуществляется небольшими творческими группами или индивидуально, затем проводится сверка, вычитка переводимого текста, обсуждается и выбирается наиболее приемлемый вариант.

“Учитывая несомненные преимущества субтитрования: сохранение оригинальной звуковой дорожки фильма, возможность слышать голоса профессиональных актеров, следует считать данный вид киноперевода широко востребованным и обучение ему студентов целесообразным и перспективным”. [8, С.23]

...

1. Кузьмичев С.А. Перевод кинофильмов как отдельный вид киноперевода. // Вестник Московского Государственного Лингвистического Университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. № 9(642). С.140-149.
  2. Назмутдинова С.С. Гармония как переводческая категория (на материале русского, английского и французского кинодискурса): автореферат диссертации. Тверь, 2008. 18с.
  3. Корней Чуковский. Высокое искусство. Принципы художественного перевода. // Терра-Книжный клуб, 2001, 256 с.
  4. Колодина Е.А. Статус кинодиалога в ряду соположенных понятий: «кинодиалог», «кинотекст», «кинодискурс» // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2013. №2. С. 327-333.
  5. Нелюбина Ю.А. Кинотекст в кругу смежных понятий. // Гуманитарный вектор. Серия: Филология, востоковедение. 2014. № 4 (40). С. 26-28.
  6. Халикова Л.М. Основные характеристики текста анекдота. // Вестник Башкирского университета, 2012, т.17, №2 С.980-982.
  7. Слышкин Г., Ефремова М. Кинотекст (опыт лингвокультурологического анализа). М.: Водолей Publishers, 2004. 153с.
  8. Бутенко Е.В., Маринина Л.В. Специфика преподавания кино/видео перевода как особого вида переводческой деятельности // Вестник научных конференций. 2015. № 2-5 (2). С. 23.
- 

**Вайс Ю.А., Московченко Н.М.**  
**Построение концептуальной модели для**  
**внешнего модуля обработки автоматического**  
**тестирования управляемых форм**

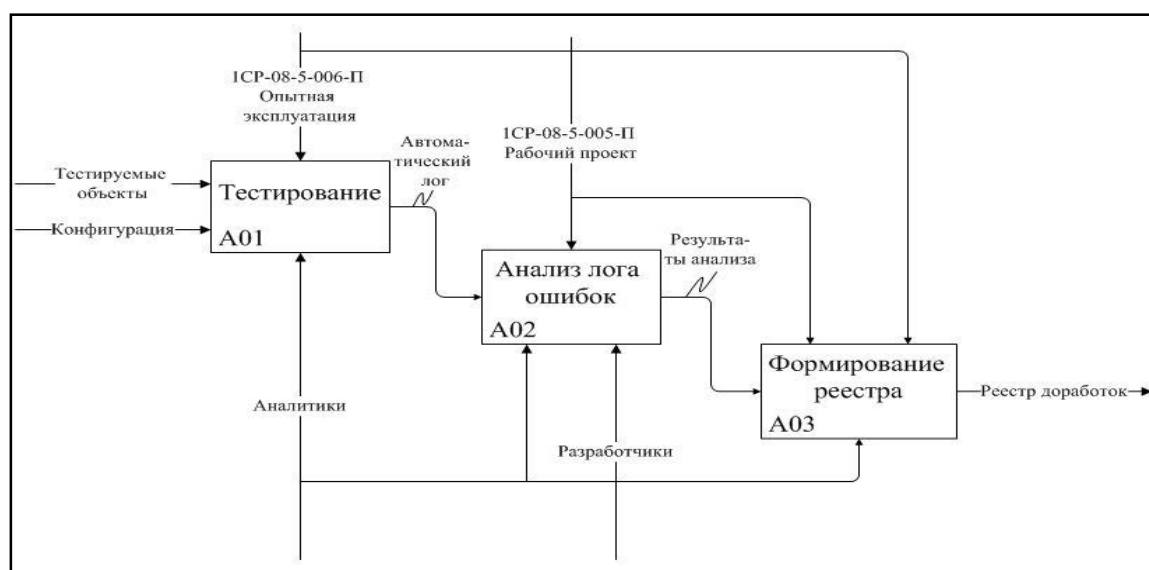
<sup>1</sup> *Усть-Каменогорский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова*

<sup>2</sup> *КГУ ш. №19, г. Усть-Каменогорск*

Целью данной работы является разработка внешнего модуля для реализации бы автоматического тестирования управляемых форм. В рамках работы рассматривается отдел проектов, занимающийся разработкой специфичных конфигураций для конкретных фирм и компаний. Когда конфигурация становится, приближена к финальной версии, происходит полное внутреннее тестирование, где аналитики моделируют все возможные сценарии использования продукта и протоколируют возникающие ошибки. Этап внутреннего тестирования является объектом автоматизации.

На рисунке 1 представлена декомпозиция концептуальной модели автоматического тестирования в нотации IDEF0. Здесь этап тестирования включает в себя: загрузку тестируемой конфигурации; добавление обработки для тестирования; запуск в режиме отладки; выбор тестируемого объекта (формы) и параметров тестирования; запуск тестирования. На этапе анализа лога ошибок уточняются условия возникновения полученных в автоматическом порядке ошибок и причины их возникновения с привлечением разработчиков конфигурации. Результаты работы записываются в документ, на основании которого будет формироваться реестр доработок. На этапе формирования реестра оформляется и записывается в базу результат тестирования со всеми замечаниями, деталями и

рекомендациями по исправлению ошибок. Запись в реестр сопровождается наименованием проекта, датой тестирования, датой тестируемой формы, ФИО аналитика, ФИО ответственного разработчика, статусом тестирования, количеством возникших ошибок в автоматическом режиме, количеством ошибок при «ручной» перепроверке. Данный реестр заполняется аналитиком.



**Рис. 1. Декомпозиции концептуальной модели автоматического тестирования**

Основную работу в процессе тестирования выполняет аналитик: загрузка тестируемой конфигурации; обработка автоматического тестирования; выбор тестируемых объектов; запуск тестирования; анализ автоматического лога; внесение результатов анализа в лог; оформление реестра доработок.

Разработка данного модуля позволит сократить издержки на тестирование конфигураций (этап тестирования конфигурации может занимать до тысячи часов) и увеличить производительность процесса порядка 10%.

...

1. Корнев В.А., Вайс Ю.А. Количественная оценка и прогнозирование качества принятия решений в условиях статистической неопределенности в медицинской практике / Современные наукоемкие технологии. 2009. № 8. С. 31-33.

2. Полывянный Э.Я., Манина А.Ж. Этапы разработки и задачи, решаемые АРМ «Кадры» / В сборнике: Современное общество, образование и наука сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях. 2015. С. 103-106.

## Гладкова Е.Г. Духовно-нравственное воспитание на уроках истории

*Средняя общеобразовательная школа №28, г. Калуга*

Обращение государства и системы образования к идее духовно-нравственного воспитания как основного условия возрождения современного российского

общества и человека не случайно. Нравственная деградация, прагматизм, утрата смысла жизни, культ потребления, подростковая наркомания и алкоголизм – характеристики состояния современного общества и человека, которые свидетельствуют о духовном кризисе общества и утрате духовного здоровья личности.

С одной стороны, духовный кризис – глобальное явление. Современное постиндустриальное общество породило интеллектуально развитого и технически образованного, но не способного к подлинно человеческим отношениям и духовно отчужденного от мира природы и человеческой культуры.

С другой стороны, духовный кризис, характеризующийся бездуховностью и безнравственностью – явление отечественное. Это связано прежде всего с утратой прежних основ и ценностей воспитания, порожденной долгими годами идеологической неопределенностью. Духовно – нравственное воспитание является стержнем гуманитарного образования и история занимает основополагающее место в системе духовно- нравственного воспитания личности.

Сама специфика таких предметов как история предполагает значительное внимание, уделяемое развитию ценностно-смысловой компетенции обучающихся. На этих уроках в значительной степени осуществляется формирование основных нравственных качеств личности. Здесь не бывает мелочей, здесь воспитывает всё.

Знакомство с историческим наследием и умение учиться у своих предков, черпая нравственный опыт народов или отдельных личностей, применяя его к собственной жизни, является составной частью нравственной культуры человека, которую необходимо развивать в каждом обучающемся. Богатейший иллюстративный материал, документы, музыка могут сделать эти уроки важнейшими с точки зрения формирования гражданственности и патриотизма.

Источником нравственной культуры могут стать труды выдающихся отечественных и зарубежных мыслителей; нравственные формы религиозных учений и притч, сказаний, легенд; произведения искусства, где воплощены духовные идеалы. Исторический материал на уроке должен осмысливаться обучающимися разумом и сердцем.

Роль учителя в этом процессе становится побудительной и направляющей, но ни в коем случае, не навязывающей свои ценности.

Задача учителя – любить историю, которую ты преподаешь, и любить тех, кому ты её преподаешь; быть уважительным к выбору ученика и его нравственной позиции; научить учеников искать следы истории, чтобы по ним проникнуть в глубину исчезнувших столетий; помочь понять ученикам, что опыт истории дан им для размышления над своим настоящим и будущим.

Воспитательные задачи урока истории могут быть следующими:

1. Определить суть и содержание духовных ценностей, без которых не обходилась ни одна эпоха. Что есть добро и зло, как менялись представления о них в разные исторические периоды; какие эпохи двигались по пути нравственного прогресса; какие цивилизации не выдержали испытание временем и т. д.

2. Взывать к высшим ценностям – любви к Родине, мужеству, самоуважению, в равной степени показывая положительный и негативный исторический опыт.

3. Способствовать формированию толерантности в отношении тех ценностей, которые существовали и существуют в других цивилизациях и государствах.

Главная цель воспитания заключается в следующем: включить обучающихся в процесс осознания и переживания нравственных ценностей как потребностей личности, значимых и устойчивых жизненных ориентиров на основе исторических фактов.

Существуют три формы, при помощи которых может осуществляться воспитательный процесс: рационалистическая – умение мыслить, эмоциональная – восприятие знания через призму эмоционального настроения личности, поведенческая – отношения к узанному, сознательное действие ученика, которое проявляется в определении своей позиции по конкретному вопросу и его поступках.

Задача учителя – пробудить у обучающихся желание нравственного самосовершенствования. Сложность состоит в том, что процесс воспитания происходит незаметно, его трудно зафиксировать и продиагностировать.

Большую роль в этом процессе играет педагог. Воспитание личностью есть воспитание своим примером. Учитель должен стремиться к максимальному раскрытию своих положительных качеств. Уважение к истории напрямую зависит от личности учителя. Учитель должен попытаться найти нравственную составляющую на каждом уроке. Для решения этой задачи необходимо:

1. Изучать шире и глубже моральные убеждения и деяния людей в процессе исторического развития;
2. Работать с текстами, анализировать их;
3. Ставить нестандартные вопросы, требующие работы ума и сердца;
4. Нацеливать обучающихся на самостоятельный поиск трудных вопросов и ответов на них;
5. Поощрять внеурочные виды деятельности;

Современный ученик – требует особого подхода в формировании духовно-нравственных ориентиров. На помощь учитель приходят технологии интерактивного обучения:

1. Игровая технология.
2. Проблемное обучение.
3. Рефлексивно-ситуационная технология.
4. Проектная технология.
5. Групповые технологии.
6. Информационная (компьютерная) технология.

В своей деятельности учитель должен использовать системно – деятельностный, личностно- ориентированный, социокультурный подходы, способствующих актуализации собственной деятельности обучающихся по решению поведенческих, этических и эстетических проблем в духовно – нравственной практике.

...

1. Концепция духовно – нравственного развития и воспитания личности гражданина России. URL: <http://standart.edu.ru>

2. Гуревич А. Вдохнуть в историю душу // Лицейское гимназическое образование 1999. № 6.

3. Интерактивные методы преподавания. Волгоград, Изд. Учитель, 2010.

4. Инновационные формы уроков. Волгоград. Изд. Учитель, 2010.

**Дудаев Р.Р.**  
**Внутрифирменные инвестиции**  
**в человеческий капитал**

*Комплексный научно-исследовательский институт РАН, г. Грозный*

В рыночных условиях под конкурентоспособностью работника понимается свойство человеческого капитала, характеризующее не столько уровень качества рабочей силы, сколько степень удовлетворения с помощью этой силы внутрифирменной потребности в труде[2]. Под человеческим капиталом понимается «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественного производства, содействующий росту производительности труда, эффективности производства и тем самым влияющий на рост зарплаток (доходов) данного человека». В последние годы стало общим мнением, что эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от того, сколько средств оно вкладывает в своих граждан. Без этого невозможно обеспечить его поступательное развитие. Так, в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции капитала в заводы, оборудование и складские помещения предпринимательской сферы. По оценкам зарубежных аналитиков, в XXI в. данная проблема приобретет силу непреложного закона для успешного ведения бизнеса, поскольку приспособиться к непредсказуемым и нередко хаотичным переменам в рыночной среде может только высокоомобильный, ориентированный на постоянное развитие персонал. Для стратегии развития персонала важно ее соответствие общей стратегии организации, которая выработана руководством. Современные организации все более связывают развитие персонала с индивидуальным развитием сотрудников для последующего развития группового управления и перехода на демократические стили управления [1].

Таким образом, стратегическое развитие персонала ориентируется на развитие кадрового потенциала организации, в котором ведущая роль принадлежит индивидуальному развитию сотрудников. Стратегическое развитие персонала одновременно является и развитием коллектива и сотрудника, а также профессионально-культурной составляющей деятельности организации. Зависит от организаторских способностей руководителей наладить систему обучения в коллективе, как решающего фактора реального стратегического развития персонала.

Применение стратегически ориентированной концепции развития персонала, как следует из ряда источников, является принципиально важным, поскольку ее положения позволяют: изменить приоритеты в оценке места персонала в деле развития организации; разработать программу поэтапного внедрения стратегии с опережающим развитием персонала; разработать политику отбора и привлечения сотрудников, соответствующих требованиям стратегического развития[2]

Инвестиции в человеческий капитал, как долгосрочный аспект развития организации, в условиях рыночной экономики должны носить не общий, а целенаправленный характер – на подготовку персонала для приоритетных направлений деятельности. На эти цели следует использовать финансовые активы всех субъектов рыночной экономики.

...

1. Симонова И.Ф., Ерёмина И.Ю. Опыт управления персоналом в нефтегазовых компаниях. М.: ЦентрЛитНефтегаз, 2007.

2. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Дашков и К, 2013. 300 с.

---

**Журавлева М.С., Никитина Л.М., Лифанов А.А.**  
**Вся правда о суицидах**

*Казанский (Приволжский) Федеральный Университет, г. Казань*

Самоубийство – намеренное лишение себя жизни, стремление к саморазрушению. В природе только человек способен на самоуничтожение, лишь ему присуще загадочное влечение к смерти – никакому другому живому существу это не свойственно.

Суицидальное поведение – покушения, попытки и проявления. Существуют факторы и признаки риска суицида.

Экстраперсональные факторы:

- психозы и пограничные психические расстройства,
- суицидальные высказывания,
- подростковый возраст,
- экстремальные условия жизни,
- утрата престижа,
- конфликтная ситуация,
- пьянство, употребление наркотиков.

Интроперсональные факторы:

- особенности характера,
- сниженная толерантность к эмоциональным нагрузкам,
- неполноценность коммуникативных систем,
- неадекватная самооценка,
- отсутствие жизненных установок.

В противовес этим факторам должны противопоставляться антисуицидальные факторы, такие как:

- эмоциональная привязанность,
- родственные связи,
- чувство долга, понятие о чести и достоинстве,
- общественное мнение,
- планы и цели в жизни,
- эстетические критерии в мышлении,
- представления о неиспользованных возможностях,
- вера.

Признаки суицидального состояния хорошо известны многим, но редко окружающие предают им значения:

- уход в себя;
- капризность, привередливость;
- депрессия;
- агрессивность;



- нарушение аппетита (отсутствие или наоборот повышенный аппетит);
- раздача подарков окружающим (это зловещая акция – прямой предвестник суицида);
- психологическая травма;
- перемены в поведении;
- активная предварительная подготовка (собираание отравляющих веществ, режущих и колющих предметов, боевых патронов, рисунки с гробами и крестами, разговоры о смерти и загробной жизни).

По данным статистики, каждый год в мире оканчивают жизнь самоубийством 500 000 человек, среди них 25 000 человек – Японцев, 20 000 человек – Французов. В России в 2000 г. покончили с собой 56,9 тысяч человек, в 2001 г. – 57,2 тысячи человек. По мнению социологов, официальная статистика значительно отличается от реальных цифр (по разным оценкам в 2-4 раза), поскольку в нее входят только явные случаи.

В последние годы число самоубийц среди молодежи выросло в 3 раза. По мнению экспертов, причиной большинства случаев были передозировка лекарственных препаратов, автомобильные аварии, падение с высоты и т.д. (так называемые «несчастные случаи»). Основные причины: неудачи в учебе, конфликты с родителями и сверстниками, страх перед будущим и одиночество. 60% всех самоубийств приходится на лето и весну, 70% – депрессия, болезнь самоубийц.

Основные причины самоубийств:

- 41%-неизвестны;
- 19%-страх перед наказанием;
- 18%-душевная болезнь;
- 6%-домашние огорчения;
- 3%-денежные потери;
- 1,5%-пресыщенность жизнью;
- 1,2%-физическая болезнь;

Время, в которое совершаются самоубийства:

- первая половина дня 32%;
- вторая половина дня-44%;
- ночь-24%;

Места, где совершаются самоубийства:

- дома-36%;
- вне дома-20%;
- на месте учебы и работы-8%;
- в гостях-16%;

Самый высокий показатель самоубийств среди:

- психических больных (95 человек на 100 тысяч человек населения);
- хронические алкоголики (91 человек на 100 тысяч человек населения);
- наркоманы (178 человек на 100 тысяч человек населения);
- инвалиды (110 человек на 100 тысяч человек населения);

Способ самоубийств (по мнению ВОЗ):

- повешение (большинство случаев);
- огнестрельное оружие (в США до 60% случаев);
- отравление (15%-18%);

Всего, по мнению ВОЗ, существует 83 способа покончить с собой.

– 44% – оставляют записки: 20% записок адресовано «всем», 12%-близким, 8%-начальству, 4%-«никому».

Люди с высоким уровнем образования менее склонны к суициду. Опасной же группой являются люди, с неполным средним образованием.

Последнее время прослеживается тенденция к снижению числа суицидов. В 2014 г. количество самоубийств в России снизилось на 7% по сравнению с предыдущим годом. Согласно данным Министерства здравоохранения РФ, за 11 месяцев 2014 г. с жизнью покончили 24 690 человек (это 18,5 случаев на 100 тысяч). За тот же период 2013 г. – 26 590 человек (это 20 человек на 100 тысяч). По общему числу Россия находится на 4 месте в мире (после Индии, Китая и США). По данным Следственного комитета РФ, за 9 месяцев 2014 г. в России было совершено 611 суицидов несовершеннолетних.

1. «О суициде и его последствиях» [URL: <http://forum-kharkov.com/showthread.php?t=222>]
2. «Способы самоубийства» [URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Способы\\_самоубийства](https://ru.wikipedia.org/wiki/Способы_самоубийства)]
3. «Способы самоубийства и их страшные последствия» [URL: [http://www.k-istine.ru/suicide/suicide\\_hasminskiy-02.htm](http://www.k-istine.ru/suicide/suicide_hasminskiy-02.htm)]
4. Материалы сайта [URL: <http://tatstat.gks.ru>]
5. Материалы сайта [URL: <http://sledcom.ru>]
6. Материалы сайта [URL: <http://www.who.int/ru>]

---

**Зайцева И.П., Грабеклис А.Р., Зайцев О.Н.**  
**Влияние элементного статуса организма**  
**на показатели физического развития**  
**и функциональной подготовленности**  
**военнослужащих**

*Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль;*  
*Ярославский государственный технический университет, г. Ярославль*

Макро- и микроэлементы играют важнейшую роль в функционировании человеческого организма, прямо или косвенно участвуя во всех процессах жизнедеятельности. Их дисбаланс может крайне негативно отражаться на жизнеспособности клеток и функциональном состоянии организма в целом. Это особенно актуально в ситуациях, связанных со значительными физическими и психическими нагрузками, в особенности носящих систематический характер в силу особенностей профессиональной деятельности – у военнослужащих, спортсменов, рабочих промышленных предприятий и т.д.

Установлено, что основные антропометрические показатели (вес тела, ИВР (индекс весоростовой), ИМТ (индекс массы тела), ИП (индекс Пинье) связаны с уровнем макроэлементов в волосах и сыворотке крови. То есть относительно более высокое содержание макроэлементов в биосубстратах наблюдается у обследованных с более низким весом и более слабым телосложением.

При этом значимых достоверных корреляций уровня химических элементов с ростом тела не выявлено.

ИЭ (индекс Эрисмана), характеризующий развитие грудной клетки, отрицательно коррелирует с уровнем Са, Mg, Mn в волосах и положительно – с содержанием Se в сыворотке крови.

Показатели объема грудной клетки (ОГК) в покое отрицательно коррелирует с уровнем в волосах Са, Mg, P, с содержанием в сыворотке крови As и положительно – с содержанием в сыворотке крови Se. Аналогичные корреляционные связи показывает ОГК на вдохе и, особенно выражено, ОГК на выдохе.

При этом следует отметить, что для показателей, характеризующих непосредственно функциональное состояние дыхательной системы (ЭГК (экспурия грудной клетки), ЖЕЛ (жизненная ёмкость лёгких), ДЖЕЛ (должная жизненная ёмкость лёгких), ИЖ (индекс жизненный), вышеупомянутые взаимосвязи не наблюдаются.

Сила кисти тем выше, чем ниже уровень в волосах Са, Mg, K, Na, P, Be, а также чем ниже концентрация K в сыворотке крови.

Восстановление ЧСС после нагрузки происходит более эффективно у лиц с более высоким содержанием K в крови.

Из интегральных показателей функционального состояния организма значимые корреляционные связи с содержанием химических элементов в биосубстратах были отмечены для индексов УФС (уровень функционального состояния) и АП (адаптационный потенциал).

Каких-либо взаимосвязей между показателями элементного статуса организма обследованных военнослужащих с индексами ИКЕРДО (индекс Кердо), KB (коэффициент выносливости), и ИР (индекс Руффье), ИС (индекс Скибински) обнаружить не удалось.

Исследование показало наличие корреляционных связей между показателями функционального состояния военнослужащих и их элементным статусом, прежде всего для макроэлементов кальция, магния и фосфора, что подтверждает их основную роль в формировании и функционировании основных жизненных систем организма. При этом более высокие функциональные характеристики организма соответствуют относительно более низкому содержанию макроэлементов в волосах. Выявляется связь показателей, характеризующих адаптационные резервы, с уровнем цинка и калия. Также следует отметить отрицательную зависимость весоростовых и адаптационных показателей от уровня токсичных микроэлементов кадмия, ртути, никеля и, особенно, мышьяка, а также положительную – от уровня селена.

---

## **Идигова Л.М. Возможности трудоустройства выпускников вузов в современные организации**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

На протяжении последних 10-12 лет выпускники вузов зачастую самостоятельно решают проблемы, связанные с трудоустройством после завершения обучения. Непредсказуемость рынка труда, отсутствие полной информации о вакансиях, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводят к тому, что молодой специалист встает на учёт в службе занятости или же сам, используя

свои способности ищет работу; нередко он вынужден устраиваться на работу не по специальности и заново переучиваться, что ведет к затрате как его личных средств, так и средств государства и работодателя. Все это дает основания полагать, что проблема занятости молодых специалистов в ближайшей перспективе будет оставаться актуальной в общегосударственном масштабе. Применяемые высокие технологии коренным образом изменили условия и способы производства, в связи, с чем почти во всех областях профессиональной деятельности требования к подготовке специалистов постоянно возрастают. И если в 60-х г.г. главным средством обеспечения научно-технического прогресса считалось преодоление морального устаревания техники, то сейчас основные усилия должны быть направлены на устранение морального устаревания знаний. И это правомерно, так как объем научно-технической информации удваивается каждые 8 лет и изменения в ней происходят столь стремительно, что образование инженера-электрика, например, устаревает по оценкам через 7 лет после окончания вуза, а врача – через 4-5 лет. В наукоемких областях ежегодное устаревание знаний достигает 10-15 % и темпы эти удвоились за последние 10 лет. К 2012г. ожидается, что темпы устаревания знаний составят 3-5 лет. Этот прогноз подтверждается данными, представленными в совместном докладе Министерства труда, Министерства образования и Министерства торговли США. Примерно 90 % всех научных знаний было получено в последние 20 лет, тем не менее, в ближайшие 10-15 лет объем этих знаний удвоится, вследствие чего возрастут требования к подготовке квалифицированной рабочей силы всех уровней образования: от начального профессионального образования до вуза и послевузовской подготовки.

В связи с этим возрастет роль и увеличится периодичность прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки специалистов. Уже сейчас на эти цели в США отводится 15-20% рабочего времени, при этом считается, что за весь период профессиональной деятельности (примерно 40 лет) каждый специалист должен повысить свою квалификацию от 5 до 8 раз. Подготовка специалистов с высшим образованием в России во многих областях не успевает за стремительным темпом развития науки и техники.

Перспективы трудоустройства выпускников вузов зависят от многих факторов, основными из которых являются: количество выпускников по конкретной специальности, наличие соответствующих свободных вакансий, соответствия уровня подготовки требованиям работодателей. Следует отметить, что динамика изменения количества выпускников обладает значительно большей инерцией, т.е. меньшей склонностью к резким колебаниям, чем динамика предложения. Одной из причин этого является то, что уже обучающиеся в вузе студенты, особенно старших курсов, в своей подавляющей массе стараются успешно закончить вуз даже в том случае, если социально-экономические условия в стране резко ухудшаются.

...

1. Идигова Л.М., Симонова И.Ф., Эскерханов М.З. «Экстремальные условия и риски в управлении предприятием». М: Издательский дом «АТИСО», 2009.

2. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009. 250 с.

3. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Дашков и К, 2013. 300 с.

**Идигова Л.М.**  
**Диверсификация как инновационный механизм**  
**развития промышленного предприятия**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

В современных условиях особенную значимость приобретают проблемы обеспечения интенсивного развития промышленности на основе инноваций, повышения инновационной активности предприятий реального сектора экономики. Решение данных проблем во многом лежит в плоскости формирования по настоящему действенных инновационных механизмов предприятий, обеспечивающих эффективную реализацию инновационных факторов как технологического, так и организационного развития. Данные механизмы можно рассматривать в качестве взаимосвязанных элементов промышленной инновационно-предпринимательской системы, которые по сути своей являются инновационными механизмами развития предприятий [1]. Существует очевидная необходимость глубокого научного исследования процессов функционирования этой системы, что приводит к выделению самостоятельной научной и экономической проблемы формирования системы механизмов, создающих побуждения, предпосылки и необходимые условия для активизации инновационной деятельности в промышленности, понимая эту деятельность расширительно, а не только как научно-техническую и научно-исследовательскую.

Важную роль в системе инновационных механизмов развития промышленного предприятия играет механизм диверсификации, который должен рассматриваться как инновационный [2]. В связи с тем, что диверсификация должна оказывать положительное влияние на экономическое и финансовое положение промышленного предприятия, основным направлением изменений должна быть модернизация производства. При этом эффективность диверсификации в значительной мере зависит от выбора направления ее проведения, а именно: диверсификация на базе существующих видов деятельности, вертикальная интеграция или образование новых производственных подразделений, связанных с выпуском диверсифицированной продукции [3].

Инновационная активность промышленных предприятий для достижения конкурентных преимуществ определяет цели программы диверсификации, такие как: консолидировать финансовые, инвестиционные и материальные ресурсы на новых направлениях производственной деятельности; снизить риски выпуска продукции, связанные с неопределенностью рыночной среды; обеспечить экономическую стабильность и выживаемость; оптимизировать использование всех видов ресурсов; получить синергетический эффект за счет роста рыночного потенциала и др.

Как уже отмечалось ранее, в условиях достаточно непростого перехода российской экономики на инновационный путь развития особое значение для предприятий реального сектора приобретает проблема формирования эффективных и действенных систем инновационного развития, ключевым элементом которых являются различные инновационные механизмы.

Можно сделать вывод о том, что существует множество таких механизмов, выполняющих конкретные функции в сфере инновационной деятельности предприятий, которое не является закрытым и подразумевает появление новых

механизмов. При этом данные механизмы должны формировать различное функциональное обеспечение субъектов инновационной деятельности в привязке к стадиям их жизненного цикла, характеру и особенностям инновационного развития, обеспечивать эффективную реализацию инноваций.

...

1. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Дашков и К, 2013. 300 с.

2. Идигова Л.М., Таймасханов И.М. «Оценка состояния и приоритеты развития экономики Чеченской Республики с учетом среднесрочных социально-экономических задач. // Агропродовольственная политика России. №11. 2012. С. 24-32.

3. Идигова Л.М., Юсупова С.Я., Буралова М.А. Возможности использования природно-ресурсного потенциала экономики региона для перехода к устойчивому развитию // Научно-экономический журнал. Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. №3. 2013. С. 18-23.

---

**Идигова Л.М.**

**Кадровое обеспечение экономических программ  
развития нефтегазовой промышленности**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

В рамках плановой экономики существовала государственная система обеспечения предприятий нефтегазового комплекса квалифицированной рабочей силой. В сегодняшних условиях аналогичная функция государственного регулирования процесса кадрового обеспечения нефтегазового комплекса отсутствует. В этом плане особо перспективным представляется развитие кадрового потенциала нефтегазового комплекса на основе формирования свободных экономических зон нового типа, ориентированных на обеспечение непосредственной связи между научно-инженерной и производственной сферами. Перспективность этих форм кооперации научного и инженерного труда и производственной деятельности, дают основание рассчитывать на достаточно высокие темпы перехода к инновационной экономике[1].

В настоящее время подобная система обеспечения необходимыми кадрами как в качественном, так и в количественном отношении не представляется реальной, а потому укрепление кадрового состава нефтегазового комплекса должно осуществляться на самих предприятиях при содействии соответствующей региональной политики, реализации программы привлечения молодых специалистов в эту сферу [1].

Наряду с этим чрезвычайно необходимо и развертывание мер государственного масштаба, которые в дальнейшем дадут необходимый импульс восстановления и развития. Мы обобщаем высказанные руководителями крупных нефтегазовых предприятий мнения о необходимости формирования инновационной стратегии развития нефтегазового комплекса. Процесс возрождения научно-технической сферы позволит решить не только свои собственные задачи, но и существенным образом стать базой модернизации больной российской экономики. Решение этой глобальной проблемы, по нашему мнению, носит многовариантный характер и может быть реализовано только при создании соответствующих условий. Требуют

восстановления отвечающая сегодняшним условиям структура нефтегазодобывающих предприятий и адекватные ей органы управления. Необходимо восстановление сети специализированных учреждений учебной сферы для предприятий и научных организаций нефтегазового комплекса.

Одним из инструментов активной политики обеспечения профессиональной занятости в сфере нефтегазового комплекса должна стать разветвленная и гибкая система переподготовки кадров, обеспечивающая их мобильность и конкурентоспособность в условиях рынка труда, получения необходимых знаний и навыков для осуществления научно-технической, организационной, предпринимательской деятельности с учетом специфики интеллектуального продукта, конъюнктуры рынка научной и технической продукции. Необходимо законодательное регулирование оплаты труда и социальная поддержка работникам, занятым в сфере нефтегазовых НИОКР и «высоких технологий».

Квалифицированная рабочая сила является определяющей детерминантой не только уровня развития общества, но и составляет основу экономического потенциала региона, дает уверенность в достаточности его материальной базы. Решить эту проблему чисто рыночными способами невозможно. Здесь требуется политическая воля, подкрепленная мерами государственного регулирования, прогнозирования и контроля на прочной правовой базе[2].

...

1. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Дашков и К, 2013. 300 с.

2. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: МГУ, 1996, 800с.

---

## **Идигова Л.М.**

### **Классификация рисков в условиях функционирования российских организаций**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Рыночная среда отличается большей степенью неопределенности, носит вероятностный характер, поэтому деятельность любого российского предприятия подвержена широкому спектру рисков. Риски присущи любой экономической системе. Ассоциация риска только с неблагоприятными последствиями является односторонним подходом к его пониманию. В действительности наличие хозяйственных рисков способствует прогрессивному развитию экономики, что обусловлено корреляционной связью между степенью рисков и величиной ожидаемых результатов[1]. Динамичные процессы, происходящие в настоящее время в России, потребовали переориентации деятельности хозяйствующих субъектов. За рубежом, даже при относительно стабильных условиях хозяйствования значительное внимание уделяется проблеме исследования рисков и их влиянию на результаты работы предприятий. Развитие человечества вообще невозможно без риска, так как наша цивилизация – это цивилизация риска [2]. Несмотря на многообразие подходов к определению риска, до сих пор не существует однозначного понимания данной категории. Это объясняется ее многоаспектностью,

практически полным игнорированием риска нашим хозяйственным законодательством в реальной экономической и управленческой практике. В связи с этим в современной экономической литературе можно встретить довольно много определений понятия риск. Исследуя различные определения риска, которые даются как отечественными, так и зарубежными авторами, можно установить тесную зависимость риска, вероятности и неопределенности.

Таким образом, при определении риска, на наш взгляд, необходимо учитывать следующее: возможность, вероятность возникновения некоторого события; неопределенность наступления этого события; действие, в результате которого это событие, может произойти или не произойти.

Следовательно, риск должен рассматриваться как комбинация понятий вероятности, неопределенности и действия.

В связи с этим, можно дать следующее определение хозяйственного риска. Риск – это вероятность возникновения отклонения от запланированного результата в условиях неопределенности хозяйственной деятельности исследуемого объекта. Задачи, решение которых связано с риском, отмечаются чрезвычайным разнообразием, поэтому разнообразны и виды рисков. Их содержание, количество и уровень определяются принятым классификационным признаком. Классификация рисков должна соответствовать конкретным целям каждого исследования и проводиться с позиции системного подхода [1].

К таким проблемам отечественных предприятий, как несовершенство технологий, моральный и физический износ зданий и оборудования, слабая мотивация и дисциплина работников, в ходе экономических реформ в России прибавились еще и новые, связанные с резким изменением социально-экономической среды. Это и падение спроса на продукцию, как следствие общеэкономического спада, и разрыв связей с партнерами из стран СНГ, и вызванный инфляцией хронический недостаток оборотных средств, и необходимость самостоятельного поиска нового места в деловой среде при отсутствии макроэкономических и отраслевых ориентиров. В связи с этим важное значение имеет исследование современных подходов к управлению хозяйственными рисками в акционерных обществах.

...

1. Идигова Л.М., Симонова И.Ф., Эскерханов М.З. «Экстремальные условия и риски в управлении предприятием». М: Издательский дом «АТИСО», 2009.

2. Хорошавина С.Т. Синергетический аспект экстремальных ситуаций. Материалы всерос.научно-практ.конф. «Экстремальные ситуации и предельные возможности человека». Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2001.

---

**Идигова Л.М.**  
**Первоочередные задачи управления**  
**устойчивым развитием хозяйственного**  
**комплекса Чеченской Республики**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

В Чеченской Республике ключевыми отраслями хозяйственного комплекса выступают промышленность, сельское хозяйство, строительство и сфера услуг.



До начала 1990-х годов экономика Чеченской Республики имела сильно развитую многоотраслевую и многопрофильную структуру, включавшую: нефтегазодобычу и нефтехимию, машиностроение, металлообработку, приборостроение, предприятия по выпуску и ремонту нефтяного, газового, электромонтажного и медицинского оборудования, промышленную автоматику и радиоэлектронику, а так же предприятия легкой, мебельной и деревообрабатывающей промышленности [3]. В результате непрофессионального управления экономикой начала 90-х годов прошлого столетия и известных событий в 1991-2000 гг. республика потеряла почти весь промышленный потенциал и промышленные кадры, поэтому правильно ставить вопрос не о восстановлении, а о создании и инновационном развитии промышленности заново. В настоящее время разумным видится использование не только программно-целевого подхода к развитию, но и, учитывая специфические условия хозяйствования республики, необходимо актуализировать задачу выработки эффективного управления, где все уровни социально-экономического развития должны быть нацелены на повышение собственной эффективности расширенного воспроизводства. Для дальнейшего кардинального улучшения социально-экономических показателей требуются значительные инвестиции в экономику Чеченской Республики [2].

При выборе приоритетов инновационного развития промышленного потенциала республики следует исходить из того, что регион должен обладать определенной степенью свободы выбора своей стратегии развития в национальной этноэкономической системе и его интересы могут носить вполне самостоятельный характер.

Руководством республики многое сделано для того, чтобы преодолеть негативный образ Чеченской Республики сложившийся в результате как объективных, так и субъективных причин. Одним из позитивных эффектов таких усилий является улучшение инвестиционного климата в республике.

Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что первоочередной задачей устойчивого развития хозяйственного комплекса Чеченской Республики является формирование отраслей реального сектора экономики, основанных на имеющихся значительных энергетических ресурсах. И по сей день, нефтяная промышленность способна исполнять роль флагамена в республиканской экономике. Тем самым, обеспечивая сохранение баланса социально-экономического развития и процветания республики.

На сегодняшний день экономика Чеченской Республики зависима от многих факторов, и, прежде всего от способности имеющихся ресурсов и производственных возможностей гарантировать национальную безопасность. Это тем более актуально, что экономический облик Чеченской Республики в формирующемся, в настоящее время, рыночном пространстве пока не обеспечивает ей рыночную конкурентоспособность, преимуществ этноэкономического развития перед другими регионами, поэтому, развитие нефтекомплекса в республике остается на данном этапе важной, стратегической задачей по обеспечению нормального функционирования инфраструктуры не только данного региона, но и всей страны в целом.

...

1. Концепция социально-экономического развития ЧР на 2007-2010гг.
2. «Деловая Чечня», Выпуск 2, г. Грозный, 2007г.

**Идигова Л.М.**  
**Пофакторный алгоритмический подход**  
**к оценке персонала современной компании**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Современный этап экономического развития российской экономики, связан с решением жизненно важной задачи – переходом экономики на инновационный путь развития. Актуальность исследования определяется значимостью инновационных процессов на уровне предприятия. Стратегия социально-экономического развития страны на период до 2020 года основана, в том числе, на расширении масштабов внедрения результатов интеллектуальной деятельности в производство. В целом в Российской Федерации расходы на технологические инновации возросли в 2015 году до 207,5 млрд. рублей по сравнению с 188,5 млрд. рублей в 2014 году. В 2015г. было произведено инновационных товаров, работ и услуг на сумму 916,1 млрд. рублей, из них 842 млрд. рублей (91,9%) приходилось на инновационно активные организации. Поэтому крайне важно сохранить наметившуюся положительную тенденцию за счет запуска механизмов решения конкретных задач по обновлению производства на микроуровне. Своевременность и адекватность изменений в данной сфере управления организацией, в конечном счете, определяет успех любой организации. Поэтому перед многими российскими организациями стоят задачи разработки комплексных технологий и качественного инструментария, обеспечивающих проведение качественной оценки персонала. На основе сравнения преимуществ, недостатков, областей и уровней реализации подходов к оценке персонала автором разработан инновационный алгоритмический пофакторный научный подход их использования. Данная концепция способствует, с одной стороны, нивелировке объективных ограничений возможностей и сфер реализации, отдельно взятых подходов, с другой стороны, извлечению позитивных познавательных возможностей подходов и достижению синергетического эффекта их комплексного применения. Предложенный авторский алгоритмический пофакторный научный подход позволяет последовательно и целенаправленно использовать разнообразные подходы при разработке и (или) совершенствовании оценки персонала. В частности, представлены инновационные технологии его реализации при решении таких актуальных практических задач, как: реализация механизма комплексной оценки персонала.

Применение изложенных в данном исследовании положений и результатов в практике функционирования предприятий и организаций позволит поднять на новый качественный уровень систему оценки персонала и оптимизировать процессы управления ею. Это особенно значимо в связи с выявленными в ходе мониторинга служб управления персоналом предприятий и организаций, недостатками и проблемами развития оценки персонала. Анализ показателей системы оценки персонала подтвердил перспективность и объективную необходимость формирования теоретико-методологических основ оценки персонала, которые позволят более обоснованно подойти к регулированию процесса становления оценки персонала, в

максимальной степени отвечающей современным тенденциям её развития и потребностям экономических субъектов. Разработанный автором инновационный алгоритмический пофакторный подход к оценке совершенствует теорию оценки персонала и демонстрирует технологии её практического использования в современных условиях деятельности российских предприятий и организаций.

...

1. Данные официального сайта Росстата: URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

2. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009., 250 с.

3. Идигова Л.М. Алгоритмический пофакторный научный подход к оценке персонала компании: принципы и технологии реализации. Коллективная монография кафедры «Управление трудом и персоналом» посвященной 80-летию РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина.

4. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013, 300 с.

---

## **Идигова Л.М.**

### **Приоритетные цели и факторы устойчивого развития региона**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Среди регионов России наибольшей остротой нерешенных проблем выделяется Чеченская Республика, где социально-экономический кризис усугубляется политическими проблемами, разрушением основ экономики и имевшими специфическими формами криминальной деятельности с крайне тяжелыми экологическими последствиями. Устойчивое развитие региона, по нашему мнению, возможно, обеспечить только при условии рассмотрения региона как самоорганизующейся и относительно саморегулирующейся социально-экономической системы.

Соответственно, признание региональной экономики в качестве саморегулирующейся системы предполагает некоторые ограничения к регулирующим и управленческим мероприятиям, направленным не только на установление равновесия между элементами системы, но и на поддержание определенных темпов устойчивого развития.

Подобный подход к региональной экономике позволил обозначить приоритетные цели и методологию устойчивого развития региона.

1. Определение целей и стратегий устойчивого развития. [1].

2. Постоянный и непрерывный поиск перспективных видов и направлений деятельности, с целью укрепления имеющихся и выявления новых конкурентных преимуществ.

3. Индивидуализация (персонификация) стратегий, предполагающая, что любая организация уникальна в своем роде, обладает характерными особенностями, вызванными сложившимся кадровым составом, экономическим, трудовым, экологическим и пр. потенциалом.

Все вышеперечисленные моменты способствуют формированию принципиально новой схемы разработки стратегии развития конкретного субъекта без игнорирования основополагающих элементов.

К основным позитивным факторам Чеченской Республики необходимо отнести: льготное налогообложение региональных товаропроизводителей и создание предпосылок для легализации всех видов бизнеса; выравнивание бюджетной поддержки районов и территориальных образований, входящих в состав ЧР; развитие региональной социально-экономической системы с экологическими приоритетами, следует проводить в учетом окружающей природной средой и привязкой к имеющимся ресурсам[2].

В настоящее время в Чеченской Республике уже заметны тенденции к созданию подобных экологически безопасных производств путем комплексной обработки сырья; использования новых технико-технологических приемов и процессов производства продукции; применение бессточных систем водоснабжений (с замкнутым циклом); разработки и эксплуатация производственных комплексов с «завершенной структурой», начиная с производства сырья и завершая переработкой отходов.. При этом, если вопросы устойчивого развития находят некоторое отражение в официальных документах федерального уровня, то на региональном уровне они почти никак не отражаются и остаются слабо изученными. Поэтому для Чеченской Республики особое значение имеет разработка региональных аспектов перехода к устойчивому развитию, включая решение широкого круга демографических, социальных, экономических и экологических проблем.

...

1. Идигова Л.М., Таймасханов И.М. «Оценка состояния и приоритеты развития экономики Чеченской Республики с учетом среднесрочных социально-экономических задач // Агропродовольственная политика России. №11. 2012. С. 24-32.

2. Идигова Л.М., Юсупова С.Я., Буралова М.А. Возможности использования природно-ресурсного потенциала экономики региона для перехода к устойчивому развитию // Научно-экономический журнал. Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. №3. 2013. С. 18-23.

---

**Идигова Л.М.**  
**Пути повышения конкурентоспособности**  
**продукции на основе использования**  
**организационных резервов**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Качественное функционирование промышленных предприятий в динамично меняющихся рыночных условиях, характеризующихся ускорением научно-технического прогресса, быстрым развитием информационных технологий, ведущих к усилению конкуренции производителей продукции, требует поставить задачу повышения конкурентоспособности продукции промышленных предприятий на ведущее место в современной науке и практике организации производства. В связи с этим повышение конкурентоспособности продукции промышленных предприятий во многом зависит от применяемых научно обоснованных форм, методов и инструментов организации производства, объединенных в

единый организационно-экономический механизм, что обуславливает необходимость выработки принципов и подходов к его формированию и реализации.

Многие российские промышленные предприятия вследствие разрыва между уровнем развития техники, технологии и состояния организации производства по показателям конкурентоспособности выпускаемой продукции отстают от ведущих зарубежных производителей аналогичной продукции.

Решение данной проблемы приводит к необходимости рассмотрения теоретических положений и разработки практических рекомендаций по исследованию, формированию и реализации организационно-экономического механизма повышения конкурентоспособности продукции, позволяющего создать условия для выработки рациональных путей организации производства, ориентированных на выпуск продукции на основе анализа изменяющейся конкурентной среды и оценки внутренних возможностей предприятия.

На современном этапе развития общества вопросы, связанные с повышением конкурентоспособности продукции активно изучаются и развиваются. Однако, несмотря на этот факт, на сегодняшний день нет единой трактовки понятия «конкурентоспособность продукции».

Неоднозначная трактовка понятия «конкурентоспособность продукции» может привести к ошибкам при разработке практического инструментария механизма её повышения, поэтому проблема категорий, по мнению автора, является весьма важной и актуальной. Изучив мнения специалистов, автор предлагает собственное определение категории «конкурентоспособность продукции».

Конкурентоспособность продукции – это комплексная многоаспектная характеристика продукции, отражающая её превосходящую полезность для потребителя по сравнению с аналогичной продукцией конкурентов и обеспечивающая ей стабильный спрос на целевом рынке в определенный момент времени. Содержание категории «конкурентоспособность продукции» раскрывается через совокупность показателей конкурентоспособности.

Продукция промышленного назначения зачастую производится под заказ. Поэтому в современных условиях резко возрастает роль такого показателя, как время выполнения заказа. Всё большее значение для покупателя продукции промышленного назначения приобретает осуществление сервисных мероприятий, обеспечивающих более эффективную эксплуатацию товаров. В связи с этим отличительной особенностью представленной автором классификации является включение в её состав не только показателей качества и экономических показателей, но также показателей времени выполнения заказа, уровня сервиса и маркетинговых, которые также учитываются покупателями при принятии решения о приобретении продукции промышленного назначения.

...

1. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013, 300 с.

2. Идигова Л.М., Таймасханов И.М. «Оценка состояния и приоритеты развития экономики Чеченской Республики с учетом среднесрочных социально-экономических задач // Агропродовольственная политика России. №11. 2012. С. 24-32.

3. Идигова Л.М., Юсупова С.Я., Буралова М.А. Возможности использования природно-ресурсного потенциала экономики региона для перехода к устойчивому развитию// Научно-экономический журнал. Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом, №3, 2013 с.18-23.

---

**Идигова Л.М.**  
**Региональная среда формирования**  
**кадрового потенциала нефтегазового**  
**комплекса Чеченской Республики**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Большинство промышленных предприятий нефтегазового комплекса Чеченской Республики за последний период претерпело существенные изменения негативного характера, связанные военными действиями на территории республики, в результате чего предприятию в наследство досталось полностью разрушенное нефтегазовое хозяйство, приватизацией значительной части предприятий, потерей централизованного управления этой сферы, со значительным ущербом кадрового потенциала.

Ранее кадры нефтегазовой промышленности имели серьезные качественные отличия, которые были связаны со специфическими условиями их формирования – от подготовки, отбора специалистов к созданию высокоэффективных и дееспособных коллективов, определяющих не только достаточно высокую квалификацию работников, но и адекватный условиям их деятельности уровень мотивации [1].

Современное состояние рынка труда Чеченской Республики характеризуется напряженностью ситуации. Основные работодатели – предприятия строительства, промышленности, транспорта, сельского хозяйства, органы управления, образования и здравоохранения

Анализ современного состояния системы подготовки кадров для нефтегазового комплекса Чеченской Республики показал, что наиболее острыми проблемами, требующими принятия неотложных мер на государственном уровне, являются: старение материально-технической базы (более 10 лет не осуществляются централизованные поставки образцов новых основных производственных фондов, научно-технической документации для использования в учебном процессе и НИР) и преподавательского состава; отсутствие заказов и соответствующего финансирования на НИОКР, что нарушает основной принцип технического образования – «обучение на основе науки», поскольку преподаватели и студенты не могут участвовать в их выполнении, и многое другое.

Подготовка профессиональных квалификационных кадров для нефтекомплекса Чеченской Республики является важной задачей производственного процесса, ориентированного на новые технические разработки и передовые технологии. От правильной постановки обучения и переподготовки кадров в значительной степени зависит не только безопасная эксплуатация оборудования, но и получаемый экономический эффект.

Делая оценку запасов различных видов природных ресурсов Чеченской Республики, включая оценку их пригодности и экономической целесообразности для освоения, степень геологической изученности территории, затраты на проведение

геологоразведочных работ и другие значимые факторы необходимо отметить, что в республике выявлены значительные топливно-энергетические ресурсы [2].

Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что первоочередной задачей устойчивого развития хозяйственного комплекса Чеченской Республики является формирование отраслей реального сектора экономики, основанных на имеющихся значительных энергетических ресурсах. И по сей день, нефтяная промышленность способна исполнять роль флагмана в республиканской экономике. Тем самым, обеспечивая сохранение баланса социально-экономического развития и процветания республики.

...

1. Дудаева Л.М, Симонова И.Ф. Воспроизводство трудового потенциала нефтегазового комплекса. М.: ЦентрЛит НефтеГаз, 2007.

2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Экстремальные условия и риски в управлении предприятием. М.: ИД «АТИСО», 2009. 194 с.

3. Симонова И.Ф., Мартынов В.Г., Еремина И.Ю. Оценка эффективности различных форм обучения персонала в нефтегазовом комплексе // Нефть, газ и бизнес. 2001. №6. С.59-61.

---

**Идигова Л.М.**

### **Совершенствование организационно-методической базы системы оценки персонала на предприятии**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Система работы с персоналом – это совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих на предприятии, которая состоит из взаимосвязанных подсистем таких как: кадровое планирование, подбор и отбор персонала, оценка персонала, обучение и развитие персонала, расстановка персонала. Оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника вакантной или занимаемой должности [1]. Анализ соответствия работника занимаемой должности (аттестация) необходим по истечении определенного времени и возможен путем совместной оценки творческого потенциала и индивидуального вклада с учетом результатов труда.

Оценка персонала призвана содействовать лучшему использованию человеческих ресурсов организации за счет тесной увязки задач, решаемых в ходе оценки, с другими направлениями работы с персоналом, в первую очередь с такими, как: анализ работы, определение требований работы; обучение и развитие персонала; кадровое планирование; система стимулирования труда; формирование и работа с кадровым резервом[2].

Рассмотрев взаимоотношения системы оценки с другими функциями управления персоналом, можно сделать следующие выводы:

*Анализ работы.* Для оценки работы персонала большое значение имеет выработка *критериев* или показателей, в соответствии с которыми будет производиться оценка, то есть тех рабочих показателей или характеристик работы, которые определяют успешность данной профессиональной деятельности[3].

*Обучение и развитие.* Обучение персонала, предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному

уровню производства и управления. Оценка рабочих результатов имеет важное значение для определения потребности работников в обучении, выявляя недостаток профессиональных знаний или навыков работников, препятствующий достижению ими требований или стандартов выполнения работы, установленных организацией[4].

*Подбор и отбор персонала.* При подборе требования к кадрам сформированы в подсистеме кадровой политики, и моделями рабочих мест. Подбор персонала заключается в формировании резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест.

*Расстановка персонала* должна обеспечивать постоянное движение кадров исходя из результатов оценки их потенциала, индивидуального вклада, планируемой карьеры, возраста, наличия вакантных должностей в штатном расписании предприятия.

Таким образом, система оценки, действующая в организации, в конечном итоге призвана повысить эффективность труда всех категорий работников данной организации [2]. Оценка труда позволяет установить соответствие рабочих показателей установленным требованиям и нормативам, помогая выявить аспекты работы персонала, нуждающиеся в улучшении.

...

1. Дудаева Л.М. (Идигова Л.М.) Особенности разработки системы критериев при оценке персонала современной компании. г.Грозный, Вестник Академии наук Чеченской Республики, №1, С.12-19. 2008г.

2. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009., 250 с.

3. Идигова Л.М. Алгоритмический пофакторный научный подход к оценке персонала компании: принципы и технологии реализации. Коллективная монография кафедры «Управление трудом и персоналом» посвященной 80-летию РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина.

4. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013, 300 с.

---

## **Идигова Л.М. Современные тенденции развития хозяйственных организаций**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Если обратиться к статистике, то можно наглядно увидеть, что в начале становления новых рыночных отношений в России, практически каждое второе частное предприятие и кооператив прекращали свою деятельность по причине неправильно выбранной стратегии управления. Тогда, в 80-90-х годах XX века, мало кто знал о науке управления – «менеджменте», и уж тем более, о принципах и подходах к построению и выбору структуры управления организацией [2]. Иметь предприятие, приносящее постоянную и существенную прибыль – это мечта каждого человека, желающего финансовой независимости и хорошего будущего для



своей семьи. Однако не многие решаются занять нишу предпринимателей, в силу того, что большинство людей боится не только «старта» в море большого и малого бизнеса, который начинается с определения организационно-правовой формы деятельности, но и выбора структуры управления.

Сегодня организацию управления принято рассматривать как важнейшую характеристику любой системы, отличающейся внутренним порядком ее составных частей. Разрозненная деятельность людей ограничивается личностными способностями, тогда как их взаимодействие благоприятствует установлению организации как единого целого, многократно умножающего ее творческий потенциал путем наилучшего использования имеющихся ресурсов.

В современном менеджменте выделяют два типа организационных структур управления – бюрократический и органический, каждый из которых имеет свои специфические черты и, следовательно, сферы своего развития.

Четкая модель, противостоящая организационной логике на базе жесткого управления, еще формируется. Однако уже очевидны некоторые ее ключевые элементы:

- отказ от иерархических отношений в пользу самоуправляемой координации. Члены организации руководствуются своим мнением при установлении инициативных связей в горизонтальном направлении;

- отсутствие жестких связей между частями системы, что обеспечивает условия для саморегулируемых процессов, включая адаптацию подсистем друг к другу. Вместо них возникают «свободные» взаимосвязи;

- образование рабочих групп с участием представителей различных подразделений для решения определенных проблем;

Организации, обладающие такими свойствами, называют органическими [1]. В последнее время в экономической науке и практике большое распространение получили эксперименты с разработкой и внедрением новых организационных структур, являющихся самыми разнообразными комбинациями уже известных видов и типов. При таком подходе каждая организация стремится приспособить и совместить несколько структур, адаптируя их под свои конкретные нужды [1].

Говоря об организационных структурах управления, мы, конечно, понимаем всю важность этого вопроса для сегодняшних высокоразвитых предприятий. Ведь опыт тех людей, которые реально перенесли сложные и неоднозначные преобразования в работе своих предприятий, зачастую оказывается не менее, если не более полезен, чем все теоретические выкладки. Перенимая их опыт, мы тем самым можем уберечь себя от каких-либо ошибок, с некоторой долей вероятности влекущих за собой определенные потери.

...

1. Основы менеджмента: Учеб. для вузов / Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кислякова и др.; Под ред. Д.Д. Вачугова. М.: Высш. школа, 2001. 367 с.

2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З., Экстремальные условия и риски в управлении предприятием. Учебное пособие. М.: ИД «АТИСО», 2009. 194 с.

**Идигова Л.М.**  
**Управление процессом адаптации молодых  
специалистов нефтегазовых компаний**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Одной из наиболее актуальных проблем, с которой сталкиваются молодые специалисты нефтяной отрасли является проблема адаптации и дальнейшей самореализации. Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной «врабатываемости» сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [1] Эффективное управление трудовой адаптацией требует решения, в первую очередь, трех организационных элементов.

Крупнейшие компании нефтяной отрасли, заинтересованы в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует как высокоэффективных технологий и техники, так и наиболее способных работников. Чем выше уровень развития работников с точки зрения совокупности их профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства[2]. Как подчеркивает Всемирная конфедерация труда, "высшая форма социальной адаптации – это адаптация профессиональная"[3]. К сожалению, в настоящее время существует лишь небольшое число способов, которые помогают человеку на ранних этапах выбрать свое дело и в нем совершенствоваться. В ОАО «НК «ЛУКОЙЛ» работа с молодыми специалистами на предприятиях ведется постоянно – это и непосредственный подбор работников, и совершенствование их знаний и профессиональных навыков, и подготовка из состава молодых специалистов резерва руководящих кадров. В ОАО «НК «Роснефть» большое значение придается работе с молодыми специалистами, начинающими свою профессиональную карьеру. Решая задачу перспективного развития сегодня, подготовив поколение, которое завтра придет на смену – значит позаботиться о завтрашнем дне НК "Роснефть", а так же нефтегазодобывающих предприятий региона. Работа с молодыми специалистами помогает выявить инициативных, творчески мыслящих и энергичных ребят, способных сделать хорошую служебную карьеру и достичь отличных результатов.

ОАО «Грознефтегаз», дочернее предприятие ОАО «НК «Роснефть», активно участвует в реализации кадровой политики, принятой в холдинге. В рамках этой политики предусмотрено создание высокопрофессионального коллектива, развитие высокой корпоративной культуры. Адаптация молодых кадров и закрепление их на производстве в данное время осуществляется путем создания нормальных социально-бытовых условий для профессионального, карьерного роста: условия работы персонала, в том числе и на месторождениях, отвечают современным требованиям, а для молодых сотрудников предусматривается еще и предоставление кредита на приобретение жилья на льготных условиях.

...

1. Симонова И.Ф., Еремина И.Ю. Развитие персонала в нефтегазовых компаниях. М: Изд. «ЦентрЛитНефтеГаз», 2009.

2. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009. 250 с.

3. Идигова Л.М. Алгоритмический пофакторный научный подход к оценке персонала компании: принципы и технологии реализации. Коллективная монография кафедры «Управление трудом и персоналом» посвященной 80-летию РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина.

4. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 300 с.

---

## **Идигова Л.М., Амадаев А.А.**

### **Оценка управленческого персонала на промышленных предприятиях региона**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

Оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника вакантной или занимаемой должности.

Во многих зарубежных компаниях созданы и функционируют оценочные центры (Assessment-Center)[1]. В оценочных центрах проводятся мероприятия типа семинаров, в котором принимают участие от 6 до 25 человек. Процедура оценки носит испытательный характер, в результате применения таких методов как «разбор деловых бумаг», «интервьюирование наоборот», «подбор фактов», групповая дискуссия, деловые игры, психологическое тестирование. На некоторых предприятиях используется шкала рейтингов поведенческих установок, что повышает степень объективности экспертных оценок. Тем не менее анализ показывает наличие принципиальных ошибок при конструировании шкалы рейтингов поведенческих установок (ШРПУ) или при выборе области применения данного метода оценки. Так, в ОАО «Грознефтегаз» с помощью ШРПУ оцениваются не только качества сотрудников, но и качество работы, выполнение плановых заданий, производительность труда. В ЗАО «Чеченрегионгаз» при построении ШРПУ не учитывается переход положительного качества в свою противоположность, в одном признаке проявление качества объединяют разнородные характеристики (например, адекватность самооценки и активность работы над собой). К использованию тестов при принятии кадровых решений следует подходить крайне осторожно. Уводят от решения этой задачи и выполнения таких тестов как краткий ориентировочный тест (КОТ), содержащий около полусотни логико-математических задач, матриц Равена, представляющих собой совокупность геометрических фигур, рассматривая которые нужно вычислить недостающие элементы. В отдельных организациях используется не один, а комплекс методов оценки. Так, в ОАО «Газпром» оценка проводится путем анализа анкетных данных и учета результатов предыдущей деятельности, экспертной оценки и тестирования [2]. В ОАО «Чеченгазпром» для директора по коммерческим вопросам установлен показатель выполнения планового объема продаж. Целесообразно оценивать его деятельность исходя из фактического объема продаж, так как невыполнение плана может произойти по независящим от него причинам[3]. Главного бухгалтера

нельзя оценивать по такому показателю как прибыль, так как он может воздействовать на ее величину, прежде всего через оптимизацию структуры налогов. Подобное явление наблюдается и в ОАО «Грознефтегаз». Показатель роста заработной платы напрямую не отражает вклад линейных руководителей в реализацию основных целей предприятия.

Только опираясь на систему целей организации, можно придать процессу развития менеджеров системный и устойчивый характер. Можно констатировать, что ни на одном из рассмотренных предприятий проблема оценки менеджеров не получила комплексного решения. Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно с помощью профессиональных консультантов). Система оценки должна учитывать и отражать ряд факторов: стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

...

1. Симонова И.Ф., Ерёмина И.Ю. Опыт управления персоналом в нефтегазовых компаниях. М.: ЦентрЛитНефтегаз. 2007.

2. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009. 250 с.

3. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 300 с.

---

**Идигова Л.М., Амадаев А.А.**  
**Оценка экстремальных факторов,**  
**влияющих на кадровую политику**  
**нефтегазодобывающего предприятия**

*Чеченский Государственный Университет, г. Грозный*

В настоящее время вопросы экстремальности изучаются с собственных позиций практически всех научных дисциплин, в каждой из которых имеются собственные экстремальные логические формализмы, анализ содержания которых позволяет углубить и обогатить представления об экстремальных ситуациях, экстремальных факторах, экстремальных процессах в целом.

Общая концепция экстремальных принципов утверждает положение о том, что та или иная величина, характеризующая данное движение, состояние или структуру, принимает минимальное или максимальное значение[1]:

В экономических моделях в качестве экстремумов целевых функций могут выступать максимизация нормы прибыли, максимизация выпуска продукции. Развитие состояния экстремальности, касающееся производственной системы вообще и промышленного предприятия в частности протекает во времени. Тем не менее, точность диагностирования признаков экстремальности и различных ее параметров зависит от того, на какой стадии деятельности предприятия удалось обнаружить первые признаки ее проявления. Раннее обнаружение таких исходных

проявлений возможно лишь в том случае, если аналитические службы предприятия осуществляют постоянный мониторинг за сигналами, поступающими из сферы глобального и конкретного экономического окружения, и о состоянии процессов, протекающих в самом предприятии. [2] Под экстремальными условиями понимаются такие условия, которые выходят за рамки нормы, сложившейся в ходе исторического развития конкретного объекта применительно к конкретному виду деятельности. Но исходя из определения, предложенного нами, можно утверждать, что любой из названных факторов, влияющий на человеческую деятельность, способен стать в определенных условиях экстремальным. Анализируя экстремальные факторы, влияющие на кадровую политику нефтегазодобывающего предприятия стоит отметить, что в настоящее время топливно-энергетический комплекс, не смотря на структурные изменения, произошедшие после распада Советского Союза, остался единой экономической субстанцией в России, но предприятия ТЭК и различные компании находятся в разных условиях и ярким примером тому является государственное предприятие НК Роснефть, в состав которого входит предприятие ОАО "Грознефтегаз", расположенное на территории Чеченской Республики и работающее в экстремальных условиях [3]

Резюмируя все вышесказанное необходимо отметить, что, для реализации компенсирующих мероприятий позволяющих снизить степень экстремальности негативно влияющих факторов на кадровую политику компании, необходимы инвестиции, и они будут работать, материализуясь в человеческий капитал компании, под которым авторами понимается сформированный путем инвестирования, накопленный, капитализированный запас персональных качеств, реализация которых приводит к получению как экономического, так и внеэкономического дохода в производственной и непроизводственной сферах жизнедеятельности человека.

...

1. Дудаева Л.М, Симонова И.Ф. Воспроизводство трудового потенциала нефтегазового комплекса. М.: Изд. «ЦентрЛит НефтеГаз», 2007.

2. Идигова Л.М., Эскерханов М.З., Человеческий фактор как источник риска. Материалы Всероссийской научно-практической конференции в ЧГПИ на тему: «Пути оптимизации взаимодействия общества и природы» 5 ноября 2008 г.

3. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З., Экстремальные условия и риски в управлении предприятием. М.: ИД «АТИСО», 2009. 194 с.

---

**Идигова Л.М., Вахидова М.А.**  
**Развитие малого бизнеса**  
**в Чеченской Республике**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет*

В настоящее время, Чеченская Республика находится на пути экономического роста, и поэтому, поддержка инновационной деятельности поспособствует не столько социально – экономической стабильности, сколько строительству экономики с современными технологиями и структурой. Инновационная активность может повлиять на эффективный рост экономики республики. Экономика Чеченской Республики остро нуждается в системных преобразованиях. Малые

предприятия способствуют структурной перестройке экономики, поэтому приоритетным направлением в настоящее время является содействие становлению и развитию малого бизнеса. Малый бизнес Чеченской Республики внесет определенный вклад в развитие малого предпринимательства национальной экономики страны.

Проблему занятости населения, в большей степени, можно решить, только развивая малое предпринимательство. Однако это не так уж легко. Все гораздо сложнее, чем кажется.

Предприятия, осуществляющие свою деятельность на территории Чеченской Республики, не умеют осуществлять свою деятельность в конкурентной борьбе. Это свидетельствует о том, что необходимо развивать предприятия, предоставляя им свободу для развития. Они обеспечат необходимую насыщенность рынка, конкурентную среду, являющуюся локомотивом в развитии экономики.

Особенностью, которая отличает большинство предприятий Чеченской Республики, является то обстоятельство, что они возрождаются после разрушительных военных действий.

Для эффективного функционирования малого бизнеса необходимо дальнейшее развитие законодательной и нормативной базы, регулирующей их деятельность.

Некоторые отрасли экономики развиваются не в достаточной мере. Прежде всего это касается такой отрасли, как сельское хозяйство. Продовольственные рынки Чеченской Республики насыщены продукцией из соседних регионов.

Для увеличения числа малых предприятий необходимо развивать такие отрасли, как пищевая промышленность, строительство, агропромышленный комплекс и самое главное и важное для республики – нефтяная промышленность. Развитие таких отраслей позволит обеспечить в Чеченской Республике необходимую насыщенность рынка, конкурентную среду, что является важнейшим механизмом развития экономики.

Чеченская республика обладает уникальной сырьевой базой. Поэтому необходимо построить нефтеперерабатывающий завод и сопутствующие ему производства. Также необходимо осваивать старые, простаивающие нефтяные скважины. Для этого необходимо найти предпринимателей, которые готовы вложить свои деньги, свой интеллект в предприятия малого нефтяного бизнеса.

Для Чеченской Республики важно, и необходимо, производить собственные строительные материалы, чтобы не тратить свои средства на перекупку и транспортировку материалов.

Важным является и тот факт, что налоговые и иные поступления от хозяйственной деятельности малых предприятий формируют бюджеты субъектов РФ. Для успешного развития малого бизнеса необходимо понимать, какие отрасли экономики будут востребованы в ближайшее время.

...

1. Липина С.А. Чеченская Республика: экономический потенциал и стратегическое развитие. М., 2007. 320 с.

2. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Дашков и К, 2013. 300 с.

**Идигова Л.М., Дадуев Р.М.**  
**Система оценивания учебной**  
**деятельности в ВУЗе**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет*

Современный этап развития высшего образования характеризуется повышением требований к ее качеству, что приводит к необходимости поиска как новых технологий обучения, так и соответствующих им форм контроля и оценки учебных достижений.

Управление развитием системы оценивания качества образовательного процесса в вузе является сложным процессом, который осуществляется под влиянием многочисленных факторов как субъективных, так и объективных.

При этом немалое внимание уделяется оценке уровня знаний студентов, которая должна производиться с помощью последовательных процедур на основе опубликованных общепринятых критериев и положений.

Оценка студентов – один из наиболее значимых элементов в высшем образовании. Результаты ее оказывают огромное влияние на мотивацию к обучению и будущую карьеру студентов. К тому же, оценка делает возможным получение существенной для учебных заведений информации об эффективности обучения. Исходя из этого, следует, что оценочный процесс должен всегда производиться профессионально, с учётом накопленных знаний в рассматриваемой сфере.

Вышеупомянутая процедура, то есть оценивание качества связана с измерениями, опирающимися на сопоставление изучаемого объекта с некоторым эталоном (нормой), принятым как стандарт качества. Система измерения качества усвоения студентами учебных дисциплин должна включать объективные, легкоприменимые, доступные и понятные критерии и показатели. В таком случае система оценивания будет, помимо обеспечения получения информации об учебных достижениях студентов для принятия управленческих решений, способствовать повышению мотивации обучающихся. Проверка и оценка знаний и умений студентов – значимый элемент процесса обучения и должна осуществляться в течение как семестра, так и всего учебного года. В научных работах многих исследователей критерии оценки определяются следующим образом. В первую очередь оценка должна быть валидной. Под валидностью понимается четкое и ясное определение результата, подлежащего оценке. Во-вторых, оценка должна быть объективной, где подразумевается ясность и четкость процедуры оценивания. Оценка должна быть прозрачна и доступна студентам. Следующим критерием является надежность оценки, под которой подразумевается ее устойчивость.

Также оценка должна быть своевременной. Вовремя полученная информация студентов о результатах, выполненных ими работ, поможет им вовремя выявить проблемы обучения и правильно распределить свои силы.

И, наконец, оценка должна быть эффективной, что подразумевает выполнение поставленных задач с минимальными затратами ресурсов. К тому же бюджет времени, необходимый для выполнения заданий студентами и проверки преподавателями не должен быть затратным.

В таком случае система оценивания учебной деятельности студентов будет эффективна, если она будет сочетать в себе указанные выше функции.

...

1. Идигова Л.М., Еремина И.Ю., Лавров И.И. Оценка и аттестация персонала как перспективный карьерный шанс // Труды Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина. №2 (263). 2011. С. 82-91.
  2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Экстремальные условия и риски в управлении предприятием. М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2009.
  3. Идигова Л.М., Эскерханов М.З., Человеческий фактор как источник риска. Материалы Всероссийской научно-практической конференции в ЧГПИ на тему: «Пути оптимизации взаимодействия общества и природы» 5 ноября 2008 г.
- 

**Идигова Л.М., Дадуев Р.М.**  
**Управление развитием системы оценивания**  
**учебной деятельности в ВУЗе**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет*

Важнейшая характеристика высшего образования – это качество подготовки специалистов. Данное понятие включает в себя все виды деятельности вузов и системы высшего образования в целом: образовательные программы и учебно-педагогический процесс; научные исследования и укомплектование персоналом; качество контингента обучающихся; состояние материально-технической базы и финансирования; работа на благо общества и академическая среда.

«Оценивание – один из процессов познания, результат которого выражается в форме оценивания значения объектов и процессов действительности. Оценивание учебных достижений рассматривается как системообразующий компонент управления качеством обучения, заключающийся в установлении степени соответствия норм качества между целью и результатом обучения». Возьмем во внимание мнение Т.И. Красновой «функция оценивания не сводится только к выявлению недостатков, но рассматривается как критический анализ образовательного процесса, предполагающий более точное определение направлений улучшения». В конкретном случае речь идет более об изменении целей оценивания и философии оценки, нежели об изменении средств оценивания. «Сейчас оценивание – это не фиксация итогов, а «точка», за которой следует новый виток развития, повышение качества образования (оценивание не столько «для фиксации», сколько «для улучшения»)). Другими словами, задача оценивания – «улучшение качества работы конкретного человека и посредством этого достижение более широких целей, улучшение качества учебных программ, в которые вовлечены оцениваемые люди, и достижение нового качества работы всей организации в целом». В существующих системах оценивания по-прежнему приоритетную роль играет контролирующая функция оценки, отражающая результат обучения студентов, и позволяет подогнать его под нормы и стандарты. В данном случае оценивается результат обучения, а не сам процесс работы студента. Следовательно, необходимо обновление системы оценивания в ВУЗах на основе новых критериев, подходов, принципов измерения качественных показателей учебной деятельности студентов, нужны нововведения в данный процесс. Система оценивания должна выполнять не только контролирующую функцию, но также прогностическую и диагностическую функции. Реализация двух последних функций



позволит студенту анализировать результаты своей деятельности и выбрать свой дальнейший образовательный маршрут.

Зачастую проблемы оценивания студентов привлекают интерес ученых, которые, в свою очередь, предлагают внедрение инноваций в упомянутую систему, путем изменения организационно-педагогических условий или реализации новых технологий оценивания. Но если посмотреть, то менее всего их внимание привлекают принципы оценивания и функции оценки. Что говорит о необходимости обновления системы оценивания в высшей профессиональной школе на основе новых критериев, которые позволят системе стать эффективной

...

1. Идигова Л.М., Еремина И.Ю., Лавров И.И. Оценка и аттестация персонала как перспективный карьерный шанс // Труды Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина. №2 (263). 2011. С. 82-91.

2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Экстремальные условия и риски в управлении предприятием. М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2009.

3. Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Человеческий фактор как источник риска. Материалы Всероссийской научно-практической конференции в ЧГПИ на тему: «Пути оптимизации взаимодействия общества и природы» 5 ноября 2008 г.

---

## **Идигова Л.М., Джабраилова Л.Х., Умарова Д.М. Стратегия фирмы как основа формирования стратегического плана**

*Чеченский государственный педагогический университет*

Стратегия представляет собой долгосрочное качественно определенное направление развития организации, затрагивающее её сферы, средств и формы её деятельности, порядка отношений внутри организации, а кроме того позиции организации в окружающей среде, которое приводит к формированию к её целям. Стратегическое планирование – это одна из главных функций стратегического управления, что предполагает собою процедуру подбора целей организации и линий их достижения.

Стратегическое планирование гарантирует базу для абсолютно всех административных решений. Функции компании, мотивации и контроля нацелены на выработку стратегических проектов. Не применяя преимуществ стратегического планирования, компании будут лишены точного метода оценки целей и направлений. Процедура стратегического планирования гарантирует основу для управления членами компаний. Целевая функция организации начинается с установления её миссии, которая выражает философию и общий смысл её существования.

Миссия – это концептуальное намерение двигаться в определённом направлении. В ней обычно детализируется статус организации, описываются основные принципы её работы, действительные намерения руководства, а также даётся определение наиболее важных её хозяйственных характеристик. Миссия выражает устремлённость в будущее, показывает то, на что будут направляться усилия предприятия, какие ценности при этом будут приоритетными. Исходя из миссии и целей существования организации строятся стратегии развития и определяется политика организации.

**Стратегический анализ (или «портфельный анализ»)** является основным элементом стратегического планирования. В научной литературе отмечается, что портфельный анализ выступает как инструмент стратегического управления, с помощью которого руководство компании выявляет и оценивает свою деятельность с целью вложения средств в наиболее эффективные и перспективные направления.

**Анализ окружающей среды** необходим при осуществлении стратегического анализа, так как его результатом является получение информации, на основе которой делаются оценки относительно текущего положения предприятия на рынке.

Стратегический анализ окружающей среды предусматривает изучение трёх составляющих её элементов:

1. внешняя среда;
2. непосредственное окружение;
3. внутренняя среда организации.

Анализ внешней среды состоит в изучении влияния экономики, политических процессов, правового регулирования и управления, природной среды, ресурсов, социальных и культурных условий общества, научно-технического и технологического развития общества, инфраструктуры и т.д.

Непосредственное окружение можно анализировать по следующим основным составляющим компонентам: поставщики и покупатели, конкуренты, рынки.

Исследование внутренней среды выявляет те способности и те возможности организации, на что может она полагаться в конкурентноспособной борьбе при достижении собственных целей. Внутренняя обстановка анализируется согласно последующим тенденциям:

кадровый состав, их возможности и квалификация, круг интересов и т.д.; система управления; изготовление, в том числе организационные, операционные и технико-научно-технические свойства и научные разработки и исследования; денежные средства; маркетинг; организационная культура.

Стратегический выбор подразумевает развитие других направлений формирования организации, их оценку и подбор наилучшего стратегического варианта с целью осуществления. Для этого применяется специализированные инструменты, включающие способы моделирования и планирования, исследования сценариев предстоящего формирования, портфельное исследование (Матрица Маккинзи, матрица БКГ, SWOT-анализ и др.).

Стратегия организации должна выбираться с учётом следующих элементов:

– конкурентные позиции предприятия в определенной стратегической зоне хозяйствования;

– перспективы развития самой стратегической зоны хозяйствования;

– технологии, которыми располагает предприятие.

Реализация стратегии предполагает критический процесс, потому как, в случае эффективного исполнения, как раз он приводит предприятие к достижению запланированных целей. Реализация стратегии осуществляется через разработку проектов, бюджетов и операций, что допускается рассматривать как среднесрочные и кратковременные проекты реализации стратегии.

Оценка избранной (реализуемой) стратегии состоит в ответе на вопрос: приведет ли компанию подобранная политика к достижению собственных целей?

При условии, что стратегия фирмы соответствует её целям, то дальнейшая оценка данной стратегии проводится по направлениям:

– соответствие выбранной стратегии фирмы состоянию и требованиям окружающей среды;

– приемлемость риска, заложенного в стратегии.

Итогам реализации стратегии предоставляется оценка, и при помощи системы обратной связи выполняется контроль её работы, в процессе которого возможно исправление предшествующих этапов. В ходе стратегического планирования функции высшего управления состоят в последующем: углубленный анализ состояния среды, целей и разработки стратегий: конечное представление сущности определенных целей и более широкое доставление идей стратегий и значения целей вплоть до сотрудников фирмы, принятие решения по поводу организационной структуры фирмы, принятие решений по эффективности использования ресурсов фирмы, проведение необходимых изменений на фирме, в случае возникновения непредвиденных обстоятельств пересмотр плана выполнения стратегии фирмы.

Перемены, что проводятся в ходе исполнения стратегий, именуются стратегическими изменениями. Перестройка организации имеет возможность быть в подобных формах, как конкретное преобразование, небольшое преобразование, обыкновенные изменения и несущественные перемены.

Чтобы выполнить изменения необходимо раскрыть, изучить и спрогнозировать то, какое сопротивление можно встретить, планируя изменения, сократить вплоть до вероятного минимального данное сопротивление и определить статус-кво нового состояния. Манеры выполнения изменений: конкурентный, самоустрашения, компромисса, адаптации, партнёрства. Задача контроля состоит в установлении того, приведет ли выполнение стратегии фирмы к осуществлению целей.

Таким образом конечной целью стратегического планирования фирмы является эффективное использование наличных ресурсов с целью достижения поставленной цели.

...

1. Арутюнова Л.В. Стратегический менеджмент: учебное пособие. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2010. 122 с.

2. Жемчугов А.М., Жемчугов К.М. Сильная стратегия предприятия. Разработка и реализация // Стратегический менеджмент. 2014. №4. С. 304-314.

3. Леонов Ю.Е. Основные элементы формирования стратегии конкурентного поведения // Вестн. ИНЖЭКОНа. Сер. Экономика. 2012. № 1 (52). С. 289-293.

---

**Идигова Л.М., Исаева М.Г.**  
**Совершенствование системы управления**  
**предприятием посредством оптимизации бизнес-**  
**процессов в Чеченской Республике**

*Чеченский государственный педагогический университет*

Наиболее актуальными проблемами для экономики Чеченской Республики (ЧР) являются вопросы развития систем управления предприятием. Бизнес-процесс – это определенная последовательность простых действий, которые преобразуют ресурсы в полезный конечный продукт. [1] Независимо от сферы

деятельности в каждой фирме работа определяется профессиональными взаимоотношениями сотрудников: передача информации, определение потребности в товаре, анализ производства и ресурсов и т. д.

Развитие бизнес-процессов имеет отчетливо выраженную региональную ориентацию. Учитывая все вышеперечисленные преимущества малого предпринимательства и его региональную ориентацию, именно развитие бизнес-процессов должно стать одним из главных рычагов выхода экономики Чеченской Республики из кризиса и дальнейшего перехода ее на инновационный путь развития [3].

Стоит определить наиболее актуальные проблемы, препятствующие развитию предприятий ЧР, которые не решены в полной мере и на данный момент, во-первых это административные барьеры на пути становления и развития предпринимательства, во-вторых, недостаточность собственных финансовых и материальных средств для создания и развития своего бизнеса и отсутствие ликвидного залогового обеспечения и гарантий, в третьих отсутствие развитой банковской системы в Республике, и на конец ограниченный доступ субъектов предпринимательства к производственным мощностям и имуществу нерентабельных госпредприятий[2].

Одной из ключевых проблем системы управления предприятиями остается недостаток финансовых ресурсов. Финансовые средства необходимы не только на открытие своего дела, но и на пополнение оборотных средств, расширения производства. Данная проблема особенно актуальна в ЧР, в условиях банковской системы, находящейся на стадии становления. Необходимо увеличить количество банков на территории ЧР и расширить спектр предоставляемых ими услуг; ускорить освоение новых кредитно-инвестиционных механизмов, в том числе предоставление микрозаймов, проведение инвестиционных конкурсов, улучшение условий, облегчающих доступ малого предпринимательства к финансовым ресурсам.

Современный подход к управлению все чаще носит процессный характер. Вся работа рассматривается как определенный набор процессов (каждый из которых состоит из одной или нескольких простейших операций). Для формализации и стандартизации этого подхода приняты такие категории процессов (классификация происходит по отношению к добавленной стоимости продукта): основные – те, с помощью которых предприятие получает доход: производство, маркетинг, поставки; управляющие – те, что ставят цели и задачи подразделениям и конкретным исполнителям; поддерживающие – те, которые обеспечивают производство ресурсами, но при этом не добавляют конечному продукту стоимости: подготовка и отбор кадров, финансовая поддержка, юридическая защищенность и т. д.

Помимо уже упомянутых независимости от человеческого фактора и упрощенной адаптации новых сотрудников, описание бизнес-процессов дает возможность эффективнее управлять операционными расходами фирмы.

...

1. Дадаев Я. Предпринимательство в ЧР: состояние и перспективы // Вести республики. 2012.

2. Идигова Л.М., Еремина И.Ю., Лавров И.И. Оценка и аттестация персонала как перспективный карьерный шанс // Труды Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина. №2 (263). 2011. С.82-91.

3. Хромова, И.Н. Совершенствование учета затрат по центрам ответственности в сельскохозяйственных организациях / И.Н. Хромова // Научно-технические ведомости СПб ГПУ, серия «Экономические науки». 2011. № 6. С. 180-183.

**Идигова Л.М., Каримов З.Н.**  
**Рынок образовательных услуг и**  
**удовлетворение потребности в специалистах**  
**на промышленных предприятиях**

*Чеченский государственный педагогический университет*

Система российского образования за последние десять лет претерпела значительные изменения в связи с процессами демократизации жизни общества, формированием рыночной экономики. В результате последовательной реализации законодательных актов это стало возможным в области политики и экономики образования, других нормативных документов.

Общие законодательные рамки функционирования системы образования в России определяет Конституция РФ. Всеобщность права на образование закреплена в ст. 43 Конституции, где гарантируется общедоступность и бесплатность, в т.ч. высшего образования на конкурсной основе, а также введение федеральных государственных образовательных стандартов, реализация которых осуществляется за счет федеральных ресурсов.

Автономия образовательных учреждений развивается в соответствии с Законами «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [2]. Учебные заведения получили реальные возможности для гибкой адаптации к запросам и потребностям всех пользователей образовательными услугами, в том числе промышленных организаций.

Так, учебные заведения повышенного типа сформировались в начальном профессиональном образовании, в основном профессиональные лицеи, осуществляющие подготовку высококвалифицированных кадров рабочих. Они составляют 1/5 от общего числа учебных заведений данного уровня. В составе высших учебных заведений получил развитие университетский сектор – 50% от общего числа государственных вузов. Около 30% составляет доля академий [1].

Увеличение численности учебных заведений профессионального образования происходило параллельно с преодолением сложившейся ранее их отраслевой направленности, вступившей в противоречие с новыми запросами, развитием региональных рынков труда, обусловленными структурными сдвигами экономики. Значительно расширилась сама сеть профессиональных образовательных учреждений. Вузы, лицеи, техникумы, колледжи стали значительно более доступными жителям даже самых отдаленных районов страны. Активно формируется система открытого (дистанционного) образования [3]. Возможность предоставления образовательных услуг на платной основе стала важным импульсом для развития образования. Во-первых, это расширило возможность выбора обучающимся уровня и вида образования, во-вторых – в условиях ограниченности бюджетных средств позволило привлечь в учебные заведения дополнительные денежные средства для их совершенствования.

Интеграция образовательных и научных учреждений, предприятий различного вида учебно-научно-производственных комплексов получила свое развитие [1]. Это позволило решать задачи преемственности образовательных программ разного уровня системно, укрепляя связь образования, науки и промышленности, более эффективно используя имеющуюся материально-техническую базу, научные и преподавательские кадры, финансовые и информационные ресурсы. В настоящее

время большое значение приобретает формирование университетских комплексов, восстанавливающих и развивающих проверенный временем российский и зарубежный опыт организации системы образования.

...

1. Идигова Л.М., Еремина И.Ю., Лавров И.И. Оценка и аттестация персонала как перспективный карьерный шанс // Труды Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина, №2 (263) июль 2011г., С.82-91.

2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Экстремальные условия и риски в управлении предприятием». Учебное пособие. М.: «ЦентрЛитНефтеГаз», 2009.

3. Идигова Л.М., Эскерханов М.З., Человеческий фактор как источник риска. Материалы Всероссийской научно-практической конференции в ЧГПИ на тему: «Пути оптимизации взаимодействия общества и природы» 5 ноября 2008 г.

---

### **Идигова Л.М., Мазлаков А.Ш. Совершенствование инновационной деятельности вузов (на примере ЧГПУ)**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Известно, что одной из основных причин мирового экономического кризиса является замена производства продукции виртуальной экономикой, основанной на функционировании бумажного капитала в виде денег, не подкрепленных реальным количеством товара.

Президент и правительство России предложили антикризисную программу, одним из тезисов которой является развитие в стране малого и среднего инновационного бизнеса, разработка технологий импортозамещения. Откуда же появиться инновационной экономике, если в большей части малый бизнес – это экономика услуг: торговля, сервис и т.п.

Чтобы коллектив устойчиво работал, он должен количественно формироваться по принципу наличия «критической массы» опытных профессиональных специалистов, способных обеспечить выполнение крупных заказов, связанных непосредственно с разработкой и внедрением в производство новых наукоёмких технологий. В этом случае соотношение специалистов-аспирантов-магистров в вузах 1:1:1 дает возможность обеспечить не только выполнение промышленного заказа, но и получить полноценное научное и инженерное образование молодым кадрам науки. Сложившаяся практика привлечения студенческой молодежи к научно-техническому творчеству через создание «бизнес-инкубаторов», на мой взгляд, обладает очень серьезным недостатком – изоляцией студента от творческого коллектива, от сложного научного и производственного оборудования. Студент, даже очень одаренный, имея в своем распоряжении только компьютер и Интернет, руководимый пусть хорошим наставником, вряд ли может в одиночку родить некую наукоёмкую технологию. Максимально возможным выходом его может быть некий программный продукт или теоретизированный бизнес-план.

Основной формой мобилизации университетских и внешних кадров для проведения непосредственно исследований и разработок по приоритетным научным направлениям стали временные трудовые коллективы (проектные команды),

которые создаются под конкретный исследовательский проект. Мероприятия, связанные с инновационной деятельностью вуза, целесообразно сосредоточить на следующих основных направлениях: создание центров, обеспечивающих высокий уровень исследований в соответствии с развиваемыми в университете приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники, а равно основными критическими технологиями; наращивание инновационной деятельности; развития научно-технического потенциала ЧГПУ; содействие в разработке, производстве, внедрении и выводе на международный рынок инновационных высокотехнологичных продуктов и технологий, созданных на основе потенциала научно-исследовательских подразделений ЧГПУ.

Учитывая вектор развития высоких технологий, исходя из насущных задач повышения эффективности экономики Чеченской Республики, развития наукоемких производств и современной научно-технологической базы, повышения качества жизни и уровня образования населения, в деятельности Университета реализуются следующие приоритетные научные направления и технологии: науки о жизни, рациональное природопользование, клеточные технологии, технологии биоинженерии.

...

1. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009. 250 с.

2. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013, 300 с.

---

**Идигова Л.М., Мазлаков А.Ш.**  
**Состояние и тенденции развития инновационной**  
**деятельности в учреждениях высшего образования**  
**России и ее регионов (на примере ЧГПУ)**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Необходимость развития инновационной деятельности в России проявлена требованиями стабильности экономики, устойчивого прогресса промышленного производства и агропромышленного комплекса на основании современных технологий с учетом нужды рынка и необходимости повышения социально-экономических условий жизни населения различных территорий.

Как прояснилось, в основе инновационного типа развития лежит постоянный и целевой процесс поиска, подготовки и исполнения нововведений, позволяющих увеличить эффективность функционирования общественного производства, повысить степень реализации потребностей общества. Поэтому в создавшихся современных условиях, усугубленных недостаточным бюджетным финансированием, основная тяжесть по обеспечению подъема инновационной деятельности ложится на Администрации регионов, а выработка Концепции научно-технической и инновационной политики на региональном уровне становится настоятельной необходимостью. Как принято, для России свойственна региональная

дифференциация, проявляющаяся, в первую очередь, в том, что конкурентоспособность, самообеспечение и связанная с ними экономическая зависимость регионов от федерального центра у разных регионов различна. Примерно десять субъектов РФ являются большими поставщиками федерального бюджета, остальные находятся в положении посредников.

Как видно из практики различных регионов России, а также исходя из иностранного опыта, ресурсный потенциал высшей школы используется во всех основных составляющих инновационно-технологического комплекса региона. На основе чего можно утверждать, что центром инновационной системы региона может выступить инфраструктура высшей школы.

Поэтому правительство должно рассматривать структуры образования как главный интеллектуальный ресурс образования инновационной системы региона, который необходимо использовать не только в сфере образования и науки, но и в осуществлении социально-экономической политики в целом.

Для последующего изучения механизма образования инновационного потенциала высшей школы нами изучен процесс его становления и современное состояние.

Кадровый состав инновационного потенциала высшей школы включает работников вузов и их научных подразделений, занятых выполнением научных исследований и разработок или непосредственным обслуживанием инновационной деятельности.

Социально-экономические преобразования в стране изменили структуру кадрового потенциала высшей школы. В результате резкого уменьшения количества занятых в отраслевых институтах, учреждениях академической науки, в том числе и по причине устранения некоторых из них, многие ученые перешли работать в вузы, тем самым, усилив их научный потенциал.

...

1. Идигова Л.М. Оценка персонала. Новые научные подходы. Монография. М: Издательский дом «АТИСО», 2009., 250 с.

2. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Дашков и К, 2013, 300 с.

---

**Идигова Л.М., Садыков М.Ш.**  
**Роль местного самоуправления в**  
**социально-экономическом развитии**  
**муниципального образования**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

На сегодняшний день местное самоуправление является обязательным атрибутом любого цивилизованного государства. Отсутствие или наличие в государстве данного института, позволит нам судить о его антидемократическом или демократическом характере.

Местное самоуправление является одним из основных институтов гражданского общества, позволяющим населению данного государства принимать участие в управлении делами государства.



Развитие муниципального образования представляет собой режим функционирования социально-экономической системы, который ориентирован на позитивную динамику значений уровня и качества жизни населения, ресурсного и экологического потенциала территории. Развитие муниципальных образований – многомерный и многоаспектный процесс, который осуществляется неравномерно, что порождает асимметрию территорий, включающую в себя социальный, культурный, политический и экономический и другие компоненты. Нередко возникают проблемы на первоначальном этапе создания и установления территориальных основ местного управления. В большинстве своем они связаны с разделением территории РФ на отдельные муниципальные образования с установлением их административно – территориальных границ.

Большинство муниципальных учреждений и предприятий, работающих в сфере ЖКХ малоэффективны. Следует отметить, что в последнее время в нашем государстве в связи с развитием рыночных отношений, существенно изменилось и содержание деятельности предприятий и учреждений муниципального и трудового хозяйства. Существенно повысились тарифы на транспортные услуги и услуги ЖКХ, выросли заработные платы работников в данной сфере, однако следует отметить, что все это не всегда служит улучшением качества предоставляемых услуг.

Главной проблемой образовательных учреждений является отсутствие высококвалифицированных кадров, так как молодые учителя после окончания вузов предпочитают оставаться в городах. Проблема «устаревших кадров» ведет к тому, что преподаватель должен вести несколько дисциплин сразу. Становится все больше учителей имеющих плохую подготовку, которые некачественно преподают материал. Профессия учителя теряет престиж, иногда материально-техническое обеспечение не соответствует требованиям, и конечно из-за низкой заработной платы, нет мотиваций к развитию.

По статистике, на сегодняшний день в школах один из восьми учителей моложе тридцати лет, шестая часть педагогического состава – пенсионного возраста. Ежегодно школы недосчитываются около 30 тысяч молодых специалистов, в частности педагогов по математике, иностранному языку и физике.

В заключении хотелось бы отметить, что развитие местного самоуправления играет важную роль не только в развитие социального и экономического сектора отдельного региона, но и всего государства в целом. Учитывая федеративное устройства нашей страны развитие данного института имеет огромное значение, что в свою очередь не только на слове, но и на деле подтвердит демократический характер власти в России.

...

1. Атаманчук Г.В. Государственное управление. М.: Экономика, 2010. 689 с.
2. Бочкарева Т.В. Стратегия развития муниципального образования: технологические основы программирования. М.: МОНФ, 2013. 360 с.
3. В.М. Меркулов "Государственное и муниципальное управление". Северо-Западная академия государственной службы 1994-1995. 359 с.
4. Виханский О.С, Наумов А.И. Менеджмент: Учебник для экон. спец. вузов. М.: Высшая школа, 2004. 249 с.

**Идигова Л.М., Тайсумов М.И.**  
**Критерии и факторы оценки инвестиционной**  
**привлекательности региона**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Привлечение инвестиций в регион положительно воздействует на экономику страны в целом. При рациональном применении их благоприятно влияет на развитие производства, грамотное использование новых технологий и повышение конкурентоспособности производимых внутри страны товаров.

Экономическая обоснованность каждого инвестиционного проекта требует тщательного анализа финансовых и экономических показателей, включая такие факторы, как риск, неопределённость и стагнацию экономики.

Любые инвестиционные заключение базируются на оценке: объема вложений и источника финансирования; прогнозируемых денежных потоков; финансовых и экономических результатов от реализации инвестиционного проекта[1].

Главный фактор при проведении эффективной инвестиционной политики – создание условий конкурентного производства, дающих быструю ответную реакцию и позволяющих максимально удовлетворять интересы всех участников инвестиционного процесса. Проблема привлечения инвестиций в экономику России достаточно актуальна. Наша страна переживает не лучшие времена и находится довольно в сложном экономическом положении[2].

Одним из решений данной проблемы может стать эффективная деятельность региональных властей и экономических элит, по повышению инвестиционной привлекательности регионов с учетом конкурентных преимуществ последнего – формированием инвестиционного климата.

Стоит обратить внимание на проблему местного производства. К сожалению, из-за огромного потока импорта, хлынувшего в Россию, данная проблема затронула все сферы народного потребления. Низкая себестоимость ввозимых иностранных товаров, не позволяет местным производителям составить им достойную конкуренцию. Следовательно, есть необходимость введения новых программ поддержки местных производителей, а также создание специальных условий для их реализации, необходима поддержка государства в сфере малого бизнеса[4].

Инвестиции в экономику государства имеют очень важную роль. Они дают возможность привлекать новый производственный и управленческий опыт, вспомогательные социальные ресурсы. Привлечение инвестиции постоянно сопряжено с новейшими технологиями, новыми моделями управления, а кроме того с адаптацией экономики региона и страны к научно-техническим и социальным переменам[3]

Следует отметить, что регионы России должны являться не только местом, где размещены факторы производства – земля и капитал, труд, но и территории концентрации научных, информационных и образовательных факторов как территории для развития человеческого капитала, инноваций. Все это является источником экономического роста и фактором конкурентного преимущества.

...

1. Кравец А.В. Инвестиционный климат и развитие бизнеса в России // Российское предпринимательство. 2016. Том 17. № 2. с. 167-176.

2. Балдин К.В., Быстров О.Ф., Передеряев И.И. Инвестиции. Системный анализ и управление, г.Москва, 288с. 2013 год.
  3. Бувальцева В., Чечин В. Развитие института инвестора в России как основного участника рынка ценных бумаг // Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 61–75.
  4. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 300 с.
- 

**Идигова Л.М., Уцмиева Х.М.**  
**Повышения эффективности**  
**функционирования предприятия путем**  
**оптимизации организационной структуры**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Важное место среди механизмов повышения эффективности функционирования предприятия занимает оптимизация организационной структуры. Проблемы эффективности функционирования организации обусловлено, во-первых, ограниченностью экономических ресурсов; во-вторых, стремлением хозяйствующих субъектов к организационному развитию и получению максимального эффекта при наименьших затратах; в-третьих, желанием предотвратить негативное влияние внешних факторов или адаптироваться к новым условиям внешней среды. Данные причины вынуждают менеджеров создавать новые и адаптировать существующие механизмы повышения эффективности функционирования предприятия. Оптимизация организационной структуры – это приведение структуры предприятия, его взаимодействий с рынком и внутренних взаимодействий в состояние, способствующее максимально эффективному достижению целей предприятия в рамках принятых стратегий. Необходимость в структурных изменениях на предприятии возникает при существенных изменениях рыночной ситуации, изменении целей и корректировке стратегий предприятия, достижении предприятием определенных этапов развития, когда существующая структура сдерживает рост. Оптимизация организационной структуры предприятия должна строиться на следующих принципах:

1. Обеспечение гибкого реагирования на изменения рынка.
2. Обеспечение оптимального уровня децентрализации управленческих решений.
3. Закрепление за структурными подразделениями предприятия организации и выполнения конкретных функций, осуществляемых предприятием.
4. Персонификация ответственности за организацию и выполнение каждой функции, осуществляемой предприятием.
5. Разработанные изменения следует закрепить в штатном расписании и положениях о структурных подразделениях предприятия наряду с основными направлениями деятельности, где приведены основные, производственные, вспомогательные и финансово-экономические функции управления предприятием.

В некоторых случаях оптимизация организационной структуры может носить частичный характер. В этом случае затрагиваются не все взаимодействия элементов предприятия, а лишь их часть. Чаще изменениям подвергаются все функциональные системы организации, тогда речь идет о реструктуризации. В то же время программа внедрения оптимизации организационной структуры должна учитывать, что проведение непрерывных изменений приносит меньший эффект, чем частные порционные изменения. Это связано с информационными перегрузками при непрерывных изменениях и с недостатком времени на адаптацию. Оптимизации организационной структуры должна предшествовать комплексная диагностика функционирования предприятия и, в частности, анализ существующей организационной структуры. Сущность анализа организационной структуры предприятия заключается в исследовании существующих организационно-структурных единиц и их взаимосвязей. Комплексная диагностика функционирования предприятия включает в себя:

- изучение внутренней информации на основе: штатного расписания; положений о структурных подразделениях и должностных обязанностях; приказов и распоряжений; внутреннего регламента (распорядка) деятельности; документации, регламентирующей управленческие процессы (стандарты, информационные схемы и пр.);

- интервьюирование сотрудников;

- аттестация рабочих мест и условий труда.

Процесс оптимизации организационной структуры включает в себя: подготовительный этап, этап разработки проекта оптимизации организационной структуры, этап реализации проекта организационной структуры, этап оценки эффективности оптимизации организационной структуры и этап контроля за функционированием предприятия с новой организационной структурой.

...

1. Белогуров В.П. Основы управления. М., 2010.

2. Лафта Дж.К. Эффективность менеджмента организации. М.: Деловая литература, 2001.

---

## **Идигова Л.М., Хажмурадова А.М.** **Мотивация персонала в условиях кризиса**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Кризисная ситуация в организации требует принятия рациональных управленческих решений, способных без особых материальных затрат, не только продолжать работать, но и сохранять свои позиции на рынке, а после преодоления кризисной ситуации иметь возможность дать стартовый рывок вперед, обойдя конкурентов. В первую очередь, система мотивации должна работать на удержание талантливых, способных на генерацию идей, сотрудников организации. Для того чтобы сохранить ценные кадры, необходимо повысить их значимость для организации.

Важно, чтобы квалифицированные кадры понимали, что на них сделана основная ставка в процессе преодоления кризиса. Сохранение партнерских отношений, которые основаны на открытости, доверии, почитании прежних заслуг,

предоставление новых путей для карьерного роста – основные методы сохранения персонала. В ситуации кризиса, в любом случае, важно вести с ключевыми специалистами переговоры, выявлять их потребности, предпринимать необходимые меры, которые направлены на сохранение их в компании [2].

Личное общение руководства с ключевыми специалистами, проведение совещаний с участием всех сотрудников, создание возможности задать волнующие вопросы руководству, позволит значительно снизить неуверенность в завтрашнем дне и сдержит сотрудников от ухода к конкурентам. После осознания своей причастности к работе организации, оценив собственную значимость, сотрудник способен совершенно иначе организовать свой труд и многократно увеличить самоотдачу[2]

Чтобы обеспечить понимание, а также адекватное восприятие сотрудниками разъяснительной информации, она должна быть доступной, адресной, соответствовать по форме и внутреннему содержанию той категории работников, до которой она доводится [1].

Причем, наличие планов, оценка вероятности их реализации и сценариев развития, каждый из которых, имеет конечной целью положительный результат, придаст уверенности сотрудников, повысит заинтересованность в данном работодателе.

Таким образом, первый блок указанных выше мотивационных рычагов, связан с улучшением психологического климата в коллективе работников организации. Наибольшего внимания в условиях кризиса заслуживает вопрос признания ценности труда каждого сотрудника. Используя нематериальные мотивационные способы вознаграждения, стоит попробовать систему всевозможных знаков отличия. Почетные грамоты, кубки, фотографии на доске отличия – все это может создать немалый мотивационный эффект, особенно для опытных работников. При этом, можно отмечать вниманием не только самых квалифицированных, но и выделять лучших по другим позициям: проводить конкурсы на звание самого галантного, интеллигентного, обаятельного сотрудника организации. Главная задача, дать понять каждому нужному для компании сотруднику, что он – положительно оценен. Таким образом, мотивация персонала в кризисной экономической ситуации должна быть всеобъемлющей и разнообразной с максимальным вовлечением нематериальных методов стимуляции, а также постоянной поддержкой ощущения нужности и важности у каждого сотрудника.

...

1. Дьяков И.И. Мотивация персонала в условиях кризиса // Молодой ученый. № 8(112). 2016. С. 29-31.

2. Ежова М. Способы и виды нематериальной мотивации персонала // Мотивация и оплата труда. №3. 2016. С.32-36.

3. Идигова Л.М., Еремина И.Ю., Лавров И.И. Оценка и аттестация персонала как перспективный карьерный шанс // Труды Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина. №2 (263). 2011. С.82-91.

**Идигова Л.М., Хасаев А.О.**  
**Совершенствование государственного управления**  
**системы высшего образования в регионе**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Современная система образования в Чеченской Республике развивается в условиях инновационных изменений и преобразований. Обновляется содержание образования, совершенствуются образовательные системы, создаются новые образовательные модели. Базовыми критериями образования становятся доступность и качество, приближение к европейским и мировым стандартам. Образовательная политика Чеченской Республики, основываясь на концепциях развития современного общества, всё более подвержена модернизационным процессам. Согласно этому возрастает роль государственного управления в сфере образования, а, следовательно, возникает необходимость исследовать новые подходы в совершенствовании государственного управления, которое существенно влияет на образовательные изменения в регионе[1]. Потребность активно развивающейся экономики Чеченской Республики в квалифицированных инженерных, медицинских, естественнонаучных кадрах может быть решена только за счет качественного профессионального образования, основанного на должной подготовке. Сфера образования является одной из важнейших отраслей, обеспечивающих высокое качество жизни населения. В настоящее время в Чеченской Республике обеспечено стабильное функционирование системы образования и созданы предпосылки для ее дальнейшего развития.

Государственное управление в системе высшего профессионального образования в Чеченской республике представляет собой интегративность разных уровней образовательного менеджмента[2].

Таким образом, основными особенностями государственного управления современной образовательной системой в регионе, определяющими ее стратегические ориентиры, являются следующие:

1. Необходимость проведения активной политики по развитию и модернизации системы высшего профессионального образования, прежде всего – на общегосударственном уровне и как следствие на региональном уровне.

2. Основным принципом управления высшим образованием на всех структурных уровнях (на государственном, региональном, муниципальном, а также на уровне вузов) должен быть признан системный принцип.

3. Управление в системе высшего профессионального образования должно удовлетворять потребностям общества и обеспечивать доступность образования.

4. Популяризация знаний в целях профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций в направлении естественнонаучного и инженерного образования.

5. Организация ежегодного мониторинга по определению качества высшего образования Чеченской Республики на всех уровнях образования и студентов.

6. Реализация системы мер для ликвидации пробелов в базовых знаниях обучающихся общеобразовательных учреждений.

7. Обеспечение доступа к соответствующим информационным ресурсам для учащихся в целях реализации программ образования.

...

1. Грязнова А.В Управление образованием на муниципальном уровне: проблемы и перспективы. 2016.

2. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013, 300 с.

---

**Идигова Л.М., Хасаев А.О.**  
**Теоретические основы управления**  
**образованием**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

В педагогической науке и практике более возрастает стремление осознать общевоспитательный процесс с позиций науки управления, прибавить ему серьёзную научно-аргументированную направленность. Управление данным действием подразумевает собой направленную, осознанную связь его участников на основе изучения его справедливых закономерностей с целью получения разумного результата.

Взаимодействие субъектов образовательного процесса формируется как совокупность поочерёдных, взаимозависимых действий либо функций: педагогического анализа, целеполагания и планирования, организации, контроля и регулирования. Понимание идей менеджмента, их перенесение в область педагогических проблем дают право для исследования независимого направления – педагогического менеджмент[1].

Понятие «педагогический менеджмент» включает ряд значений, обуславливающих разные аспекты управленческой деятельностью:

- концепция управления в образовательном учреждении;
- концепция управления образовательным учреждением, сопряженная с потребностью отыскивания путей формирования и принятия стратегических и своевременных решений;
- руководство образовательной работой;
- совокупность основ, способов, координационных форм и научно-технических способов управления преподавательскими режимами, ориентированный на увеличение производительности их функционирования и формирования.

Таким образом, управление можно определить как науку, мастерство и деятельность по мобилизации интеллектуальных и вещественных ресурсов в целях успешного и эффективного функционирования учреждения, образовательного института.

В нынешних условиях более значимой стратегической и весьма важной целью образования является обеспечение усвоения и обработки постоянно растущего объема информации.

В связи с этим появляется потребность в создании новых современных подходов к управлению постоянноувеличивающимися и ранее имеющимися потоками данных. Одним из подобных подходов мы полагаем образовательный менеджмент, дающий за счет грамотного управления учебной информацией как

уменьшать период, необходимое для изучения, так и увеличивать качество и объем приобретенного знания[2].

Разумеется, что основная значимость в образовательном менеджменте как повседневной практике отводится руководителю образовательного учреждения, а именно той философии и мотивировки управления, на базе которой он образует собственную деятельность. Таким образом, начальник в образовательном институте обязан являться руководителем в собственном учреждении. Обращаясь к сформировавшемуся опыту управления образовательными учреждениями, допускается выделить 5 видов лидерства, требуемых руководителю образовательного института, с целью того чтобы его организация являлась эффективной.

Система есть множество элементов, которые находятся в взаимоотношениях и связях друг с другом, которые образует определённую целостность, единство.

...

1. Александрова О.А. Образование: доступность или качество – последствия выбора//Знание. Понимание. Умение. 2012. №2. С. 83-93.

2. Идигова Л.М., Салгириев Р.А., Амадаев А.А. Научный подход к системе оценки персонала предприятий как фактор роста эффективности производственной инфраструктуры региона. Монография. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013, 300 с.

---

**Идигова Л.М., Яндарханова М.С.**  
**Гибкость рынка труда как фактор**  
**повышения эффективности**  
**использования мобильной рабочей силы**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Инновационное развитие порождает нехватку квалифицированных кадров по отдельным отраслям и специальностям. В связи с этим перед компаниями встает задача по созданию групп мобильного квалифицированного персонала, которые можно привлечь к работе в любом регионе деятельности компании. Рассматривая обеспеченность специалистами как меру удовлетворения потребности предприятия в специалистах в конкретный момент времени, мы обращаемся к трудовой мобильности работников, которая обычно определяется как процесс их перемещения на новые рабочие места. Способность к подобному перемещению определяет потенциал трудовой мобильности.

На наш взгляд, именно он обуславливает экономический и психологический статус работника в его взаимоотношениях с работодателем. Само ощущение возможности сменить работу делает человека более независимым и защищенным, тогда как отсутствие таковой заставляет мириться с несправедливостью. Стремление нарастить потенциал своей трудовой мобильности побуждает индивида учиться, повышать квалификацию, набираться опыта. В целом потенциал мобильности российских работников достаточен и активно ими используется[2].

Такие группы незаменимы при старте на новых проектах и новых месторождениях – в местах, где часто отсутствует развитая инфраструктура и достаточное количество требуемых кадров.



Современные компании предпочитают формировать кадровый резерв или делать упор на точечный поиск и оценку кандидатов для удовлетворения потребности в специалистах, используя при этом компетенции, которые позволяют оптимально подобрать мобильных сотрудников, обладающих определенными навыками, знаниями и умениями[1].

Из изложенного выше следует сформулированное автором определение мобильного персонала: это межрегиональный и внутрирегиональный кадровый резерв работников, обладающих высоким профессионализмом и способных оперативно перемещаться между подразделениями и проектами, менять место жительства, развивать и поддерживать бизнес компании в любом регионе, обеспечивать соблюдение необходимых стандартов качества работы и корпоративной культуры[3].

Повышение мобильности рабочей силы способствует усилению гибкости рынка труда, несмотря на то, что иногда мобильность носит малопредсказуемый и хаотичный характер и не всегда связана с эффективным перераспределением рабочей силы между отраслями экономики и эффективной профессиональной адаптацией работников.

...

1. Идигова Л.М., Еремина И.Ю., Лавров И.И. Оценка и аттестация персонала как перспективный карьерный шанс // Труды Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина. №2 (263). 2011. С. 82-91.

2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Экстремальные условия и риски в управлении предприятием». Учебное пособие. М.: «ЦентрЛитНефтеГаз», 2009.

3. Идигова Л.М., Эскерханов М.З., Человеческий фактор как источник риска. Материалы Всероссийской научно-практической конференции в ЧГПИ на тему: «Пути оптимизации взаимодействия общества и природы» 5 ноября 2008 г.

---

**Кадема А.В.**  
**Взаимоотношение цивилизации и нации:**  
**историко-философское осмысление**

*Московский государственный университет имени  
М.В. Ломоносова (Филиал), г. Севастополь*

Российский народ имеет своеобразную историю, уклад, отличающийся от других стран Европы и Азии, хотя расположение современной России на карте мира характеризует её различие от остальных стран. Россию нельзя отнести ни к западному, ни к азиатскому, ни к восточному географическому типу. Этот факт говорит о том, насколько сложна наша страна в своём национальном и географическом устройстве.

Н.Я. Данилевский в своей теории культурно-исторических типов выделил следующие типы: египетский, китайский, ассирийско-вавилонский, финикийский, древнесемитский, индийский, иранский, еврейский, греческий, римский, арабийский, германо-романский, европейский. Отмечал развитие славянского

типа, но почему-то данный тип он не классифицировал, отнёс его к германо-романскому типу.

Арнольд Тойнби в своей концепции теория локальных цивилизаций выделял следующие типы цивилизаций: египетская, андская, древнекитайская, минойская, шумерская, майянская, сирийская, индская, хеттская, эллинская, западная, дальневосточная (в Корее и Японии), православная христианская (основная) (в Византии и на Балканах), православная христианская в России, дальневосточная (основная), иранская, арабская, индуистская, мексиканская, юкатанская, вавилонская. В первой редакции своей концепции Православная отдельно не выделялась.

О. Шпенглер утверждает, что ошибочно определять национальные аспекты разных этнических групп исключительно по строению их языка: «Однако являются ли эллины, дорийцы или же спартанцы одним народом? А кельты, галлы и сеноны? Если римляне были одним народом, то кем тогда были латиняне? И что за единство подразумевает под собой название этрусков среди населения Италии ок. 400 г.? Не определяется ли их «национальность» точно так же, как басков или фракийцев, – в зависимости от строения их языка? И понятия о каких народах лежат в основе таких слов, как «американец», «швейцарец», «еврей», «бур»? Кровь, язык, вера, государство, ландшафт – что среди всего этого является определяющим для формирования народа? Вообще говоря, языковое и кровное родство устанавливаются исключительно научным способом»[1]. Почти каждый из авторов своих теорий утверждает, что всех мировых цивилизаций есть закономерный путь: рождения, развития, расцвета и гибели.

В.О. Ключевский говорит о народе как об исторической личности. По его мнению «призвание народа выражается в том мировом положении, какое он создаёт себе своими усилиями, и в той идее, какую он стремится осуществить своей деятельностью в этом положении. Свою роль на мировой сцене он выполняет теми силами, какие успел развить в себе своим историческим воспитанием. Идеал исторического воспитания народа состоит в полном и стройном развитии всех элементов общежития и в таком их соотношении, при котором каждый элемент развивается и действует в меру своего нормального значения в общественном составе, не принижая себя и не угнетая других. Только историческим изучением проверяется ход этого воспитания» [2].

О. Шпенглер в работе «Закат Европы» рассматривает понятия расы, нации и цивилизации. Можно отметить, что именно в такой последовательности развивается человечество. «Люди переходят с места на место; последующие их поколения рождаются тогда в постоянно меняющихся ландшафтах; ландшафт приобретает тайную силу над растительным в их существе, и, наконец, выражение расы радикально меняется: старое угасает и является новое. То не англичане и немцы выехали в Америку, но люди эти отправились туда как англичане и немцы; и теперь их правнуки пребывают там как янки, ведь давно уже ни для кого не секрет, что индейская почва оказала свое на них воздействие: из поколения в поколение они делаются все более похожими на искорененное население». [3] Люди, окунувшись в новые условия жизни, становятся другими, радикально изменёнными. Вбирая в себя традиции особенности других рас, культур обычаев, в данном случае индейских.

В О. Шпенглер говорит о том, что понятие народ понимается в современной науке того времени равнозначно с такими терминами как «часть расы» и

«языковая общность», как совершенно равнозначные. Если совпадет несколько «корней», тут же как из-под земли вырастает «пранарод» с его находящейся вдали «прародиной». Современное национальное чувство еще усилило это «мышление народными единицами» [4].

Человеческая цивилизация претерпела достаточно долгий путь своего развития. Человечество развивалось от расы до нации, от нации до цивилизации – наивысшей ступени своего развития цивилизации, поглощая различные государства, превращаясь в империи.

Сам термин «Цивилизация» появился в XVIII веке и с этого времени вошёл в научный обиход. Цивилизация в современной науке имеет очень обширный характер значений и рассматривается как: цель развития человечества; стадия исторического этапа, на котором социальные связи начинают доминировать над природными, именно при складывании таких условий и зарождается цивилизация; объединение духовности и культуры; овокупность всех достижений человечества.

Как отмечает академик РАН Н.Н. Моисеев, цивилизация – это «совокупность особенностей его активной деятельности, его духовного мира, его взаимоотношений с природой и другими людьми» [5, с.96]. Академик РАН С.Л. Данильченко рассматривает цивилизацию как «качественно различающиеся культурно-исторические образования или цивилизации во множественном числе. Именно в этом значении она и составляет объект научного анализа» [6, с.96].

Рассматривая значение цивилизации мы видим совокупность явлений развития мирового процесса, от социального – до технологического. Термин цивилизация является своего рода уникальным, так как вбирает в себя несколько значений, питая в себя всё новые историко-философские аспекты развития человеческой цивилизации.

В каждой стране есть развитые промышленные регионы, а есть и исконно-глубинные сельские окраины, для которых центром цивилизации является город, ведь именно из городского центра проникают в деревенские окраины лучи цивилизации.

Также центрами развития мировой цивилизации можно рассматривать передовые мировые страны, которые для остального мира являются источником цивилизационного развития.

Одним из первых учёных, кто занялся данной проблематикой, изучения славяно-русской цивилизации сравнивая и противопоставляя её европейской цивилизации, является Н.Я. Данилевский, который выделяет отдельно славянский «культурно-исторический» тип, посвящая этой теме целую главу в своём труде «Россия и Европа». В данной работе Н.Я. Данилевский пишет о противостоянии Запада, включая Россию, и Востока, о том, что «важность этой неминуемо предстоящей борьбы заставила нас вникнуть как в те возражения, которые делаются против единственно полезного для славянства решения ее, заключающегося в полном политическом освобождении всех славянских народов и в образовании Всеславянского союза под гегемонией России, так и в залог нашего успеха в этой борьбе» [7].

Но если Данилевский описывает борьбу Европы и России против Востока, то сегодня борьба идёт за Славянский мир, Россия, по сути, защищает Восток, для защиты своих интересов. Но данные процессы могут развиваться достаточно

динамично, в отличие от формирования каких-либо цивилизационных аспектов, прежде всего техно-прогрессивных.

Сама нация миф или реальность?

Одной из главных задач мифа является процесс социализации, идентификации, поиска себя своего места, среди множества других, определения своего пути развития. Можно сказать, что таким путём для нашего народа стал выбор Православия, как государственной религии, который и эволюцией, и цивилизационными особенностями зародил свои церковные традиции, на базе византийских. После чего выработались свои культурные и социально-политические традиции. Образ мифа приближает нас к тому, что мы хотим видеть, веруя в доброго царя, Президента и т.д. Иногда ещё не знаем, каким будет дальнейший исход событий, но мы создаём себе образ и искренне чисто верим в него. Таким образом, мы сами не знаем каким будет будущее, но часто любим размышлять, подгоняя ответ, каким мы хотим его услышать, полагаясь на полученную ранее информацию, которая ещё не стала действительностью, но мы продолжаем верить, что Запад отныне станет слышать Россию, как одну из мировых держав.

Предвестником попыток создания независимых государств на территории России стало падение Российской империи, именно тогда начали активно работать элита национальных окраин, внушая идеи независимости. Территориально-административное устройство Российской империи было уникальным. В одной стране было 5 социально-экономических укладов, более 20-ти областей и около 80-ти губерний, но не было ни одного территориального образования по национальному признаку, кроме Финляндии, Польши, Бухарского эмирата и Хивинского ханства, которые имели особое положение.

Таким образом, в условиях дореволюционной России вызревали идеи Федерализации, ведь современная идея Федерализации стала результатом внутреннего развития России, ведь в дореволюционной России насчитывала до ста наций и национальностей, но государственно-образующей нацией были русские. В 1897 году в России состоялась Всероссийская перепись, было выделено понятие русские, в которые делились на три ветви: Великороссы, Малороссы, Белороссы.

Миф также позволяет «отделять чужих и спланировать своих». Это явление можно заметить на примере Украины, миф, о том, что Украина – это Европа, а уклад России – это пережиток прошлого внедрили в головы средствами массовой информации жителям целой страны, насчитывающей 40 млн. человек, причём славянской страны [8].

Именно с 1990 года началась использоваться политика «мягкой силы». В 1990 году вышла в свет книга «Bound to Lead: The Changing Nature of American Power» американского профессора Гарвардского университета Джозефа Найа. Данная концепция была принята вначале по отношению к СССР, а затем после его развала этот метод был применён к Украине, внушая миф, что «Україна – це Європа». Тем самым постепенно происходило размывание одной славянской цивилизации. До недавних событий украинцы идентифицировали себя как славяне, но теперь, они видят себя частью Европы, т.е. западно-европейского общества.

Есть в мире несколько способов заставить людей делать то, что нужно тебе:

1. Насильно заставить (данный метод очень короткий по продолжительности);

## 2. Заплатить:

– данный метод достаточно затратный. Все сыты не будут – деньги имеют свойство заканчиваться.

– Человек сколько не дай ему будет всё равно мало, учитывая вообще экономическое развитие, цены очень редко идут в спять;

3. Сделать так, чтобы он сам хотел делать то, что ты хочешь – мифологизировав и подменяя понятия (по средствам информационной войны);

4. Запрограммировать человека, чтобы он делал то, что ты хочешь не отдавая себе отчёт (теория, которую хочет создать Запад, экранизируя данный феномен в своих бестселлерах.

Ещё задолго до этих событий, выстраивалась концепция развала СССР и социального духовно-культурного разложения. Она разрабатывалась сразу же после окончания Второй мировой войны. Это план по подмене ценностей и искажению исторической реальности – доктрина Аллена Далласа, директора ЦРУ с 1951-1963 гг. Хочу привести цитату, которая довольно хорошо описывает этот процесс: «Окончится война, все утрясется и устроится. И мы бросим все, что имеем: все золото, всю материальную мощь на оболванивание и одурачивание людей! Человеческий мозг, сознание людей способны к изменению. Посеяв там хаос, мы незаметно подменим их ценности на фальшивые и заставим их в эти фальшивые ценности верить. Как? Мы найдем своих единомышленников, своих союзников в самой России. Эпизод за эпизодом будет разыгрываться грандиозная по своему масштабу трагедия гибели самого непокорного на земле народа, окончательного и необратимого угасания его самосознания. Например, из искусства и литературы мы постепенно вытравим его социальную сущность; отучим художников и писателей – отобьем у них охоту заниматься изображением и исследованием тех процессов, которые происходят в глубинах народных масс. Литература, театры, кино – все будет изображать и прославлять самые низменные человеческие чувства. Мы будем всячески поддерживать и поднимать так называемых художников, которые станут насаждать и вдалбливать в человеческое сознание культ секса, насилия, садизма, предательства – словом, всякой БЕЗПРАВСТВЕННОСТИ. В управлении государством мы создадим хаос и неразбериху. Мы будем незаметно, но активно и постоянно способствовать самодурству чиновников, процветанию взяточников и беспринципности. Бюрократизм и волокита будут возводиться в добродетель. Честность и порядочность будут осмеиваться и никому не станут нужны, превратятся в пережиток прошлого. Хамство и наглость, ложь и обман, пьянство и наркоманию, животный страх друг перед другом и беззастенчивость, предательство, национализм и вражду народов – прежде всего вражду и ненависть к русскому народу, – все это мы будем ловко и незаметно культивировать, все это расцветет махровым цветом. И лишь немногие, очень немногие будут догадываться или даже понимать, что происходит. Но таких людей мы поставим в беспомощное положение, превратим в посмешище, найдем способ их оболгать и объявить отбросами общества. Будем вырывать духовные корни, опошлять и уничтожать основы народной нравственности.

Мы будем расшатывать, таким образом, поколение за поколением. Будем браться за людей с детских, юношеских лет, и главную ставку всегда будем делать НА МОЛОДЕЖЬ – станем разлагать, развращать и растлевать ее. Мы сделаем из нее циников, пошляков и космополитов. Вот так мы это сделаем!» [9].

Молодёжь является одной из самой уязвимой и незащищённой социальной группы нашего населения. Поэтому она наиболее легко поддаётся на различные пропагандистские манипуляции, поэтому именно молодёжь является целевой аудиторией такого рода проектов. Которые способны разъединять народы, дробить государства, сделать так, чтобы эти народы сами мифологизируя переписывали свою историю, создавали свою искусственную «цивилизацию» (укров), забывая о своём историческом единоначии, таким образом мифологизируя само понятие цивилизации, тем самым в умах создавая новую мифическую заточенную на агрессию нацию.

Сами понятия нации и цивилизации в каком-то роде синонимичны в своих понятиях, но нация подвержена ещё большей мифологизации, чем нация, так, как нация имеет более ярко выраженный национальный характер. Ещё с англосакских времён, открытия Нового Света появились те самые принципы исключительности народа, когда создавались США.

Как зародилось мифическое государство – Украина?

Одним из первых попыток повлиять на человеческое сознание было апробировано в Российской империи в Южно-Западной её части на малороссах. Именно в 1898 вышел в свет первый том общественного деятеля М. С. Грушевского. Работа была издана при содействии австро-венгерских властей во Львове. Вначале труд начала читать интеллигенция, но потом, сами тезисы и понятия быстро переключались в народ, большую роль в этом сыграли просветительские кружки. Именно тогда у малороссийского народа начало формироваться понятие о своей идентичности, создавая из одного славянского национально-цивилизационного полиэтнического мира автономную мифологизированную нацию.

В 1917 году состоялся первый украинский съезд – Всеукраинский национальный конгресс под председательством М.С. Грушевского, на нём также присутствовали С.В. Петлюра, В.К. Винниченко, В. В. Шульгин. Тогда окончательно и оформилась идея создания украинской автономии в составе Российского государства. Все автономисты того времени были за создание Федерации по принципу национально-территориального устройства. Но никто не поднимал вопрос, что в случае автономии Украина может выйти из состава Российского государства, а именно: «Віднині Україна стає Українською Народною Республікою. Не відділяючись від республіки Російської і зберігаючи єдність її, ми твердо станемо на нашій землі, щоб силами нашими допомогти всій Росії, щоб вся республіка Російська стала федерацією рівних і вільних народів.».

Таким образом, на данном съезде была оформлена государственная концепция УНР, пытавшаяся выступать от всего малороссийского народа. Именно Центральная рада в условиях нарастания хаоса требовала от Временного правительства автономии, и передачи ей всех полномочий бывшей Малороссии и даже Крыма. Начался по сути дела шантаж Временного правительства. С приходом А.Ф. Керенского широкая автономия была запрещена. Была принята «Временная инструкция Генерального Секретариата», на основе этого документа был создан Генеральный Секретариат, который брал на себя управленческие функции УНР. Тем самым Центральная рада была ограничена в своих широких автономных правах.

Но, после этого УНР заявила, о не признании большевиков и В.И. Ленина, который потребовал неукоснительного исполнения всех декретов большевиков.

В.И. Ленин поступили хитро и организовали Всеукраинский съезд советов в Харькове. Таким образом, были созданы два административных центра в Киеве и в Харькове. Всеукраинский съезд советов обращается к Москве с просьбой ликвидировать самозванный режим в Киеве. Москва удовлетворила это требование, правительство Центральной рады, была создана Украинская Советская Социалистическая республика.

В конце 1917 – начале 1918 гг. начались Брест-Литовские переговоры. УНР вела тайные переговоры с Германией о заключении сепаратной сделки в ущерб России. Но 3-ий Универсал признавал УНР частью России, поэтому Германия имела дело непосредственно с Россией.

Находившееся в бегах правительство УНР инициировало «акт злуки» всех украинских земель. Был принят 4-ый Универсал, согласно которому УНР признавала себя независимой от России: «Однині Українська Народна Республіка стає самостійною, ні від кого не залежною, вільною, суверенною державою українського народу. Зо всіма сусідніми державами, як то Росія, Польша, Австрія, Румунія, Туреччина та інші, ми хочемо жити в згоді й приязні, але ні одна з них не може втручатися в життя самостійної Української Республіки. Власть у ній буде належати тільки народові України, іменем якого, поки зберуться Українські Установчі збори, будемо правити ми, Українська Центральна рада, представництво робочого народу, селян, робітників і солдатів, та наш виконавчий орган, який однині матиме назву Ради Народних Міністрів. Отож, насамперед приписуємо правительству Республіки нашої – Раді Народних Міністрів – від цього дня вести розпочаті вже нею переговори про мир з центральними державами цілком самостійно й довести їх до кінця, незважаючи ні на які перешкоди з боку яких-небудь інших частин бувшої Російської імперії, і установити мир, щоб край наш розпочав своє господарське життя в спокою й згоді. Що ж до так званих «більшовиків» та інших напасників, які нищать та руйнують наш край, то приписуємо правительству Української Народної Республіки твердо й рішуче взятися до боротьби з ними, а всіх громадян нашої республіки закликаємо: не жалуючи життя боронити добробут і свободу нашого народу» [11].

Германские войска вторглись на территорию Украины и заняли Киев, тем самым ликвидировав координационный орган Центральную раду. Немцы ворвались и в Крым, на начальном этапе пообещав украинцам включить Крым в состав УНР во главе с П.П. Скоропадским с апреля по ноябрь 1918 года. Украинские земли перебивали в состоянии гражданской войны. После этого власть в декабре перешла к Директории, созданная лидерами Украинского национального союза, и уже в феврале власть переходит к С. В.Петлюре, который восстановил УНР с центром в Киеве и установил тесные связи с ЗУНР для совместной борьбы против Советской России. 17 ноября 1918 года для противодействия и нейтрализации угрозы со стороны Юго-запада Советской России было принято решение создать специальный орган исполнительной власти на переходный период вхождения украинский земель в состав РСФСР – Директория. 16 января 1919 года Директория объявила войну РСФСР. В феврале 1919 года частям Красной Армии под командованием С.М. Будённого удалось переломить ход гражданской войны на Украине, была провозглашена Украинская ССР. К 1920 году оформилась территория УССР, включавшая Малороссию, Новороссию и Донбасс как промышленный центр Юга России.

В 30-е годы XX века Германия провозгласила свой народ как единственную арийскую нацию на Земле, позже объявив войну СССР, ставшей глобальной катастрофой. С 1939 году нарастала угроза поглощения всего мира фашистской чумой. Идеи фашистов активно поддерживали украинские националисты на начальном этапе не подозревая, что сами являются объектами манипуляции, а затем уничтожения. По свидетельства очевидцев профашистские группировки УПА расправлялись со своими жертвами ещё хладнокровней, чем немцы, которые порой сами приходили в ужас от увиденного. На Волыни украинская повстанческая армия начала борьбу против местного польского населения, с украинских земель агрессия украинских фашистов перекинулась на территорию Польши, где беспощадно было убито около 37 тысяч человек. Это событие стало именоваться «Волынская резня». 7 июля 2016 года Верхняя палата польского Сейма признала преступления украинцев геноцидом. Таким образом, украинский национализм, который взрастили поляки сыграл злую шутку против их самих.

Выйдя из Второй мировой войны мир понимал, что Третьей мировой войны он не сможет перенести. В 1946 году была создана ООН как гарант мира и безопасности. Сразу же после Второй мировой войны началась «Холодная война» и последовавшая гонка вооружений. Именно тогда и началась разрабатываться техника «мягкой силы», итогом которого стал развал самого большого государства в мире – СССР. Создав независимые государства, США стало легче проводить дальнейшую линию подмена понятий, внушая каждому народу бывшего СССР идеи о его исключительной идентичности. Это мы видим на примере современной Украины. Один из примеров этой американской пропаганды является труд второго украинского Президента Л.Д. Кучмы «Украина не Россия», который стал очередной попыткой идентификации самих украинцев с западноевропейским миром, отделяя себя от общего исторического славянского корня.

Во время существования Российской империи было создано огромное полиэтническое государство, в советский период оно было укреплено на принципах федерализма, став историческим примером для таких стран, как Китай, КНДР, Вьетнам. Современная Российская Федерация защищает русский национальный мир, уникальную русскую цивилизацию, которая включает в себя разные нации, культуры, традиции и страны. Русский мир объединяет не только бывшие страны СНГ, но страны Европы, Азии и Латинской Америки. Это новая история, которую мы создаем не для себя, а для всего мира.

...

1. Шпенглер О. Закат Европы. URL: [http://www.e-reading.club/chapter.php/97745/8/Shpengler\\_-\\_Zakat\\_Evropy.\\_Obraz\\_i\\_deiistvitel%27nost%27.\\_Tom\\_2.html](http://www.e-reading.club/chapter.php/97745/8/Shpengler_-_Zakat_Evropy._Obraz_i_deiistvitel%27nost%27._Tom_2.html)

2. Ключевский В.О. Курс Русской истории. URL: <http://www.spsl.nsc.ru/history/kluch/kluch02.htm>

3. О. Шпенглер. Закат Европы. Алетея. Санкт-Петербург. 2015. URL: [http://www.e-reading.club/chapter.php/97745/7/Shpengler\\_-\\_Zakat\\_Evropy.\\_Obraz\\_i\\_deiistvitel%27nost%27.\\_Tom\\_2.html](http://www.e-reading.club/chapter.php/97745/7/Shpengler_-_Zakat_Evropy._Obraz_i_deiistvitel%27nost%27._Tom_2.html)

4. Там же.

5. Данильченко С.Л. Национально-государственная политика И. В. Сталина: от социального освобождения России к национальной независимости СССР. М. 2013.



6. Там же.
  7. Данилевский Н.Я. Россия и Европа.  
URL: <http://monarhiya.narod.ru/DNY/dny17.htm>
  8. Ставицкий А.В. Миф: функция идентификации и позиционирования  
URL: <http://skeptimist.livejournal.com/1365826.html>
  9. Аллен Даллес. Размышления о реализации американский послевоенной доктрины против СССР 1945 год. <http://www.deodar.ru/articles/>
  10. Третий универсал.  
URL: [https://uk.wikisource.org/wiki/Третій\\_Універсал\\_Української\\_Центральної\\_Ради](https://uk.wikisource.org/wiki/Третій_Універсал_Української_Центральної_Ради)
  11. Четвёртый универсал.  
URL: [https://uk.wikisource.org/wiki/Четвертий\\_Універсал\\_Української\\_Центральної\\_Ради](https://uk.wikisource.org/wiki/Четвертий_Універсал_Української_Центральної_Ради)
- 

**Карвецкая Н.С.**  
**Значение дополнительного экономического**  
**образования для системы среднего**  
**профессионального образования**

*Колледж связи №54 им. П.М. Вострухина,  
г. Москва*

Сейчас большое внимание уделяется рассмотрению вопросов роли и места человека на рынке труда в условиях экономического кризиса. Поэтому современные студенты должны понимать причины нестабильности экономики и их влияние на свою будущую жизнь, чтоб адаптироваться к современной рыночной экономике и быть конкурентоспособными сотрудниками. Для этого в нашем колледже используются курсы дополнительного образования «Занимательная экономика».

Основная цель курсов расширить знания студентов о московском рынке труда, активизировать самостоятельную деятельность, сформировать практические навыки, обеспечивающее успешное трудоустройство.

Задачи:

- совершенствовать социальные навыки студентов;
- помочь осознать статус специальности на рынке труда
- совершенствовать навыки сбора, анализа, экономической информации;
- познакомить с алгоритмом презентации при трудоустройстве.

Занятия учитывают не только индивидуальные особенности обучающихся, но и степень их первоначальной подготовки.

Курсы позволяют адаптировать обучающихся к рынку труда, изучить потребности в квалифицированных кадрах, помогают профессиональному самоопределению.

Для успешной реализации поставленных задач, связанных с активизацией самостоятельной деятельности, формированием практических навыков, обеспечивающих успешное трудоустройство, используются различные методы обучения:

- лекция, практическое занятия;
- групповая дискуссия, ролевая игра, мозговой штурм;
- проектная работа.

Анализируя результаты курсов «Занимательная экономика», можно с уверенностью сказать, что проведенная работа помогла студентам:

- получить знания о: рынке труда, службе занятости, планировании профессиональной карьеры, этапах поиска работы, условиях необходимых для планирования своего трудоустройства, технике ведения телефонных переговоров;

- приобрести умения: создание списка источников информации о возможностях трудоустройства, составлять индивидуальный план поиска работы, адекватно оценивать себя, самостоятельно ориентироваться в мире специальностей, включая сведения об основных требованиях, предъявляемых к личным качествам, формировать индивидуальную стратегию социального успеха, писать резюме.

После посещения курсов у студентов усилилась мотивация в изучении своей специальности, они осознали насколько важна специальность в жизни человека и какие требования предъявляет работодатель к начинающему специалисту.

---

## **Климова Е.Н.**

### **Нравственно-эстетическое развитие учащихся на уроках изобразительного искусства**

*СШ №19 – корпус кадет «Виктория»,  
г. Старый Оскол*

Область прекрасного многоаспектна. Доказано и проверено на практике, что без связи с искусством не может полноценно развиваться ни одна из сторон человеческой личности. Искусство формирует эмоциональный строй души, развивает творческое изображение, способно придать трудовому и умственному воспитанию высокую творческую одухотворённость.

Человек по натуре своей – художник. Он всюду, так или иначе, стремится вносить в свою жизнь красоту. Другими словами, человек выступает художником не только тогда, когда он непосредственно создаёт произведения искусства, но и посвящает себя поэзии, живописи или музыке.

Удивительным источником прекрасного является природа. Она даёт богатейший материал для развития эстетического чувства, наблюдательности, воображения. А воля, а простор, прекрасные окрестности города, а эти душистые овраги и колыхающиеся поля, а розовая весна и золотая осень разве не является

нашими воспитателями прекрасного. По-моему прекрасный ландшафт имеет такое огромное воспитательное влияние на развитие молодой души, с которым трудно соперничать педагогу.

Одним из средств приобщения учащихся к художественной культуре является изобразительное искусство. Это в свою очередь требует научить детей основам изобразительной грамоты, сформировать у них умения пользоваться выразительными средствами рисунка, живописи, лепки, декоративно-прикладного искусства.

В раннем возрасте для ребёнка является проблемой овладения элементами письма, и преодолеть эти трудности поможет графическая работа карандашом, палочкой и тушью, углем и грифелем, восковыми мелками, работа в мелкой пластике, развивающая пальцы. Живописное же освоение листа большого формата гуашевыми красками и широкой кистью помогает раскрепоститься и учит легко работать кистью во всех направлениях, свободно координируя движения руки.

В 5-6 классах, когда цвет, форма, величина существуют для школьников, наступает художественно-творческая активность детей, которая не только направлена на создание творческого произведения, но уже по заданию учителя заданная тема вынашивается, обсуждается замысел будущей работы.

Для того, чтобы изобразить работу в технике «Графика», ребёнок, идя домой из школы, наблюдает в природе за строением природных форм деревьев, их пропорцией, конструкцией, пластикой.

Очень важно демонстрировать учащимся приёмы работы кистью, лепку из пластилина, конструировать из бумаги, писать палочкой, пером, восковыми мелками, выцарапывание граттажа непосредственно на глазах у них.

Показывая различные способы работы цветным мелом, необходимо обращать внимание детей на то, что нарядная красочная осенняя листва скрывает от глаз ствол дерева и ветки, что только кое-где они проглядывают из глубины и просвечивается небо.

Формирование интереса и увлечённости не может быть назидательным и идти только сверху – от учителя. Скорее наоборот, активнее интересы развиваются и укрепляются, если он не скрывает от ребят и своих увлечений, но оставляет за каждым право собственного интереса.

Формировать эстетические и этические чувства помогает непосредственное ознакомление учащихся с выдающимися произведениями русского, зарубежного изобразительного искусства и архитектуры, в процессе которого учащиеся учатся понимать выразительный язык художника, неразрывную связь содержания и художественной формы, воспитывается эмоционально-эстетическое отношение к произведениям искусства.

Таким образом, нравственное и эстетическое воспитание, являясь одним из компонентов целостного педагогического процесса, призвано сформировать у школьников стремление и умение строить свою жизнь по законам красоты.

**Ковалева Н.А.**  
**Развитие орфографической зоркости и**  
**формирование УУД у детей младшего**  
**школьного возраста**

*Вознесенская СОШ, Шебекинский р-н, Белгородская обл.*

Развитие орфографической зоркости у детей младшего школьного возраста – это сложная, но по-прежнему актуальная проблема. Уровень развития орфографической зоркости определяет качество выполнения ребенком и учебных заданий, и успешность его в процессе общения с взрослыми и сверстниками.

Изменения, которые произошли в нашем обществе, повлекли за собой изменение целей современного образования, и, следовательно, всех составляющих методической системы учителя. Важнейшей задачей школы сегодня является развитие личности ученика (на это направлен ФГОС). Учитель начальной школы, реализующий этот стандарт должен не только научить читать, писать, считать, но и формировать универсальные учебные действия.

Под влиянием возрастающих требований жизни увеличивается объем и усложняется содержание знаний, которые подлежат усвоению в школе. Но не каждый школьник способен успешно освоить школьную программу. Дети очень серьезно отличаются по уровню развития общего интеллекта, творческих способностей, темпу деятельности, характерологическим способностям и т.д. Бывает так, что в одном классе учатся дети с очень разным уровнем знаний. И все это необходимо учитывать при планировании учебной деятельности.

Необходимо учитывать, что орфографическая зоркость развивается постепенно, в процессе выполнения разнообразных упражнений, обеспечивающих зрительное, слуховое, артикуляционное, моторное восприятие и запоминание орфографического материала.

Выполняя задания по формированию орфографической зоркости, у учащихся формируются универсальные учебные действия: личностные УУД (формирование мотивации (интереса) к учению, освоение личностного смысла учения, желания учиться); регулятивные УУД (определение важности или необходимости выполнения заданий, определение цели учебной деятельности, определение плана выполнения заданий, определение правильности выполненных заданий на основе сравнения с предыдущими заданиями, или на основе различных образцов, корректировка выполнения заданий в соответствии с планом, условиями выполнения, результатом действий на определенном этапе; познавательные УУД (сравнение и группировка объектов по нескольким основаниям, нахождение закономерностей, продолжение их по установленному правилу, определение умения, которые будут сформированы на основе выполнения задания, определение круга своего незнания, планирование своей работы; коммуникативные УУД (участие в диалоге (слушать и понимать других), выполнение различных ролей в группе, паре, сотрудничество в совместном решении проблемы (задачи), высказывание своей точки зрения, понимание точки зрения других, умение взглянуть на ситуацию с иной позиции, договориться с другими иных позиций).

Сформированный таким образом уровень знаний у детей, грамотности, развитии первичных навыков при работе с текстом в дальнейшем станет основой

успешного выполнения учащимися контрольных экзаменационных заданий в рамках Единого Государственного Экзамена (ЕГЭ).

...

1. Агаркова Н.Г. Обучение письму, как основа для речевого развития младшего школьника. М., 1990.
2. Богоявленский Д.Н. Психология усвоения орфографии. М., 1998.
3. Власенков А.И. Развивающее обучение русскому языку. М., 1993.

---

**Корнеева С.А., Карашевская Е.В., Столярова Е.С.**  
**Интегрированный подход в развитии**  
**эмоциональной сферы детей дошкольного**  
**возраста (на примере работы с детьми**  
**с общим недоразвитием речи)**

<sup>1</sup> НИУ «БелГУ», г. Белгород

<sup>2, 3</sup> Д\с №14, г. Белгород

Человек, познавая окружающий мир, определенным образом относится к познаваемым предметам и явлениям – с восхищением, гневом, радостью, печалью. Это возможно, прежде всего, благодаря эмоциям (от латинского *emoveo* – потрясая, волнуя) – специфической форме психического отношения человека к предметам или явлениям в форме непосредственного переживания.

В раннем и дошкольном детстве чувства господствуют над всеми сторонами жизни ребенка. Но, в старшем дошкольном возрасте у ребенка, развивающегося полноценно, чувства, как стабилизирующие переживания отношения к окружающим и к самому себе, начинают выполнять функции регулятора поведения, становятся мотивами действий и поступков, реализуются возможности эмоционального предвосхищения результатов своего поведения, деятельности.

У дошкольников появляется ожидание (предвосхищение) тех или иных эмоций, что оказывает существенное влияние на мотивацию их поведения и деятельности. Об опережающей коррекции эмоций пишут А.В. Запорожец и Я.З. Неверович [2, с.37].

К. Изард писал: «Эмоции энергетизируют и организуют восприятие, мышление и действие» [1, с.106].

Формирование «умных» эмоций, коррекция недостатков эмоциональной сферы должны рассматриваться в качестве одной из наиболее важных, приоритетных задач воспитания.

В процессе развития происходят изменения в эмоциональной сфере ребенка, изменяются его взгляды на мир и отношения с окружающими. Способность ребенка сознавать и контролировать свои эмоции возрастает. Но сама по себе эмоциональная сфера качественно не развивается. Ее необходимо развивать. То, что писал Л.С. Выготский о феномене «засушенное сердце» (отсутствие чувства), наблюдаемом у его современников и связанным с воспитанием, направленным на логизированное и интеллектуализированное поведение, не потеряло акту-

альности и в наше время, когда, помимо соответствующей направленности воспитания и обучения, «обесчувствованию» способствует технологизация жизни, в которой участвует ребенок.

Эмоциональные чувства к концу дошкольного возраста являются мотивом поведения. Постепенно происходит интеллектуализация детских чувств. Развивается способность к эмоциональному предвосхищению. Видоизменяются и формы выражения эмоций и чувств.

При этом у детей с общим недоразвитием речи имеются вторичные нарушения эмоциональной сферы. Из-за нарушения речи ребенок попадает в условия социальной депривации, в результате чего усвоение социального опыта затрудняется, специфичным путем идет усвоение эмоционального словаря. Существует ряд указаний на то, что у детей с ОНР эмоциональная лексика формируется с нарушениями и с большим отставанием в сроках. Дети не умеют осознавать свои и чужие эмоции. Это приводит к тому, что ребенок не дифференцирует сходные эмоции, затрудняется в осознании и выражении как своего, так и чужого эмоционального состояния. Наиболее страдает понимание эмоций героев художественных произведений. В целом при общем недоразвитии речи наблюдается незрелость социальных эмоций и примитивность эмоционального реагирования. Более чем у половины детей с ОНР доминируют отрицательные эмоции и повышена склонность к стрессовым состояниям. По их собственной самооценке причиной снижения эмоционального состояния является сознание своей неполноценности. Дефект речи, несформированность отношений со сверстниками, дезадаптация не позволяют им быть более общительными и счастливыми [3].

При моторной алалии в зависимости от состояния личности и эмоционально-волевой сферы выделяет три группы детей. Первая группа – эмоционально-волевая сфера и личностные свойства сохранены, отклонения не выходят за границы нормы – это самая малочисленная группа. Для детей второй группы характерна повышенная возбудимость, гиперактивность, суетливость, склонность к повышенному фону настроения, не критичность по отношению к речевому нарушению. Дети третьей группы отличаются повышенной тормозимостью, снижением активности, характерно критичное отношение к своему дефекту, выраженное переживание по этому поводу, речевой негативизм; дети не уверены в себе, замкнуты, стеснительны, скованы – это самая многочисленная группа [3].

...

1. Изард К. Эмоции человека: [Пер. с англ.] /Под ред. Л.Я. Гозмана, М.С. Егоровой; Вступительная статья А.Е. Ольшанниковой. М.: Изд-во МГУ, 2000.

2. Развитие социальных эмоций у детей дошкольного возраста / Под ред. А.В. Запорожца, Я.З. Неверович. М., 1996.

3. Формирование межличностных отношений детей старшего дошкольного возраста с ОНР/ Материалы межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 10-летию кафедры коррекционной педагогики и специальной психологии. // Под ред. О.А. Денисовой. Череповец, 2002. С. 126-130.

# **Краснослободцев К.А., Скопинцева И.А.**

## **Проблема развития соматических прав в аспекте нейроинженерной революции**

*Тамбовский филиал АНО ВО «РосНОУ», г. Тамбов*

Одним из ключевых факторов, определяющих форму и содержание правовых и экономических отношений, является научно-технический прогресс. Взрывной рост научного знания в XX столетии был неслучайным явлением: улучшение качества жизни в предшествующие периоды повлекло рост численности населения в мире практически по экспоненте, следствием чего стали: 1) обострение проблемы обеспеченности человеческой цивилизации ресурсами; 2) потребность в создании новой глобальной стратегии развития.

Одной из стратегий преодоления недостатка ресурсной базы могут считаться соматические права, как комплекс правовых и технологических идей, направленных на совершенствование человеческого организма в частности и социума в целом. Учитывая современную динамику развития науки и техники, главная проблема при реализации указанных направлений лежит не столько в плоскости сложностей практической реализации, существенно более важным вопросом является психологическая, моральная, социально-экономическая готовность общества принять коренные изменения своей жизни.

Идея нейроинженерии родилась с великой благой целью – лечения больных, которые лишены базовых возможностей человека, например, утратили способность управлять телом (паралич), поражены органы зрения слуха или нарушены способности речевого характера. Лечение в рамках нейроинженерии осуществляется в рамках двух методов. Первый – реализация интерфейса мозг-компьютер (далее ИМК). В его основу положен принцип создания связей между неповрежденными участками мозга и вспомогательными устройствами, которые способны компенсировать моторные и сенсорные функции. Второй – реализация интерфейса мозг-машина (далее ИММ). Данное направление предполагает инвазивный метод – внедрение в организм имплантата с электронной начинкой и способностью работать с нейронами.

Реализация программ ИМК и ИММ как в порядке частной инициативы, так и на государственном уровне приведут к существенному улучшению жизни человека: человек дольше будет ощущать качество полноценной здоровой жизни, а срок ее самой увеличиться. Но при этом внедрение ИМК и ИММ кардинально усиливают демографическую проблему на фоне увеличения продолжительности жизни и сохранения темпов рождаемости. При нежелании отказа от нового качества жизни, осознание безальтернативности развития вне рамок расширения нейроинженерной революции, обозначает новый уровень менеджмента, новое качество производительности труда и новый биологический статус части общества в рамках процессов роботизации, автоматизации в сочетании с ИМК, ИММ.

Именно поэтому процесс нейроинженерной революции необходимо комплексно моделировать, учитывая технологический, экономический, социальный и правовой аспекты. Нейроинженерная революция должна совершиться в консервативном варианте: расширение когнитивных способностей, приобретение новых возможностей управления робототехникой без утраты человеческой сущности. Правовое регулирование соматических прав должно осуществляться на основе

концепции естественного права с безусловным приоритетом свободного вступления в соматические правоотношения и свободного отказа от них. Вне зависимости от формы кодификации можно уверенно утверждать, что в рамках нейроинженерной революции соматическое право станет самостоятельной отраслью, сочетающей императивное и диспозитивное правовое регулирование.

---

**Кузнецова О.В.**  
**Обучение учебным действиям с языковыми**  
**единицами на уроках русского языка**

*Средняя общеобразовательная школа №28, г. Калуга*

К языковым единицам русского языка относятся звук, морфема, слово, предложение. В процессе обучения учащиеся должны овладеть такими учебными действиями с языковыми единицами как:

- находить,
- опознавать,
- характеризовать,
- сравнивать,
- классифицировать,
- конструировать из этих единиц единицы более высокого уровня (слова, словосочетания, предложения, тексты),
- использовать эти действия для решения познавательных, практических и коммуникативных задач.

Работа с языковыми единицами начинается с первых уроков обучения грамоте. В первом классе много внимания уделяется **работе со звуком**, можно предложить такие виды заданий:

- выделить звук из слова,
- подобрать слово, где заданный звук будет находиться в начале, в конце, в середине слова,
- придумать пары слова, с парными звуками по твёрдости-мягкости, звонкости-глухости,
- сравнить звуковую и буквенную запись слова,
- определить количество звуков, букв в слове,
- разделить звуки (буквы) на группы (гласные-согласные, парные-непарные, выделить группу йотированных гласных),
- подчеркнуть буквы, обозначающие мягкие или твёрдые согласные, гласные, которые обозначают один или два звука,
- найти лишний звук (букву) и т.д.

Основной языковой единицей русского языка является слово, т.к. к нему направлены и от него исходят все остальные единицы языка. Звуки и морфемы входят в состав слова (вне слова их не бывает), словосочетания и предложения строятся из слов.

**Виды упражнений при работе над словом.**

- составить слово из предложенных морфем,
- при помощи морфем образовать однокоренные слова,



- найти слово в тексте в соответствии с заданием (с заданным количеством слогов, определённую часть речи, синонимы, антонимы и т.д.)
- определить грамматические признаки слова,
- классифицировать слова по частям речи, по морфемному составу, по орфограммам.

### **Виды упражнений при работе над предложением.**

#### **1. Вычленение предложений из потока речи.**

– Графический диктант, при котором ученики, слушая текст, графически обозначают количество предложений, их целевую и интонационную характеристику.

– Определение границ предложений в письменном тексте, задание найти главные члены – облегчает выполнение этого задания. Но в эти упражнения можно добавить орфографические ошибки. Таким образом, выполняя одно упражнение, ученики выполняют несколько учебных действий с разными языковыми единицами.

#### **2. Редактирование – восстановление правильных границ предложения.**

#### **3. Конструирование предложений из отдельных слов.**

Обучающий эффект можно повысить, если деформированное предложение давать не изолированно, а в составе текста.

#### **4. Распространение заданных предложений.**

Это задание постепенно можно усложнять:

- распространить предложение в соответствии со схемой,
- определёнными частями речи,
- упражнения типа: из слов, стоящих в скобках, выбрать более точное.

#### **5. Творческие упражнения.**

Творческие упражнения предполагают отсутствие каких-либо образцов, школьник составляет предложение совершенно свободно.

– На определённую тему.

– По данной картинке.

– Используя «опорные» слова.

– Используя словосочетание или какой либо оборот речи, обладающий особенной выразительностью.

#### **8. Деление сплошного текста на предложения.**

#### **9. Анализ предложения и составление его схемы.**

#### **11. Составление рассказа с последующим анализом предложений определённой структуры.**

Систематическая работа с языковыми единицами способствует развитию умственной деятельности учащихся. К.Д. Ушинский утверждал, что основной закон детской природы состоит в том, что «дитя требует деятельности беспрестанно и утомляется не деятельностью, а ее однообразием и односторонностью. Неосознанно ребенок тянется к той деятельности, которая сулит ему возможности развития».

...

1. Попова Н.Е., Еремина Интеграция универсальных учебных действий учащихся в соответствии с требованиями ФГОС СОО // Педагогическое образование в России. 2015. № 12. С. 139-144.

**Курбанова Л.У.**

**Смена социальных гендерных практик в  
меняющемся мире: проблемы и противоречия  
(на примере социологических исследований  
среди женщин Северного Кавказа)**

*Чеченский государственный университет, г. Грозный*

Известный отечественный сексопатолог И. Кон в своей работе «Меняющийся мужчина в меняющемся мире», отмечал, что появление организованного и идеологически оформленного женского движения воспринимается мужчинами одновременно как угроза, интеллектуальный вызов и пример для подражания, порождая потребность защищать свои собственные групповые интересы. Но каковы эти интересы и от кого их нужно защищать? Состоит ли проблема в том, что женщины присваивают традиционные мужские социальные привилегии? Или в том, что они становятся похожими на мужчин и начинают успешно конкурировать с ними? Или в том, что сами мужчины потеряли или боятся потерять какие-то ценные качества? Или что мужчинам стало тесно и неудобно в привычной исторической коже? А может, все эти обстоятельства вместе взятые, порождают изменение в течении времени смены идентичностей?

Идентичность мужчины, считает И. Кон, его маскулинность варьируется в зависимости от ситуационных ограничений и процессуально это может протекать по-разному. «Множественность и текучесть образов маскулинности проявляется не только в истории, но и в жизни каждого конкретного индивидуума, который в разных ситуациях и с разными партнерами «делает», «разыгрывает» и «представляет» разную маскулинность. Понятия «гендерного дисплея», «делания гендера» и «гендерного перформанса» позволяют лучше описать и теоретически осмыслить разные ипостаси мужского «Я» и возможные варианты и способы их интеграции и дезинтеграции. Это имеет, помимо культурологического, важное психотерапевтическое значение. [1, с. 563].

Разные парадигмы маскулинности не столько отрицают, сколько взаимно дополняют друг друга. Однако разрыв между теорией и эмпирическими данными в «мужских исследованиях» еще больше, чем в женских.

Рассматривая поведенческие практики женщин в условиях смены социальных структур в обществе, некоторые специалисты считают, что женщины более социально мобильны чем мужчины. [2, с. 48]. По мнению Н.В. Гончаровой, речь идет не только об усвоении изначально заданных и функционирующих в обществе гендерных стереотипов. Молодые женщины в период социальных трансформаций демонстрируют новые формы гендерного поведения. Это проявляется не столько в гендерной атрибутике, сколько в конструировании новых форм гендерного взаимодействия. Женщины активно осваивают новые профессии, считавшиеся традиционно мужскими, формируют новые типы гендерных контрактов. Данный процесс неоднозначно протекает в таких обществах, которые мы, обычно,

называем «традиционные». Усиление традиционализма и религиозного фактора – эти два тренда во многом определяют социокультурную современную реальность регионов Северного Кавказа. Проекция обозначенных процессов в общественном сознании, сопровождается, часто, навязыванием жесткого стандарта поведения женщинам со стороны мужчин. Социальный протест женщин выражается во все усиливающейся тенденции к автономии женщин, в стремлении их к самоактуализации своего внутреннего психологического и социального пространства. Иллюстрацией к данному тезису могут служить социологические исследования среди женщин, проведенные в республиках Северного Кавказа [3]. Давая оценку в целом социально-экономическому положению в своих республиках, женщины на вопрос «Как изменилась жизнь в республике за последние 10 лет?» отметили, что она «немного улучшилась» (44,2%- Чечня; 47,6% Ингушетия; 24,4% – Дагестан; 23%-КБ) и примерно столько же опрошенных распределили свои ответы в оценках «Серьезно ухудшилась» и «Никак не изменилась». Отражением пессимистического взгляда женщин на собственное бытийное пространство мы находим в ответах на вопрос «Как живет женщина в вашей республике?». 78 % женщин из Чечни считают, что им живется тяжелее, чем женщинам в других республиках, 60% -женщин опрошенных из Дагестана, так же считают, что им хуже, чем другим женщинам. Почти каждая вторая женщина из Ингушетии и КБ разделяет эту позицию по отношению к своей судьбе.

Что женщин тревожит? С чем сложно смириться? На вопрос «Что вы хотели бы поменять в своей судьбе?» Лидирующие позиции в ответах женщин из Чечни заняли такие индикаторы желаемого социального самочувствия, как «быть независимой», «посещать дополнительные образовательные курсы», «начать работать» (34%; 29%; 27%: соответственно). В Дагестане 52 % женщин хотят улучшить свое здоровье, а в КБ- желание переехать в свой дом и поменять профессию являются определяющими в позициях женщин (47%; 46%:).

Среди перечня проблем, с которыми сталкиваются женщины в исследуемых республиках, наиболее болезненными по Чечне, были названы «отсутствие равноправия», «контроль со стороны мужчины», «ограничение свободы женщин», «строгие религиозные нормы», «отсутствие защиты при насилии и несправедливости». Примечательно, что названные показатели выше (от 51% до 33 %), чем переживание из «низких зарплат» (30%), когда, как в Дагестане именно проблему «низких зарплат», поставили на первое место (55%), хотя названные критерии гендерного неравноправия налицо и в Дагестане (42% отметили, что отсутствует равноправие между полами, а 41 % опрошенных дагестанок испытывают «контроль со стороны мужчины». Похожая картина в КБ и Ингушетии. 24% женщины из КБ признали, что нет защиты при насилии или несправедливости.

Таким образом, краткий анализ данного исследования по положению женщин СК, показывает, что усиление традиционализма и религиозного фактора в северокавказском обществе, наряду с позитивными элементами возрождения традиционных нормативных практик этического и морально-нравственного характера, создают значительные проблемы для женщин в контексте ее

личной свободы и индивидуальной самореализации. Женщина испытывает серьезное гендерное социальное напряжение с четко выраженными факторами гендерного неравенства. У женщин, такое положение вызывает чувство эмоциональной и психологической тревожности, зависимость от стереотипов в общественном сознании. Исследование положения женщин в заявленных регионах – попытка осмыслить ее внутренний мир, заявить о ее проблемах, активизировать внимание социальных институтов в обществе к ее социально-психологическим рискам и наметить практические шаги в направлении конкретной помощи конкретным женщинам в этих обществах.

...

1. Кон И. Мужские исследования: Меняющиеся мужчины в изменяющемся мире // Введение в гендерные исследования. Ч. 1: Учебное пособие. Харьков; СПб., 2001.

2. Гончарова И.В. «Игры для мальчиков (гендерные аспекты реализации карьерных притязаний) // Социологические исследования 2003. № 1.

3. Социологические исследования проводились усилиями членов региональных НКО Северного Кавказа.

URL: [http://genderpage.ru/wp-content/uploads/2015/05/PPP\\_Moscow-for-site.pptx](http://genderpage.ru/wp-content/uploads/2015/05/PPP_Moscow-for-site.pptx)

---

**Макшанцева Н.В.**  
**Герменевтическая составляющая**  
**концептуального подхода к содержанию**  
**межкультурного образования**

*Нижегородский государственный лингвистический  
университет им. Н.А. Добролюбова, г. Н. Новгород*

На различных этапах развития науки как в России, так и за рубежом в зависимости от конкретных социокультурных условий и доминирующих педагогических идей существовали различные подходы к решению проблем обучения языку.

Сторонники каждого из них подчеркивали преимущества одних и доказывали несостоятельность других, находясь в постоянном поиске путей повышения эффективности образовательного процесса.

В XXI веке утвердилось и стала общепризнанной новая парадигма в языкознании.

Системно-структурная модель языка сменилась антропологической, которая переключила интересы исследователей с объекта познания на субъекта, то есть человека (языковую личность) и его место в культуре.

При смене научных парадигм меняется модель постановки проблем и их решений. Осмысление культурологической парадигмы знаний, ее особенностей привело к формированию новых подходов в современной методике: культурологического (А.Д. Дейкина, М.Р. Львов, Л.И. Новикова и др.), лингвоконцептоцентрического (Н.Л. Мишатица, А.Г. Саяхова).

Мы предполагаем в качестве приоритетного концептуальный подход к содержанию межкультурного образования, поскольку:

– данный подход концентрирует внимание на когнитивно-функциональной деятельности;

- основан на антропоцентрической парадигме;
- опирается на теоретические положения лингвокультурологии, созданной на основе триады – язык, культура, человеческая личность;
- основан на средствах передачи культуры сквозь призму языка;
- является ключом к пониманию национального во всечеловеческом и всечеловеческого в индивидуальных формах национального.

Центральным понятием в русле предлагаемого подхода признан концепт как смысловая интегративная единица, получающая выражение в языке и речи, обладающая национально-культурной спецификой.

По верному наблюдению Е.И. Пассова, в процессе межкультурного образования нужно обучать не языку как таковому, а культуре, частью которой является язык. Суть межкультурного образования состоит в обучении пониманию чужого [7, с. 4]. Понимание положительно маркировано, поэтому так велико желание достичь его. Понимание «вытекает из природы слова, которое всегда хочет быть услышанным, всегда ищет ответного понимания» [1, с. 306].

Феномен понимания в лингвистике определяется как когнитивная деятельность, призванная для установления смысла некоторого объекта [4, с. 124], то есть понимание осуществляется через смыслы. Это толкование находит выражение в этимологии и словарных дефинициях лексемы понимать (понять, понимание).

По данным этимологических словарей, внутренняя форма лексемы *понимать* указывает на идею удержания чего-либо, схватывания и удержания мысли [10].

В.И. Даль определяет основное значение слова *понимать* – «постигать разумом, познавать, разуметь, уразумевать, обнять смыслом, разумом; находить в чем-то смысл и толк» [3, с. 286-287].

В словаре под редакцией Д.Н. Ушакова *понимание* – способность, умение проникнуть в смысл чего-нибудь, усвоить, осознать его; состояние сознания, которому ясен, открыт, известен смысл чего-нибудь; та или иная точка зрения на что-нибудь; то или иное толкование, объяснение чего-нибудь [9, с. 582].

В словаре под редакцией А.Н. Евгеньевой *понять* – это:

- уяснить себе, уразуметь смысл, сущность, содержание чего-либо, постичь что-либо;
- найти в ком-либо близкие себе мысли, взгляды;
- признать, оценить по достоинству [8, с. 289].

Таким образом, наиболее важная составляющая лексемы *понимать* – проникновение в суть, постижение смысла.

Именно установка на понимание, поиски смысла, присущие всем отраслям знания, позволяет говорить о герменевтичности различных наук, особенно гуманитарных. Напомним, что деятельность в филологии, по С.С. Аверинцеву, и есть «служба понимания».

В процессе межкультурного взаимодействия студенты постоянно сталкиваются с явлением разгадки смысла и в текстовой деятельности и в процессе коммуникации. С опорой на герменевтику студенты решают задачу постижения чуда понимания, а «чудо заключается не в том, что души таинственно общаются между собой, а в том, что они причастны к общему для них смыслу» [2].

Следует отметить, что есть смыслы, которые являются универсальными для различных культур, все они связаны с восприятием мира. Вместе с тем, смысл-

категория, соотносимая с человеком как носителем определенной культуры. В разных культурах одно и то же предметное содержание может пониматься по-разному. Сошлемся на пример выдающегося русского философа А.Ф. Лосева [6, с. 55-56]. Рассматривая греческое слово «истина», ученый отмечает не только отвлеченное значение (лат. *veritas*), но и буквальное, характерное для психологии греческого мироощущения – «незабываемое», «незабвенное», «вечное». Предметная сущность слова одинакова, но каждый народ переживает этот предмет по-разному: так в греческом подчеркивается незабвенность, а в латинском – момент доверия и веры.

Кроме того, за словами стоят коннотации, обусловленные культурными представлениями. Например, *рябина* в русском языковом сознании – это не только дерево, но и символ родины, России, духовности, судьбы и др. Слова обретают смысл той социокультурной реальности, которую представляют и которая вступает с ними в прочные ассоциативные связи.

Условие вывода смысла – контекст, каждое слово должно пониматься на основе своего контекста (Ф. Шлейермахер). Каждое слово, обладая мощным смысловым зарядом, преобразуется в новом контексте. Благодаря контексту возникают смысловые сдвиги [5, с. 323].

Процедура и правила вывода смысла содержат три части: понимание, истолкование, применение, которые между собой взаимосвязаны.

Понимание начинается с «набрасывания смысла» (Х. Г. Гадамер) – это своеобразное предвосхищение смысла. Если смысл текста не понят непосредственно, начинается его интерпретация, то есть толкование. Если объект понимания – величина постоянная, интерпретация направлена на переменный коммуникативный смысл слов в высказывании и самих высказываний (Н.Д. Арутюнова).

В межкультурном взаимодействии общение происходит не значениями, а смыслами. Смыслом языкового знака является концепт – основная единица национального менталитета (В.В. Колесов). Понимание вербальных концептов зависит от контекста, отправителя, получателя информации, традиций и реальности, определенной национальной концептосферы и национального культурного мира.

...

1. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. М.: Искусство. 1979. 423 с.

2. Гадамер Г. О круге понимания. Неспособность к разговору.

URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z00000036/>

3. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка в 4-х тт. М.: Русский язык. т.3.

4. Демьянков В.З. Понимание // Краткий словарь когнитивных терминов // Под общей редакцией Е.С. Кубряковой. М.: Филол. ф-т МГУ им. М.В. Ломоносова, 1997. 245 с.

5. Жинкин Н.И. Речь как проводник информации // Психолингвистика в очерках и извлечениях. Хрестоматия под общ.ред. В.К. Радзиховской. М.: 2003. 460 с.

6. Лосев А.Ф. Философия имени. М. 1990. 300 с.

7. Методика межкультурного образования средствами русского языка как иностранного. Под.ред. проф. А.Л. Бердичевского. М.: 2011. 184 с.

8. Словарь русского языка: В 4-х т. / АН СССР, Ин-т рус. яз.; Под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд., испр. и доп. М.: Русский язык, 1981–1984.

9. Толковый словарь русского языка под редакцией Ушакова Д.Н. Т. 2. М.: ООО Изд. АСТ. 2000. 1568 с.

10. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка в 2-х тт. М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей. 1959. Т. 1.; Срезневский И. Материалы для словаря древнерусского языка в 3-х тт. М. 2003. Т. 1.; Преображенский А. Этимологический словарь русского языка в 4-х тт. М.: Прогресс. т.1. 1910.

---

## **Маркина О.С.**

### **Воспитательный потенциал урока математики**

*Лицей №28 имени академика Б.А. Королёва, г. Нижний Новгород*

Одно из главных направлений совершенствования современного урока – это усиление его воспитательных функций. Основные воспитательные функции предмета математики заключаются в том, что уроки должны воспитывать у учащихся логическую культуру мышления, строгость и стройность в умозаключениях; а содержание математических задач дает возможность значительно расширить кругозор учащихся, поднять их культурный уровень.

На уроках математики ученику требуется анализировать каждый шаг своего решения, аргументировать и доказывать свое мнение. Поэтому занятия математикой дисциплинируют. Занимаясь математикой, каждый ученик воспитывает в себе такие личностные черты характера, как справедливость и честность; привыкает быть предельно объективным. Честная и добросовестная работа на уроках математики требует напряженной умственной работы, внимания, терпимости в преодолении различных трудностей. Поэтому уроки математики воспитывают в учениках трудолюбие, настойчивость, упорство, умение соглашаться с мнениями других, ответственность [1, 18].

Работа по воспитанию в процессе обучения математике будет эффективной, если она проводится в различных видах учебной деятельности: в процессе овладения теорией предмета, при устном счете и решении задач, в ходе выполнения домашних заданий, при составлении задач самими учащимися. Все виды работ имеют особенности и возможности в воспитании.

Любой урок несет огромный воспитательный потенциал и поэтому на учителя возлагается большая ответственность, чтобы не навредить ребенку. Методически правильно построенный урок воспитывает каждым своим моментом. Разработаны методические рекомендации по реализации воспитательного потенциала урока математики:

1. Проведение систематической диагностики уровня воспитанности ученика и класса в целом.
2. Обсуждение качеств личности, которые будут затрагиваться на уроках.
3. При написании плана урока продумывать виды деятельности ученика на каждом этапе урока в связи с поставленными воспитательными задачами.
4. Осуществить выбор оптимальных способов и приемов для начала урока т.к. на этом этапе происходит влияние на потребностно-мотивационную сферу и успех урока чаще всего зависит от умелой организации начала урока.

5. Использовать на этапе актуализации опорных знаний работы по готовым чертежам, тренажеры, работу в парах, применять ИКТ.
6. Специально подбирать задачи для урока.
7. Использовать на уроке разные виды контроля, что позволит осуществлять нравственное воспитание, воспитывать ответственность, самостоятельность, критичность, силу воли, коммуникабельность, трудолюбие.
8. Воспитание творческой самостоятельности можно осуществлять с помощью различных творческих домашних работ.
9. Применять разные способы оценивания, что оказывают положительное воздействие на ребенка и в плане успеха и в случае неудач.
10. Проводить этап рефлексии на каждом уроке, что позволит корректировать воспитательные задачи урока.

Будучи элементом воспитания, урок не перестает оставаться частью жизни ребенка. И характер протекающей на уроке жизни становится качеством наглядного образа жизни, достойной человека, ибо на уроке каждый проживает достойно этот кусок своей жизни – конечно, если организатором урока является педагог-профессионал [2, 60]. А процесс воспитания на уроке – это сама жизнь ребенка, и должна она проживаться на уровне современной культуры.

...

1. Амонашвили Ш.А. Воспитательная и образовательная функция оценки учения школьников. М.: 1984.
2. Фундаментальное ядро содержания общего образования / под ред. В.В. Козлова, А.М. Кондакова. М.: Просвещение, 2011, 59с.
3. Сайт Федерации Интернет-образования – URL: <http://senter.fio.ru>

---

### **Межидова Д.В., Шамилева З.У.** **Доступные способы минимизации рисков** **хозяйственной деятельности компаний**

*Чеченский Государственный Педагогический Университет, г. Грозный*

Согласно исследованиям американских экономистов Р.Коуза и Дж.К.Джарилло, все хозяйственные затраты (издержки) предприятия можно разделить на три типа: внутренние, связанные непосредственно с производственной или основной деятельностью, внешние – издержки на приобретение материалов, комплектующих, материальных ресурсов и транзакционные – затраты на продвижение выпускаемого продукта на рынок [1]. Рассмотрим подробнее эти типы издержек и связанные с ними, то есть с их осуществлением, риски.

Внутренние издержки предприятий складываются из затрат на восстановление основных фондов, из стоимости трудовых ресурсов основного персонала с соответствующими отчислениями во внебюджетные фонды, из части накладных расходов и из налоговых платежей – платы за землю, налога на имущество, других налогов, например на пользователей автодорог, на воспроизводство минерально-сырьевой базы. Соответственно, к основным можно отнести следующие типы рисков, связанные с осуществлением внутренних издержек: риск неблагоприятного изменения налогового и связанного с ним законодательства, например устанавливаемого



правительством состава затрат, включаемых в себестоимость продукции; риск вынужденного увеличения расходов на оплату труда, например для компенсации инфляции; технологические риски, связанные с непредвиденными простоями или выходом из строя технологического оборудования;

Для снижения технологических рисков и части форс-мажорных обстоятельств, аналогичных технологическим – аварии, проводятся мероприятия по технике безопасности, противопожарные и другие, рассмотрение которых не входит в круг вопросов, исследуемых в настоящей работе[2].

**Таблица 1. Способы снижения рисков, связанных с внутренними издержками**

Риски	Способы снижения рисков
Риски, связанные с простоями и выходом из строя технологического оборудования	Профилактические мероприятия Страхование
Риск неблагоприятного вменения налогового законодательства	Создание резервного фонда предприятия
Форс-мажорные риски (пожар, забастовка и др.).	Страхование Мониторинг ситуации

Методы снижения рассматриваемого риска вытекают из его сути – это организация и повышение качества работы службы сбора информации о рынке, то есть маркетинговой службы предприятия, и защита собственной информации. Необходимо отметить, что в настоящее время собственные маркетинговые службы организованы не только крупными, но и небольшими российскими предприятиями – производителями. Сбор и изучение информации о рынке производится различными способами, среди которых анализ статистических данных о потребителях, анализ объемов и динамики продаж собственной продукции и продукции конкурентов по регионам.

...

1. Глущенко В.В. Управление рисками. Страхование. г. Железнодорожный, Моск. обл.: ТОО НПЦ «Крылья», 2003. 336 с.

2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Эскерханов М.З. Экстремальные условия и риски в управлении предприятием». Учебное пособие. М.:«ЦентрЛитНефтеГаз», 2009.

## **Мешкова Л.Л., Климов К.А. Тенденции развития профессионального образования**

*Тамбовский филиал АНО ВО «РосНОУ»,  
г. Тамбов*

Смена тенденций развития профессионального образования, являющихся реакцией на изменяющиеся социальные условия и состояние рынка труда, требует ответа на вызовы современности, и, как следствие решения множества возникающих педагогических задач.

Основными документами, определяющими государственную политику в сфере профессионального образования, наряду с Законом об образовании, являются Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы и Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года.

Целями, поставленными перед системой профессионального образования этими документами, являются: обеспечение доступности высококачественного образования в течение всей жизни; укрепление единства образовательного пространства страны; открытость системы образования.

В качестве основных результатов, которые должны быть достигнуты задаются требования преодоления дисбаланса между профессиональным образованием и сферой труда; развитие региональных моделей и сетевого взаимодействия в сфере профессионального образования.

Главным условием эффективного развития профессионального образования является развитие взаимодействия со сферой труда. При этом предполагается более полное участие бизнеса и промышленности в формировании требований к результатам профессионального образования прежде всего в прогнозировании потребностей в кадрах и квалификациях, их участии в создании условий профессиональной подготовки (кадры, оборудование, базы практик). Предполагается также более полное участие бизнеса в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, создание и развитие системы независимой оценки качества образования, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Описанные положения представляют собой системные требования в отношении системы профессионального образования и являются хорошим ориентиром как для педагогических коллективов, так и для представителей бизнес-сообществ.

Наряду с проводимыми содержательными переменами требуются и организационно-структурные преобразования в системе подготовки специалистов, а также поиск новых форм и методик на всех этапах этой работы. Развитие профессионального образования также требует разработки более совершенных способов регулирования рынка образовательных услуг [1].

Модернизация профессионального образования определяет необходимость изменения ряда традиционных подходов к системе подготовки специалистов, а также необходимости выстраивания единой педагогической практики в профессиональной подготовке по родственным профессиям, направлениям и специальностям на всех образовательных уровнях [2].

...

1. Мешкова Л.Л. Взаимодействие работодателей и системы профессионального образования: проблемы и перспективы развития. В сборнике: Наука, образование, общества: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Тамбов, 2015. С. 88.

2. Климов К.А., Мешкова Л.Л. «Организация профессиональной подготовки в учебных заведениях ВПО и СПО кластера информационных технологий Тамбовской области»: Учебно-методическое пособие. Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2014. 143 с.

**Миронова Л.Ю.**  
**Совершенствование российской**  
**судебной системы**

*Тамбовский филиал АНО ВО «РосНОУ», г. Тамбов*

В настоящее время в средствах массовой информации активно обсуждается вопрос построения единой судебной власти в Российском государстве.

Все гражданские дела в России рассматриваются двумя видами судов – судами общей юрисдикции (в рамках гражданского процесса) и арбитражными судами (в рамках арбитражного процесса). Вместе с тем, в Конституции РФ как способ разрешения гражданских дел упоминается лишь гражданское судопроизводство, что справедливо вызвало вопросы о целесообразности существования арбитражного процесса, о соотношении гражданской и арбитражной процессуальных форм и т.д.

Процесс сближения гражданского и арбитражного процессов уже начался. Так, в феврале 2014г. Президент России подписал закон о поправке к Конституции РФ [1], в соответствии с которым объединены Верховный и Высший Арбитражный суды. В соответствии с законом, Высший Арбитражный суд РФ упраздняется, а вопросы осуществления правосудия, отнесенные к его ведению, передаются в юрисдикцию Верховного суда РФ. А также начат процесс разработки единого Гражданского процессуального кодекса, который будет регулировать процедуру рассмотрения гражданских и арбитражных дел.

В результате слияния судов сформирован Верховный суд РФ как единый высший судебный орган по гражданским, уголовным, административным делам, по разрешению экономических споров и по иным делам.

Слияние судов вызвало у политиков, политологов и общественных деятелей самую разностороннюю реакцию. Кому-то идея «сформировать один высший судебный орган» показалась целесообразной, а кто-то посчитал слияние не самой лучшей формой координации работы судов.

Изменения в части объединения судов должны сыграть положительную роль в масштабной правовой реформе российского общества, которая призвана усовершенствовать судопроизводство, структурировать судебную практику, повысить авторитет судебной системы.

Правовая грамотность населения по-прежнему находится в России на недостаточно высоком уровне. Смысл проведения в жизнь каких-либо предложений и новаций, особенно если это касается крупных перемен в правовой системе российского общества, сейчас понятен в основном только квалифицированным специалистам, поэтому, в первую очередь, смысл предлагаемых перемен нужно донести до широкого круга граждан страны, следует объяснить необходимость объединения двух высших судебных инстанций.

В России в настоящее время действует более трех тысяч судов общей юрисдикции и около двухсот арбитражных судов. Основная часть решений принимается именно в судах первой инстанции. Суды завалены делами, граждане жалуются, что им приходится годами судиться и просиживать в судебных коридорах часами в ожидании справедливости, а некоторым проще махнуть рукой на нарушения, чем обратиться в суд.

Поэтому надеяться на то, что слияние судов само по себе разрешит имеющиеся проблемы в судопроизводстве и правоприменительной практике недопустимо. Для проведения реформы необходима серьезная работа с привлечением всего юридического сообщества.

В заключение приведем слова Владимира Дмитриевича Зорькина о том, что «нам еще предстоит огромный нормотворческий труд. Мы должны работать не покладая рук. Мы не должны почивать на лаврах. Но мы тем более не должны суетиться, подменять подлинную нормотворческую законодательную деятельность модернизационными суррогатами».

...

1. Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 05.02.2014 N 2-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации и прокуратуре Российской Федерации" // СЗ РФ. 2014. N 6. Ст. 548.

2. Российская газета [Электронный ресурс]: офиц.сайт. Электрон.дан. Режим доступа: URL: <https://rg.ru/zorkin.html> по состоянию на 25.06.2016.

---

**Пимонова О.В.,  
Логиновских Е.Л., Журавлева Т.А.  
Актуальность внедрения новых  
педагогических технологий в учебный  
процесс современной школы**

*ООШ №42, г. Ленинск-Кузнецкий*

Современное общество предъявляет высокие требования к выпускнику школы. Обучающиеся, успешно освоившие курс школьной программы, могут применять эти знания в незнакомой ситуации, но не у всех получается самостоятельно приобретать и применять их на практике для решения возникающих проблем, генерировать новые идеи, творчески мыслить. Таким образом, рассчитывать на успешность в обществе может не каждый выпускник.

Формирование упомянутых выше качеств личности возможно при смене приоритетов в образовании – с усвоения готовых знаний в ходе учебных занятий на самостоятельную познавательную деятельность каждого ученика, с учетом его особенностей и возможностей. В этой связи необходимость внедрения новых технологий в учебный процесс представляется актуальным.

С появлением общеобразовательных стандартов, перед каждым педагогом остро встает проблема выбора педагогической технологии, которая бы обеспечивала учителя всем необходимым для конструирования учебно-воспитательного процесса, наиболее подходящего для поставленных целей обучения.

Существенная черта педагогической технологии – это процесс целеполагания, рассматриваемый в двух аспектах:

1) диагностического целеполагания и объективного контроля учащимися учебного материала;

2) развития личности в целом.

Не секрет, что господство на уроках репродуктивной деятельности вызывает сложности фактологического материала. Поэтому немало обучающихся, которые занимаются только на «удовлетворительно». Они просто добросовестно

посещают уроки, выполняют задания, но при этом не проявляют активности и тем более творчества. В системе традиционного обучения формирование познавательной активности происходит стихийно. В конце обучения названное качество личности продолжает оставаться на низком уровне (воспроизводящая самостоятельность). В результате обучающиеся испытывают трудности в ситуациях, в которых они должны самостоятельно сориентироваться и принять оптимальное решение, не умеют самостоятельно приобретать знания и творчески применять их в различных нестандартных ситуациях. Поэтому сегодня необходима система образования, которая ставит личность ученика в центр внимания педагога и в которой деятельность ученика была бы ведущей. Сегодня парадигма образования «учитель-учебник-ученик» должна быть заменена новой парадигмой «ученик-учебник-учитель». Эта система отражает гуманистическое направление в педагогике, психологии и философии.

Таким образом, потребностью сегодняшнего дня является переход с усвоения готовых знаний на уроке к самостоятельной познавательной деятельности обучающегося. Такой переход возможен лишь с внедрением новых технологий в учебный процесс современной школы.

---

### **Подольская О.В. Взаимоотношения педагога и родителя в образовательном процессе**

*Средняя общеобразовательная школа №28, г. Калуга*

Актуальность поднимаемого в данной статье вопроса обусловлена важностью и необходимостью участия родителей в процессе обучения ребенка. Однако роль родителей в образовательном процессе воспринимается диффузно, четких границ её не определено и поэтому часто трактуется по-разному. В связи с этим возникают разногласия в понимании «функционала» родителей в системе школы. Закон об образовании дает некоторое представление о правах и обязанностях родителей (законных представителей), тем не менее, он носит рамочный характер, оставляя педагогов и родителей творчески, следовательно, вариативно решать вопрос о взаимодействии в образовательном процессе в каждом конкретном случае.

Важность данной темы также обусловлена «ресурсностью» самих взаимоотношений. Потенциал «родительского сотрудничества» способен как понизить, так и повысить качество педагогического процесса. Действительно, если связи «педагог-родитель» позитивны, плодотворны, они благоприятно влияют на формирование социально-психологического климата в классе, в детского-родительском коллективе и сфере отношений «педагог-родитель», что опосредованно влияет на мотивацию обучающегося и его успеваемость. Сложности взаимоотношений, в свою очередь, могут привести к конфликтности, что чревато рядом негативных последствий: ухудшением социально-психологического климата в классе, общая невротизация отношений, снижение мотивации к учёбе учащихся и много другое.

Рассмотрим возможные стили позиционирования родителя и учителя по отношению друг к другу.

1. Преимущество учителя. Родитель – «подчиненный». Учитель в данной позиции воспринимается как непререкаемый авторитет, носитель единственно верного понимания любой ситуации, связанной с учебным процессом. Его задача – давать инструкции обучающимся и их родителям. В случае неисполнения возможны конфликты.

2. Преимущество родителя. Учитель – «урокодатель» или тот, кто предлагает «образовательную услугу». Родитель – это клиент, который всегда прав. Главное в данном процессе удовлетворить интересы родителя. В случае невозможности удовлетворить его интересы возможен конфликт.

Описанные типы взаимоотношений неконструктивны, в основе такого взаимодействия лежит механизм соперничества. Взаимодействие направлено не на общее дело, а на личность «соперника». Конечно, описанные выше стили позиционирования несколько утрированы и в «чистом виде» встречаются не часто, однако при анализе большинства конфликтных, сложных или неопределенных взаимоотношений «родитель-педагог» можно усмотреть тенденции первого или второго типа.

Если центральной фигурой процесса обучения рассматривать обучающегося, а не родителя или педагога, а взаимодействие родителя и учителя будет направлено на общую деятельность, в данном случае – обучение и воспитание ребенка, то позиции будут выстроены следующим образом:

3. Родитель и учитель – партнёры, стоящие на одной горизонтальной позиции. Поскольку их задача обеспечивать процесс обучения, развития и воспитания ребёнка (в котором каждый из них заинтересован), то единство общей задачи создает поле для совместной деятельности: обсуждений проблемных вопросов, связанных с учебной и внеучебной деятельностью.

Такая позиция не умаляет значимость родительской и педагогической роли, обсуждение насущных вопросов и задач идёт с учётом важности и компетентности обеих позиций. В данной плоскости понимания позиций отсутствует иждивенческая установка «мне должны», которая может возникать в позициях «учитель-главный», и «родитель – главный».

Важность культурных и гуманистических ценностей в общении учителя с родителями подчеркивается в Этическом кодексе педагога. Так, в части третьей данного документа говорится об уважительном и доброжелательном общении с родителями воспитанников. Документ также регулирует вопрос конфиденциальности: педагог не должен разглашать высказанное детьми мнение о своих родителях или мнение родителей – о детях. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей. Соблюдение этических правил ставит высокую планку отношений как между учителями и учащимися, так и между учителями и родителями. И если профессиональный кодекс задает подобную «высоту» отношений для педагогов, то правила поведения родителя в системе взаимодействия с педагогом определяются только общественными нормами. Это ставит учителя в более ответственное, но и более уязвимое положение. Его поведение строго оценивается со стороны родителей и общественности. Было бы справедливым отметить, что, воспринимая родителя как участника образовательного процесса, мы ожидаем от родителя соблюдения тех же норм и правил поведения, что отражены в кодексе педагога.

Подытоживая вышесказанное, остановимся на главных идеях темы учительско – родительских отношений.

Во-первых, родители являются важными участниками образовательного процесса.

Во-вторых, участие родителей в образовательном процессе должно реализовываться исходя из партнерских позиций и центрировании на общих целях и ценностях обучения и воспитания.

В-третьих, этические правила взаимоотношений действуют равно как для педагогов, так и для родителей. Только такой подход может обеспечить качество и эффективность общения родителей и педагогов.

Теоретические идеи данной статьи требуют дальнейшего практического рассмотрения. Несмотря на то, что едва ли найдутся противники высказанных идей из числа педагогов или родителей, тем не менее, жизненные ситуации не всегда легко однозначно трактовать. Систематическое обсуждение трудноразрешимых ситуаций в сфере психологии и этики взаимоотношений родителей и педагогов на педагогических советах и консилиумах позволило бы решать насущные вопросы педагогической деятельности и способствовало бы профилактике эмоционального выгорания педагогов.

...

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (действующая редакция, 2016).

2. Профессиональный кодекс учителя. // Учительская газета.

URL: <http://www.ug.ru/archive/34928>

3. Крушельницкая О.Б., Орлов В.А., Сачкова М.Е. Социальная психология образования как отрасль научного знания // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 2. С. 1–14.

URL: [http://psyjournals.ru/psyedu\\_ru/2013/n2/61292.shtml](http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2013/n2/61292.shtml)

4. Прикладная социальная психология в образовании/ Социальная психология. Под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача., М., 2001.

---

### **Поповичева М.В.**

#### **Виктимность лиц пожилого возраста как фактор способствующий совершению преступлений**

*Тамбовский филиал АНО ВО «РосНОУ», г. Тамбов*

В последние годы все чаще и чаще преступники выбирают в качестве жертв преступных посягательств людей пожилого возраста – наименее защищенную и слабую категорию населения [6]. В 2014 г. в России была проведена группировка потерпевших от преступлений по возрасту еще на одну категорию – мужчин старше 60 и женщин старше 55 лет [4].

Ранее предполагалось, что пожилые люди подвержены виктимизации более, чем представители любой другой возрастной группы, но это не подтверждено [3]. Повышенная степень уязвимости за счет личностного компонента виктимности вытекает из наличия соответствующих виктимных предрасположений, т. е. психологических, биофизических, социальных качеств, повышающих степень уязвимости индивида и проявляющихся в большей мере активно.

Возраст значимо проявляется как фактор повышенной виктимности, обусловленной особенностями психологического плана потенциальных и реальных жертв [1]. Пожилых людей относят, в основном, к некритичным жертвам, то есть к лицам, демонстрирующим неосмотрительность, неумение правильно оценить жизненные ситуации [6]. Для лиц пожилого возраста виктимологическими факторами называют: физическую слабость, слабую память, снижение половой потенции и др. Подходы к потерпевшему преступник находит, ориентируясь на чувство одиночества [5].

В соответствии с данной ситуацией сложилась характерная типология преступлений против этой группы. Так, ввиду их физической слабости они являются предпочтительными жертвами грабежа. В связи с их ограниченным радиусом передвижения и относительно стандартным стилем жизни представители этой группы особенно подвержены нападениям. Так, они должны использовать в основном общественный транспорт, в определенное время получают деньги в банке или на почте и в определенное время идут за покупками. Это подвергает их особой опасности стать жертвой воровства, взлома и ограбления [2]. В следствии того, что пожилые люди подвержены идеологической виктимности, согласно которой гражданин продолжает безоговорочно доверять общественным институтам, ранее полностью подконтрольным государству, ошибочно воспринимая их в качестве государственных, они становятся легкой добычей мошенников.

Таким образом, мы видим что уровень виктимизации пожилых лиц имеет устойчивую тенденцию к росту, виктимизация происходит преимущественно от преступлений, против собственности (78,3%) и преступлений против личности (16,4%) [7].

Несмотря на то, что этих людей отличает патологический страх перед преступным миром, тем не менее они, подвергаются насилию.

...

1. Бурлаков В. Криминология XX век. URL: naukarus.com
2. Вишневецкий К.В. К вопросу о виктимизации людей преклонного возраста. URL: teoria-practica.ru.
3. Горфан Я.Ю. Некоторые психологические аспекты виктимизации пожилых людей // Психология и право. 2011. № 4. URL: psyjournals.ru
4. Кабанов П.А. Жертвы российской преступности: геронтологический аспект (криминологический анализ виктимологической статистики за 2014-2015 гг.) // Виктимология. 2016. №1 (7). С.9-17.
5. Пожилые люди как категория населения повышенной виктимизации / В.А. Кулакова, И.Ю. Карепанова // Право и государство: теория и практика. 2009. N 4. С. 127-129.
6. Особенности типологии потерпевших в сфере семейно-бытовых преступлений (виктимологический аспект). Наука и образование в жизни современного общества: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (Россия, Тамбов, 30 апреля 2015 года.)
7. Репецкая Ю.О. Виктимологическая характеристика и предупреждение преступлений, совершенных в отношении лиц пожилого возраста. Дис. К.ю.н., Иркутск. 2010.



**Провоторова Ю.В.**  
**Проблема формирования речемыслительных**  
**стратегий студентов в профильно-**  
**ориентированном контексте**

*Тамбовский филиал АНО ВО «Российский новый университет»*

Проблема формирования речемыслительных иноязычных стратегий студентов в процессе визуального восприятия, переработки и усвоения адекватно вводимой иноязычной информации преподавателем является актуальной на уроках иностранного языка. Актуальность данного вопроса вызвана тем, что на современном этапе развития методики преподавания иностранных языков одной из самых важных и насущных является проблема уровня сформированности речемыслительной деятельности студентов, которая усваивается в ходе восприятия и воспроизведения вербальной и невербальной (тексто-графической) учебной информации, и определяется грамотностью и спонтанностью речи. С другой стороны проблема обусловлена не полной реализацией на практике возможности использования различных приемов визуализации учебной информации, что могло бы побудить студента к мыслительной (речемыслительной) активности.

В современной дидактической и методической науке данный вопрос рассматривался в основном с позиций графической наглядности, стимулирующей визуальный канал восприятия студента, с точки зрения структурирования содержания учебного материала и его запоминания (графические опоры, опоры-схемы, рисунки, раздаточный иллюстративный материал, технические средства обучения и т.д.). Однако, основными задачами в современных условиях образовательного процесса являются изучение механизма визуальной интерпретации учебного иноязычного материала в восприятии студента, методика работы над формированием речемыслительных стратегий, обучающихся в процессе использования визуального континуума учебного задания, а также эффективности его усвоения.

В настоящее время наблюдается возросший интерес к языковому образованию в неязыковых вузах в рамках дополнительных специализированных курсов. Направление, разрабатывающее вопросы специализированного профильного обучения английскому языку в отечественной и зарубежной теории и практике обучения иностранным языкам, получило название «Обучение английскому языку для специальных целей» – ESP (English for Specific Purpose). Вместе с тем проблема профессионально-направленного обучения иностранному языку с учетом формирования и развития речемыслительных стратегий студентов на основе использования визуальной репрезентации учебной иноязычной информации остается практически неразработанной. Это делает проблему актуальной и требует постоянного ее изучения. Речемыслительные стратегии рассматриваются как типы стратегий, обучение которым представляется возможным при визуальном восприятии учебного материала. Это положение вытекает из понимания «речемыслительных стратегий» как направленности сознания и мышления индивида на готовность к конструктивной и осознанной коммуникации в процессе изучения иностранного языка в профильно-ориентированном контексте.

В условиях развития экономических, социальных, культурных отношений возрастает значение специалиста, владеющего деловым иностранным языком как

посредника в профессиональном общении. В связи с этим представляется своевременным рассмотрение вопросов подготовки будущих специалистов узкого профиля в неязыковых вузах.

...

1. Провоторова Ю.В Использование различных репрезентативных каналов восприятия учебного материала в процессе обучения иностранному языку для повышения качества профессионального образования / сб.: Образовательные организации как полигон квалифицированных кадров на основ профессиональных стандартов и кластерной политики полигона: материалы Региональной научно-практической конференции. Тамбов. Изд-во Першина Р.В., 2015. 4с.

---

## **Романова О.В.** **Здоровьесберегающие технологии** **в начальной школе**

*Средняя общеобразовательная школа №28,  
г. Калуга*

Здоровье человека – актуальная тема во все времена. Воспитание уважительного отношения к своему здоровью необходимо начинать с самого детства.

Понятие «школьные болезни» было введено немецким врачом Р. Вирховым в 1870 г.

Уже тогда для «устранения главнейших причин школьных болезней» он предлагал использовать в образовательных учреждениях игры, танцы, гимнастику и все виды изобразительного искусства.

Плохое состояние здоровья школьников связано с условиями жизни и воспитания детей.

Поэтому, только сочетание здоровьесберегающих и педагогических технологий позволяет снять утомляемость ребенка и активизирует его интеллектуальные и физические ресурсы.

При проведении уроков следует учитывать обстановку и гигиенические условия в классе, мебель должна соответствовать росту ученика.

Повседневное контролировать правильность посадки для выработки навыка, так как именно данный навык формируется в начальной школе и роль учителя в его формировании велика.

О значении осанки в жизни человека необходимо рассказывать на уроках здоровья.

При проведении урока обращать внимание на особенности восприятия, как одного из важнейших свойств индивидуальности – функциональной асимметрией мозга (распределение психических функций между полушариями).

Данные характеристики позволяют подбирать к уроку учебный материал доступный для всех учащихся, для облегчения процесса его запоминания.

При применении технологии здоровьесбережения надо учитывать продолжительность, объём нагрузки, характерные виды деятельности для распределения

эффективности усвоения знаний учащимися. На 20-25 минуте от начала урока наступает утомление. Именно утомление является причиной снижения работоспособности.

Наиболее эффективным средством отдыха на уроке, являются «физкультминутки», которые включают в себя упражнения на формирования осанки, отдых позвоночника, укреплению зрения, упражнения для ног, упражнения на выработку рационального дыхания, упражнения на укрепление мышц глаз.

На всех этапах урока необходимо применять игровые оздоровительные технологии:

- игры на развитие внимания («Какой предмет лишний», «Слушай сигнал»);

- игры на развитие мышления и речи («Доскажи словечко», «Съедобное-несъедобное»);

- развитие произвольных движений и самоконтроля («Отгадай движение», «Сосед слева»).

Они дают возможность движения и стабилизации эмоций.

На уроках литературного чтения огромное значение имеет сказкотерапия, так как дети любят читать сказки. Дети прочитав сказки, делают обобщенные выводы о здоровом образе жизни, безопасном поведении, переживают за героев сказки, учатся преодолевать трудности, быть добрыми и справедливыми.

Например: сказка «Гуси-лебеди», дети делают вывод: со двора уходить нельзя, с незнакомыми людьми не общаться.

Например: «Сестрица Алёнушка и братец Иванушка», вывод- пить воду только чистую, не знаешь источник, воду надо кипятить. Вода- источник жизни.

В лечебных и оздоровительных целях, так как музыка успокаивает, укрепляет иммунную систему, улучшает обмен веществ, применять музыкотерапию.

Например, на уроках изобразительного искусства (во время рассматривания картины), русского языка (сочинение по картине), технологии(самостоятельная работа) слушать спокойную, лирическую музыку, а во время проведения музыкальных физкультминуток- весёлую и ритмичную.

Здоровьесберегающие технологии предполагают максимальное вовлечение учащихся в активную деятельность по сохранению собственного здоровья.

...

1. Вишневский В.А. Здоровьесбережение в школе (педагогические стратегии и технологии). М.,2002.

2. Ермакова И.Н. Реализация здоровьесберегающей технологии в начальной школе.//Начальная школа плюс до и после. 2006. №12

3. Ковалько В.И. Здоровьесберегающие технологии в начальной школе. 1-4 классы. М.: «ВАКО», 2004.

4. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. М., 2007.

**Седова Е.Ф.**  
**Решение правовых задач в рамках**  
**изучения обществознания**

*Средняя общеобразовательная школа 11 пос. Нового, Георгиевский район*

Тема «Право», изучаемая в рамках обществознания, вводит учащихся в сложный и обширный мир права и закона. Девятиклассники должны владеть элементарными навыками поведения в сфере правовых отношений, уметь реализовать свои права и защищать свои интересы. Это невозможно без формирования практического опыта по самостоятельному использованию правовой информации. Такую возможность дает решение правовых задач. На мой взгляд, использовать правовые задачи эффективней всего либо в начале урока, на этапе мотивации и актуализации, либо в конце, на этапе закрепления и рефлексии. Как известно, мотивация учебной деятельности предполагает осознанное вхождение учащегося в пространство учебной деятельности на уроке. При изучении темы «Труд и право» можно предложить учащимся выполнить следующее задание:

«Предприниматель А. принял на работу 14-ти летнего Б. в качестве грузчика на оптовый склад табачных изделий на следующих условиях:

- 6-ти дневная рабочая неделя, продолжительность рабочего дня 8 часов;
- ежегодный оплачиваемый отпуск – 2 недели;
- испытательный срок при приеме на работу – 3 месяца.

Вопрос: «Какие права несовершеннолетнего Б. в сфере трудового законодательства были нарушены?»

Часто при решении правовых задач я использую кейс-технологии. Это метод активного проблемно – ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (кейсов). Главное его предназначение – развивать способность разрабатывать проблемы и находить их решение, учиться работать с информацией. При этом, акцент делается не на получение готовых знаний, а на их выработку, на сотворчество учителя и ученика! Образовательный потенциал данного метода в том, что он позволяет иллюстрировать теоретические знания на материале реальных событий. Стимулирует познавательную активность обучающихся. Способствует развитию необходимых компетенций и практических навыков.

В качестве примера можно привести следующее задание: «Васечкин приобрел в магазине «Электроника» телевизор. Васечкин принес телевизор домой, а он не работает. В течение двух недель Васечкин вернул телевизор в магазин, но продавец отказался заменить сломанный телевизор на новый, указав Васечкину, что в товарном чеке размыто число покупки. Обязан ли в этом случае продавец заменить товар? Обоснуйте свой ответ.

Правовые задачи можно использовать как основу проведения ролевых игр по курсу. Примером могут служить игры – «Устное заявление о преступлении», «Заключение брачного договора», «Прием на работу», «Прием в юридической консультации». Правовые задачи способствуют формированию метапредметных и предметных компетенций, делают обучение практико-ориентированным, что в будущем поможет сегодняшним школьникам принимать осознанные решения в повседневной жизни, в процессе социальных отношений и в профессиональной сфере.

- ...
1. Баранов П.А. Обществознание. 300 учебно-тренировочных заданий для подготовки к ГИА. М.: Астрель, 2013. 95 с.
  2. Певцова Е.А. Обществознание. Пособие для учителя. М.: Русское слово, 2000. 304 с.
- 

**Сеньков А.В.,  
Марголин М.С., Сорокин Е.В.  
Графическая нотация для описания  
нечетких бизнес-процессов**

*Национальный исследовательский университет  
«МЭИ» (Филиал), г. Смоленск*

*Работа выполнена при поддержке Совета по грантам Президента РФ в рамках научного проекта МК-6184.2016.8.*

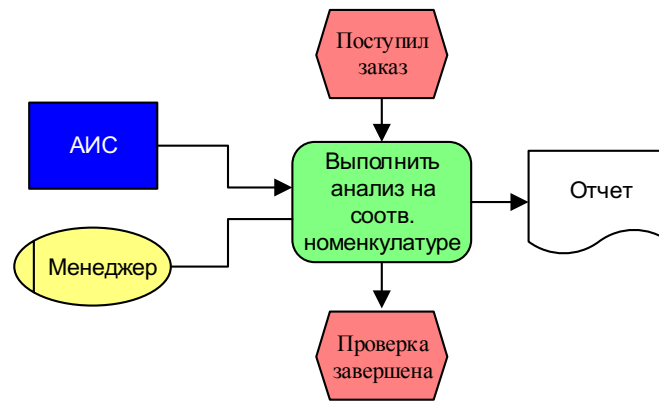
В настоящее время активно развивается направление моделирования бизнес-процессов. В России это направление активно развивается под руководством Will van der Aalst в Высшей школе экономики [1]. Как правило, в рамках этой научной школы осуществляется моделирование классических четких бизнес-процессов, представленных в нотациях ARIS eEPC или BPMN с трансляцией их в специализированные сети Петри (workflow-сети [2]), или без такой трансляции.

В то же время, Oliver Thomas обратил внимание на потенциальную неточность в определении значений атрибутов бизнес-процессов. В результате чего, был предложен формализм нечетких бизнес-процессов, позволяющий учитывать указанные факторы в виде нечетких чисел или нечетких интервалов [3]. При этом, не было предложено механизма, обеспечивающего моделирование подобных бизнес-процессов.

В рамках работ [4], а также [5], был предложен подход к моделированию таких процессов с использованием высокоуровневых нечетких сетей Петри, предложенных в [6].

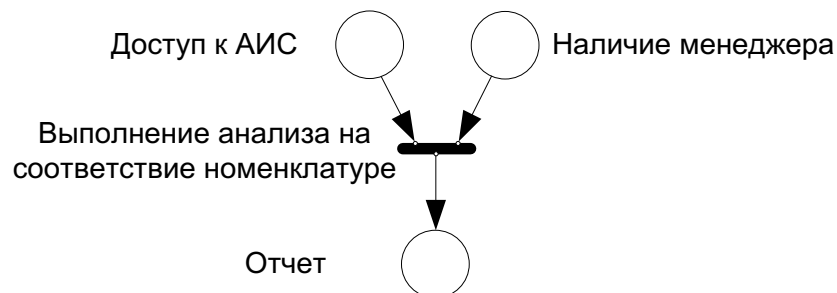
Дальнейшая проработка вопроса моделирования нечетких бизнес-процессов, позволила выявить следующую их особенность: при моделировании бизнес-процессов необходимо разделять нечеткое моделирование переходов в рамках высокоуровневых нечетких сетей Петри и моделирование по правилам классических сетей Петри. Эта особенность объясняется различным пониманием метки в высокоуровневых нечетких сетях Петри и классических сетях Петри и необходимостью совмещения этого понимания для моделирования нечетких бизнес-процессов.

Рассмотрим следующий пример (рисунок 1), приведенный ранее в [5].



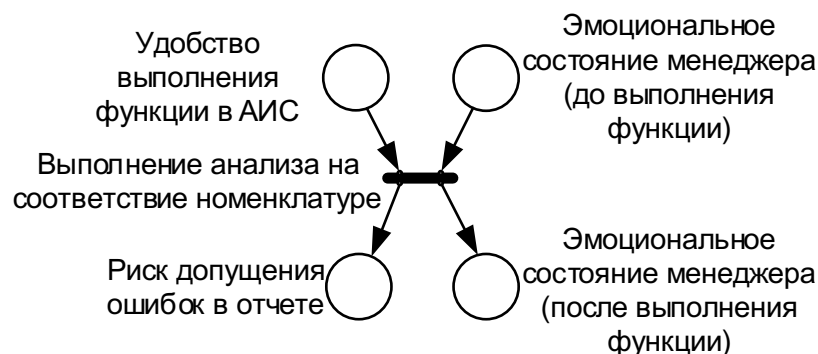
**Рис. 1. Фрагмент бизнес-процесса оформления заказа**

С точки зрения моделирования бизнес-процесса важным является наличие доступа к АИС у Менеджера в тот момент, когда он рассчитывает выполнить анализ заказа на соответствие номенклатуре. При переходе от диаграммы бизнес-процесса в нотации ARIS eEPC к сети Петри по правилам, заданным в [6], получим следующую сеть (рисунок 2), которая позволяет учитывать эту потребность.



**Рис. 2. Часть бизнес-процесса оформления заказов, представленная сетью Петри**

С другой стороны, для моделирования нечеткого бизнес-процесса, на первый план выходят другие особенности такого бизнес-процесса (а именно характеристики атрибутов), влияющие на результат действия (рисунок 3).



**Рис. 3. Часть бизнес-процесса оформления заказов, представленная нечеткой высокоуровневой сетью Петри**

Указанное противоречие определяет необходимость некоторого «маркирования» элементов бизнес-процессов, вносящих нечеткость или неточность в бизнес-процесс. Такое «маркирование» позволит в дальнейшем корректно моделировать как отдельные участки бизнес-процесса, так и бизнес-процесс в целом.

Другим значительным отличием нечетких бизнес-процессов является необходимость учета ошибочных действий: ошибочного определения событий, которые ведут к несвоевременному завершению или началу действия, или выбору ошибочного пути развития бизнес-процесса. Такие события также требуют отдельного учёта для дальнейшего моделирования.

Классические диаграммы, применяемые для формализации бизнес-процессов (ARIS eEPC [7], BPMN [8] и другие) в каноническом виде не позволяют дифференцировать такие элементы.

Таким образом, помимо требований, касающихся наглядности, понятности и других характеристик, применимых к классическим нотациям, описывающим бизнес-процессы, к нотации, предназначенной для описания нечетких бизнес-процессов предъявляется дополнительное требование: отображение элементов бизнес-процесса, вносящих неопределенность в его ход или неточность в характеристики получаемых результатов.

Предложим нотацию для описания нечетких бизнес-процессов, основанную на широко распространенной нотации ARIS eEPC. На рисунке 4 приведен пример бизнес-процесса оформления заказов на предприятии, выполненный в обозначенной нотации.

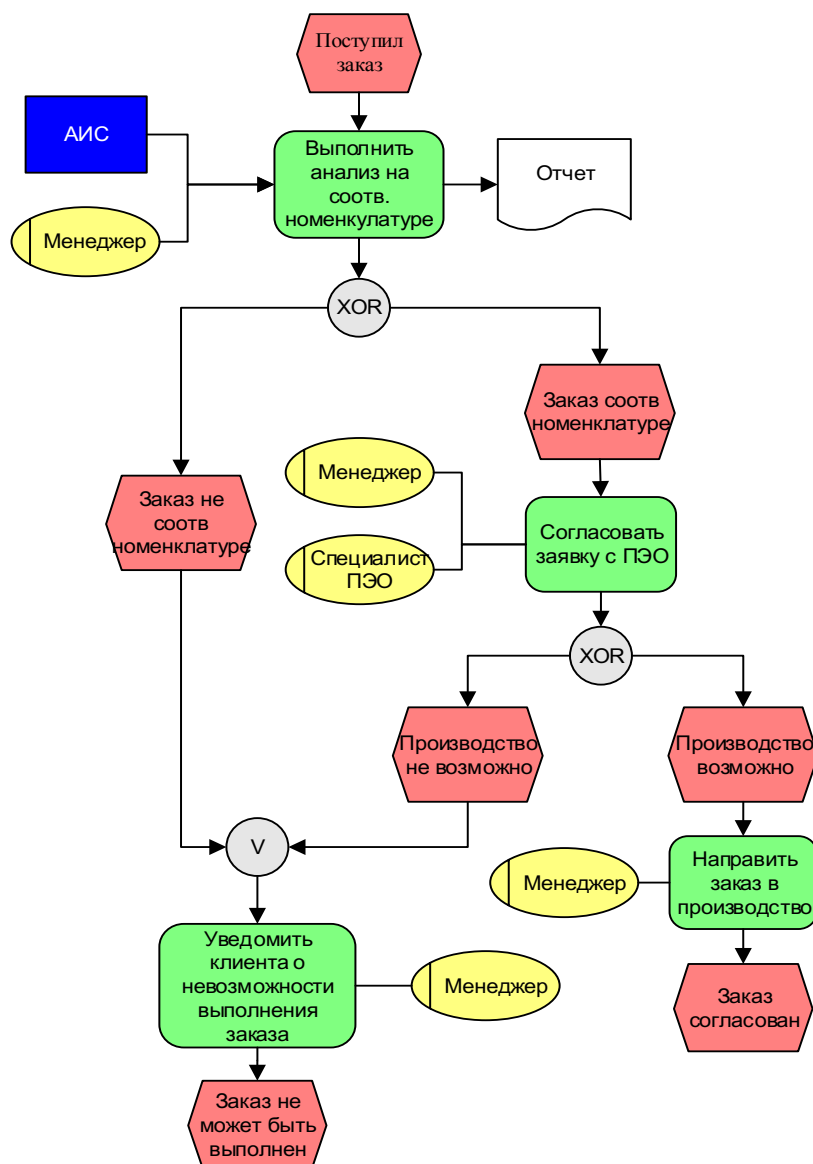
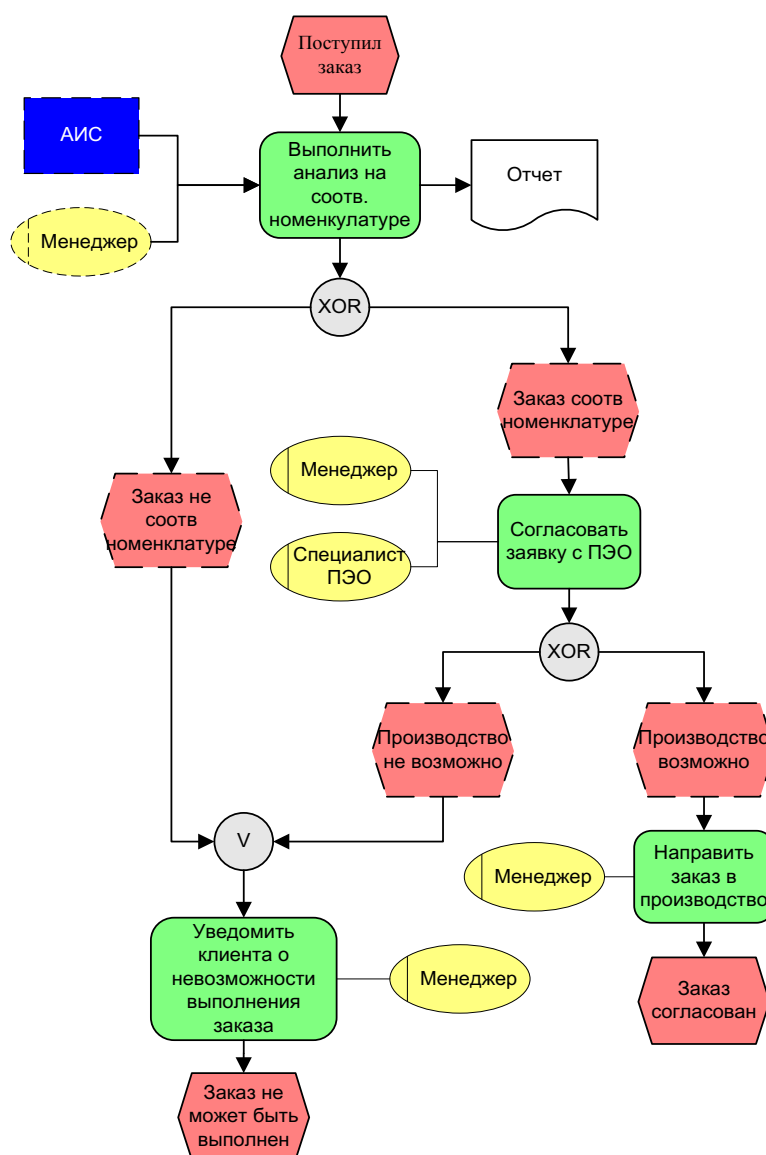


Рис. 4. Бизнес-процесс оформления заказов на предприятии

С точки зрения неточности и неопределенности результатов бизнес-процесса, влияние могут оказать следующие его элементы: «АИС», «Менеджер». Состояние и характеристики указанных элементов (определяемые неточно или нечётко) могут оказать влияние на характеристики единственного выходного документа «Отчет». С точки зрения хода бизнес-процесса, влияние могут оказать события «Заказ соответствует номенклатуре», «Заказ не соответствует номенклатуре», «Производство возможно» и «Производство невозможно». Ошибочная идентификация указанных событий приведет к развитию бизнес-процесса в неверном направлении, что в конечном счете может привести к сверхнормативным трудозатратам и взятию предприятием на себя неисполнимых или сопряженных со значительными рисками обязательств. Для отмежевания указанных элементов бизнес-процессов от прочих элементов, выделим их пунктиром (рисунок 5).



*Рис. 4. Бизнес-процесс оформления заказов на предприятии*

Следует отметить, что элемент бизнес-процесса «Менеджер» был выделен в качестве нечеткого только в одном действии, что полностью отражает его влияние на результат – документ «Отчет» и его непричастность к другим результатам. В ходе анализа ряда бизнес-процессов, было выявлено что такого графиче-



ского отображения нечеткого бизнес-процесса достаточно для его корректной интерпретации как в сеть Петри, так и дополнения этой сети до высокоуровневой нечеткой сети Петри.

Таким образом, определено, что для отображения нечетких бизнес-процессов достаточно выделить элементы, характеристики которых могут характеризоваться нечеткостью / неточностью / неопределенностью, или события, которые могут быть идентифицированы ошибочно, что введет неточность в ход выполнения бизнес-процесса. Для этого достаточно выделить любым доступным способом указанные элементы на диаграмме бизнес-процесса. Таким образом, пользуясь принципом бритвы Оккама, можно утверждать, что необходимости в разработке новой нотации для описания нечетких бизнес-процессов нет.

Поскольку графическая нотация не предполагает отображения характеристик элементов бизнес-процессов, указанные характеристики нечетких элементов могут быть учтены дополнительно, например, в рамках формального языка описания нечетких бизнес-процессов [10].

...

1. W. van der Aalst, K. van Hee, *Workow Management: Models, Methods, and Systems*, MIT Press Cambridge, MA, USA, 2004.

2. Вил ван дер Аалст, Кейс ван Хей. Управление потоками работ: модели, методы и системы / Пер. с англ. Под ред. И.А. Ломазовой. М.: ФИЗМАТЛИТ, 2007.

3. Thomas, O.; Dollmann, T.; Loos, P. (2008), Rules Integration in Business Process Models – A Fuzzy Ori-ented Approach, in *Enterprise Modelling and Information Systems Architectures*, Nr. 3, S. 18-30.

4. Senkov A., Borisov V., Risk assessment in fuzzy business processes based on High Level Fuzzy Petri net // *International Journal of Applied Engineering Research* Volume 11, Number 16 (2016) pp 9052-9057.

5. Сеньков А.В., Марголин М.С. Подход к идентификации рисков бизнес-процессов в нотации ARIS eEPC на основе высокоуровневых нечетких сетей Петри // Пятнадцатая национальная конференция по искусственному интеллекту с международным участием КИИ-2016. Труды конференции. В 3-х томах. Т. 1. Смоленск: Универсум, 2016. с 265-273.

6. H. Scarpelli, F. Gomide, Fuzzy Reasoning and High Level Fuzzy Petri Nets, in: *Proc EUFIT93, European Congress on Fuzzy and Intelligent Technologies*, Aachen, Germany, September 7-10, 1993, pp. 600-605.

7. A.W. Sheer, *ARIS: business process modeling*, 2nd Edition, Springer-Verlag, Berlin, 1998.

8. *Business Process Model and Notation (BPMN)*, v2.0.2.  
URL: <http://www.omg.org/spec/BPMN/2.0.2/PDF/>

9. Сорокин Е.В., Сеньков А.В., Марголин М.С. Формальный язык описания нечетких бизнес-процессов // *Научный альманах*. 2016. № 10-3(24). С. 278-284.

**Смирнов В.В.**  
**Духовность как средство воспитания**  
**здоровой молодежи**

*Тамбовский филиал АНО ВО «РосНОУ», г. Тамбов*

Современный период развития демократизации и гуманизации нашего общества характеризуется все возрастающим интересом к проблеме духовности человека. Трансформация социума и природной среды появление глобальных рисков, формирует сложное и противоречивое глобальное мышление личности в отношении индивидуального и социального здоровья. Это мышление направлено на переосмысление любых локальных интерпретаций общечеловеческих проблем связанных с здоровьем населения в целом. В этой ситуации возникают социально-философские концепты, такие как «нездоровое общество», «общество риска», «общество потребления», позволяющие говорить о формировании глобального, непредсказуемо изменяющегося социума, отдельные сегменты которого теряют свою автономность и становятся частями сложного целого. [2].

Анализируя здоровье подрастающего поколения с точки зрения социально-философского подхода, мы должны в вести в научный обиход такое понятие как «культура здоровья», которое является по нашему мнению частью общей культуры, целостной системой мероприятий, характеризующиеся активностью и направленностью личности на восстановление, сохранение и укрепление индивидуального (физического и психического), коллективного (социально-нравственного), духовного (экология духа) здоровья, воплощенного в процессе жизнедеятельности человека [3].

Теоретический анализ показывает, что молодежь в процессе социализации и последующего формирования культуры здоровья развивает такие свойства личности, как способности темперамент, одаренность, талантливость, выносливость, стрессоустойчивость, которые в последствии преобразуются в направленность на здоровьесберегающее поведение, а следовательно и на мотивацию отказа от вредных привычек [1].

...

1. Смирнов В.В. Позитивное мышление как механизм формирования культуры здоровья молодежи в сфере досуга. В сборнике: Вопросы образования и науки: теоретический и методический аспекты сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 11 частях. 2014. С. 150-152.

2. Смирнов В.В. Социально-философский анализ исследования культуры здоровья молодежи. В сборнике: Поиск эффективных решений в процессе создания и реализации научных разработок в экономике, управлении проектами, праве, истории, культурологии, языкознании, природопользовании, растениеводстве, биологии, зоологии, химии, политологии, психологии, медицине, филологии, философии, социологии, математике, технике, физике, информатике, градостроительстве Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский Институт Проектного Менеджмента». 2014. С. 162.

3. Смирнов В.В. Здоровье современной молодежи: проблемы и пути решения. В сборнике: Современные модели развития в аспекте глобализации: мировой

опыт, российские реалии, тенденции и перспективы в экономике, управлении проектами, педагогике, праве, истории, культурологии, искусствоведении, языкознании, журналистике, природопользовании, растениеводстве, биологии, зоологии, химии, политологии, психологии, демографии, медицине, филологии, философии, социологии, математике, технике, физике, информатике, градостроительстве сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции. Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский институт проектного менеджмента». 2015. С. 212-213.

---

**Соппа М.С., Токарев А.Д.**  
**Компьютерное моделирование учебно-лабораторных установок по светотехнике**

*Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), г. Новосибирск*

При обучении бакалавров и будущих магистров согласно Федеральному государственному образовательному стандарту большое значение приобрела самостоятельная работа студентов. Использование дистанционных методов и систем электронной поддержки учебного процесса открывает новые возможности для повышения качества, системности и контроля получения знаний, навыков и компетенций [1].

В процессе преподавания дисциплин, связанных с прикладным применением физических основ в строительных технологиях были разработаны виртуальные лабораторные работы по светотехнике. Комплекс виртуальных лабораторных работ доступен студентам дистанционно, в сети Internet. При этом происходит формирование практических навыков использования, управления параметрами и приборами лабораторных установок. Студент знакомится с постановкой задачи, изучает инструкции по выполнению работы, проводит компьютерный эксперимент, состоящий из серии опытов, делает расчеты, заполняет соответствующие таблицы. Проходит тест с вопросами по теории, отправляет результаты работы в виде отчета, хранящегося в архиве портала с возможностью дальнейшей проверки и оценки преподавателем.

Чтобы получить необходимый разброс результатов опытов используется генератор случайных чисел с подбором общего коэффициента светопропускания персонально для каждого студента и с дополнительным внесением соответствующих возмущающих добавок в каждой серии опытов. При выполнении виртуальной лабораторной работы студент измеряет значения освещенности компьютерным эмулятором люксметра. Варьируется использование одного из четырех датчиков с фотоэлементом, изменяется интенсивность светового потока, проходящего через оконный блок. Погрешность полученных данных оценивается в виде полуширины доверительного интервала с использованием коэффициента Стьюдента с уровнем надежности 0.95.

Оценка или суммарный балл за выполненную работу выставляется как совокупность трех показателей. 1. Правильность проведения измерений и вычисления искомого значения коэффициента светопропускания. 2. Правильность

определения относительной погрешности (разброса данных). 3. Получение достаточно высокого процента правильных ответов на вопросы теоретического тестового модуля.

В виртуальной лабораторной работе, созданной на языке Action Script 3.0 (Adobe Flash) реализована следующая шкала оценок. 1. Измерения и вычисления – 45 баллов. 2. Тестовые вопросы – 35 баллов. 3. Оценка погрешности – 20 баллов. Таким образом, любая комбинация успехов студента получает свою, не совпадающую с другими комбинациями, сумму баллов:

(0, 0, 0) – 0 баллов, (1, 0, 0) – 45 баллов, (0, 1, 0) – 35 баллов,  
(0, 0, 1) – 20 баллов, (1, 1, 0) – 80 баллов, (1, 0, 1) – 65 баллов,  
(0, 1, 1) – 55 баллов, (1, 1, 1) – 100 баллов.

Указанная оценка дает полную информацию о том, какие из этапов лабораторной работы пройдены и зачтены.

Следует отметить, что данная виртуальная лабораторная работа обеспечивает подобие и соответствие реальным имеющимся в вузе светотехническим установкам "Искусственный небосвод" и позволяет пользоваться разработанной для них учебно – методической документацией.

...

1. Соппа М.С., Чегошев Д.А. Разработка виртуальных лабораторных работ по физике // Наука и образование в жизни современного общества. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 2015. С. 128-130.

---

## **Тарасенко О.Н., Кренинина Е.В.** **Роль учетной политики для целей** **управленческого учета**

*Воронежский государственный аграрный университет  
имени императора Петра I, г. Воронеж*

Учетная политика является одним из главных документов организации бухгалтерского учета на предприятии. В современных условиях развития и осуществления своей деятельности любой хозяйствующий субъект должен иметь эффективно функционирующую учетную политику. От выбранных предприятием методов, прописанных в учетной политике, зависит эффективность деятельности предприятия, выражающаяся в правильной организации ведения учета.

В настоящее время трудно переоценить значение учетной политики в деятельности организации. Для руководящего персонала, учредителей и административного отдела, учетная политика представляет собой объединение внутренних правил в управляющий инструмент финансовыми ресурсами организации; инструмент защиты и урегулирования судебных споров, не урегулированных моментов со стороны налоговых органов, аудиторских организаций. Для финансового отдела и отдела бухгалтерии – это документ, являющийся основой обеспечения достоверности бухгалтерского учета и отчетности, вспомогательный инструмент для составления бизнес-плана. Для других отделов и подразделений – это документ, содержащий разграничение ответственности, полномочий, взаимоотношений между подразделениями, отделами и руководством, а также документ фиксирующий порядок

документооборота в субъекте хозяйственной деятельности. Для налоговых органов, аудиторских организаций и иных проверяющих органов и организаций – это свод внутренних правил и способов учета, которыми руководствуется организация, необходимый в ходе проверок со стороны этих органов и организаций. Для инвесторов и кредитных организаций – это документ, позволяющий осуществлять сравнительный анализ и оценку предприятий на основе финансовых показателей, на формирование которых влияет содержание пунктов учетной политики организации, и, таким образом, косвенно воздействующий на вынесение решения о финансировании деятельности организации. Таким образом, учетная политика – это инструмент управления организацией.

Применяемая организацией учетная политика оказывает глобальное влияние на величину себестоимости продукции, полученной прибыли, налогов, показателей финансового состояния. Следовательно, учетная политика организации – это один из главных компонентов формирования величины основных результатов деятельности организации, налогового планирования, ценовой политики.

Известно, что понятие учетной политики в системе бухгалтерского учета в Российской Федерации связано с понятием вида бухгалтерского учета как такового, то есть для какой отчетности формируется информация. В соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [4] понятие учетной политики в системе бухгалтерского учета в Российской Федерации применительно к финансовому учету по обеспечению требований к содержанию бухгалтерской отчетности, с принятием гл.25 НК [3] появляется понятие учетной политики для целей налогообложения. Отсюда становится ясно, что со стороны государства учетная политика для целей бухгалтерского и налогового учета регламентируется.

А вот управленческий учет, в свою очередь, внешними нормативными актами не регламентируется. Правила его ведения устанавливаются непосредственно хозяйствующим субъектом с учетом его специфики внутренними локальными актами. Таким образом, считаем важным принятую совокупность способов ведения управленческого учета в аналогии с бухгалтерским отражать во внутреннем документе – «Положении об управленческой учётной политике».

Однако, отсутствие приказа об учетной политике в целях управленческого учета значительно снижает достоверность представления информации об истинном экономическом состоянии предприятия и связанных с этим перспектив, приводит к неправильным оценкам и управленческим решениям, к потерям временных и финансовых ресурсов, которые ранее были направлены на построение системы управленческого учета и отчетности.

Так, применительно к управленческому аспекту учетной политики организации – это принятая ею совокупность способов ведения учета, калькулирования себестоимости продукции, работ, услуг и составления внутренней отчетности с целью контроля и управления деятельностью организации.

Также, следует обращать внимание на цели, которые определены для бухгалтерского управленческого учета, уровень его развития в организации, наличие обоснованных норм и нормативов использования ресурсов, действующие и планируемые к внедрению системы контроля использования ресурсов, системы материального стимулирования работников за конечные результаты их деятельности и другие особенности деятельности организации.

По мнению Кузнецовой И.М. [2, с.79] система управленческого учета хозяйствующего субъекта для действенного внедрения должна включать в себя следующие элементы: сформированную структуру управления по центрам ответственности и сегментам бизнеса; бюджеты и сметы для всей структуры управления с инструкциями исполнителям по их выполнению и составлению; план счетов управленческого учета, синтезированный к структуре организации по центрам ответственности; методические указания по открытию счетов управленческого учета и порядку записей на них в соответствии с утвержденным планом счетов; формы внутрифирменной отчетности и методические указания по их составлению, представлению и анализу; методы нормирования издержек, учета и анализа отклонений от норм с необходимыми инструкциями исполнителям; методы калькулирования по прямым и косвенным издержкам с распределением расходов по функциям, инструкции исполнителям; методы ценообразования, инструкции исполнителям и график документооборота.

Поэтому ключевым этапом организации управленческого учета на предприятии является разработка элементов учетной политики для целей управленческого учета. Вместе с тем, к его элементам относятся: определение организационно-финансовой структуры предприятия и выделение центров ответственности; классификация затрат по направлениям; постановка системы бюджетирования на предприятии; формирование системы внутренней управленческой отчетности; автоматизация учетно-аналитических процедур

Обоснованно, на наш взгляд, Кузнецова И.М. [2,с,80] выделяет следующие основные элементы учетной политики для целей управленческого учета:

1) номенклатура счетов управленческого учета – счета управленческого учета в рамках единой, созданной на определенной методологической основе номенклатуры, представляют собой основу управленческого учета на предприятии;

2) порядок признания доходов предприятия – данный порядок устанавливает общие принципы признания доходов при реализации, начисление выручки при внутренней передаче продукции, определения выручки при долгосрочных работах;

3) порядок оценки обязательств – раздел по оценке пассивов включает в себя правила учета обязательств, принципы перераспределения активов, пассивов и капитала, создания фондов и резервов на предприятии, кредиторской задолженности;

4) порядок определения расходов предприятия: устанавливает принципы учета всех видов расходов предприятия;

5) порядок оценки активов: данный раздел включает описание методов признания и оценки имущества, запасов, капитала и т.д., способ переоценки, начисление амортизации экономически целесообразными методами, учёт дебиторской задолженности;

6) ответственность – регламентируются порядок и распределение ответственности за формирование, изменение и контроль применения управленческой учётной политики;

7) порядок выделения прямых и косвенных затрат подразделений – устанавливаются принципы распределения накладных расходов.

Способы или приемы бухгалтерского управленческого учета при их выборе ориентированы на следующие моменты – на решение задач управленческого учета; на взаимоувязку с финансовым и налоговым учетом; на основе приемов или элементов управленческого учета строится учетная политика финансового учета, а затем

налогового учета. Примером выбора приемов учета затрат по мнению Зубко Е.И. [1, с. 83] следует рассматривать:

1) порядок определения полной или сокращенной себестоимости и выделение расходов на продажу как условно- переменных, а управленческих – как условно-постоянных;

2) порядок признания затрат, влияющих на себестоимость:

– по нормам ПБУ с применением ПБУ 18/02

– по нормам Налогового Кодекса Российской Федерации.

Считаем, что предложенный подход к формированию учетной политики исходя из управленческих целей позволяет раскрыть учетную политику как эффективный инструмент управления организацией.

...

1. Зубко Е.И. Учетная политика управленческого (производственного) учета // Сб. науч. ст. Ростов-на-Дону, 2015. С.79-86.

2. Кузнецова И.М. Учетная политика для целей управленческого учета: Основные аспекты // Экономика и управление в 21 в.: Тенденции развития. 2015. №23. С. 84-93.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (части первая и вторая (с изм. и доп.)). М.:КноРус, 2015. 1040 с.

4. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008. Утверждено приказом Министерства финансов Российской Федерации от 06.10.2008 № 106н (в ред. от 06.04.2015 № 57н) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. М. 2008. 3 ноября. № 44.

---

## **Фомина Е.В., Зайцев В.А., Салахiev Р.Р.**

### **Причины отсутствия мотивации к занятиям физической культурой у студентов**

*Казанский (Приволжский) Федеральный Университет, г. Казань*

Большинство социологов утверждает, что мы живем в эпоху парадоксов и судя по наблюдениям за нашей жизнью, это действительно правда. Только в Российской Федерации, к концу 2008 года количество людей, посещающих различные спортивные кружки и секции, увеличилось более чем в два раза по сравнению с 1993 годом. Статистика не дает информацию по возрастным группам посетителей спортивных кружков и секций, но по объективным наблюдениям, учащаяся молодежь в возрасте от 15 до 25 лет практически не занимается спортом и ведет в основном малоподвижный образ жизни.

Первая причина этому лежит в все более меняющемся характере общения в этой возрастной группе. По причине быстрого усваивания и приобретения навыков пользования сложными информационными системами, люди в данной возрастной группе все больше предпочитают общение в виртуальном мире. Есть тому и психологические причины, а именно отсутствие чувства стеснительности в виртуальном общении, возможность активного знакомства без оглядки на внешность и физические данные участника общения.

Многочисленные электронные информационные устройства и компьютерные игры привели к серьезному ограничению физического общения, и

соответственно снижению физической активности и времени пребывания на свежем воздухе данной категории лиц.

Следующей причиной называют финансовую зависимость учащейся молодежи от родителей и необходимость определенных инвестиций для занятия спортом. В отличие от советских времен, когда расходы на массовый спорт включая инвентарь и форму оплачивались государством, в настоящее время государство может оплатить только определенную часть расходов на организацию массовых занятий спортом. К сожалению, спортивная форма и личный инвентарь в самых популярных видах спорта как футбол, хоккей, теннис, карате, бокс, плавание стоят ощутимо дорого. Если к расходам на приобретение спортивного инвентаря и одежды добавить еще и потенциальную оплату посещения кружков по причине того, что они не все являются бесплатными, а также расходы на транспорт от школы или дома до спортивной секции и обратно, то в итоге получается серьезная, зачастую неподъемная сумма для родителей среднестатистического учащегося, его питания во время пребывания в школе и различных репетиторов по предметам. В итоге, родители зачастую вынуждены отказаться от платы занятия спортом их детей. Для студентов, входящих в данную возрастную категорию, несмотря на то, что они получают стипендии, расходы на спорт также являются весьма ощутимыми и в первую очередь они расходуют свои средства на учебы.

Низкий уровень мотивационных установок на здоровый образ жизни у молодежи и отсутствие сформированных потребностей к занятиям физической культурой, безусловно, вызваны слабой организацией физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. Большое значение, в связи с этим, приобретает поиск новых организационных средств, форм и методов, которые позволяют более результативно осуществлять должное направление. Большая часть студентов не испытывает интереса к занятиям или не хочет заниматься вообще. Главная цель занятий физической культуры, проводимых в учебных заведениях – формирование физической культуры личности, подготовка к социально-профессиональной деятельности, сохранение и укрепление здоровья. Для этого необходимо стремление к овладению системой определенных умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психологическое благополучие, развитие способностей, физических качеств и свойств личности. Именно регулярные занятия физической культурой и спортом должны обеспечить достижение необходимого уровня развития физических качеств, т.е. приобретение определенного уровня тренированности. Для этого необходимо учитывать интересы студентов. Выявлять наиболее предпочитаемые ими виды двигательной активности, с помощью средств и методов физического воспитания выработать у студентов интерес к занятиям.

В результате анализа научно-методической литературы и бесед с преподавателями ВУЗов выявлено, что программы по физической культуре ВУЗов составляются без учета интересов студентов и, большинство преподавателей проводят занятия строго по программе, не внося никаких изменений, что не способствует повышению интереса к занятиям физической культурой у студентов. Ряд авторов считает, что большой ущерб физическому воспитанию наносит приоритет нормативного подхода, когда в построении учебного процесса во главу угла ставят не интересы студента, а его чисто внешние показатели, характеризующиеся контрольными нормативами очередной учебной программы. Далее следует



принудительная подгонка личности под какие-то усредненные, как правило, сверху спущенные нормативы, что явно противоречит идее свободы личности и гуманистических принципов воспитания и отнюдь не способствует приобщению студентов к сфере физической культуры.

Добавление в программу физической культуры в ВУЗах современных направлений фитнес индустрии, внедрение новых разнообразных форм и методов в проведении учебных занятий может стать одним из толчков к положительному динамическому процессу как физиологического, так и психологического плана, управляющим поведением студента, определяющим его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность удовлетворять свои потребности.

...

1. Федеральная служба государственной статистики РФ. Социально-экономические показатели Российской Федерации в 1992-2008гг.

2. «Дети и компьютер» [URL: <http://cyberlenika.ru/article/n/deti-i-kompyuter>]

3. Бизнес России. Индустрия здоровья: равнение на лучших. [URL: <http://businessodrussia.com/jan-015/iteam/1023-health-industry.html>]

---

**Фомина Е.В., Носкова Л.Ю.**  
**Краеведение. Интегрированное внеклассное**  
**мероприятие «И у Памяти есть голос...»**

*Гимназия №18, г. Ленинск-Кузнецкий*

**Форма проведения** – создание праздничного выпуска гимназической газеты «Свой голос», через защиту проектов: информационных, исследовательских, творческих, игровых. **Содержание:** город Ленинск-Кузнецкий и его жители в годы ВОВ.

**Учащиеся** предварительно определились с проектом и разбились на творческие группы. В процессе защиты учащиеся оформляли одноименную страницу газеты.

**1 страница: «Сплав горячих сердец».** Защита проекта осуществлялась учащимися в игровой форме-викторине. Участники проекта вспомнили изученный ранее на уроках истории материал о событиях, происходивших в городе во время ВОВ, о Героях Советского Союза.

**2 страница: «Учителя-фронтовики»** была посвящена учителям школы №18 – фронтовикам, ветеранам Великой Отечественной войны. Защита информационного проекта осуществлялась учащимися 9 классов. Голос памяти звучал в честь учителей нашей школы: **Елсукова Виктора Михайловича**, первого директора нашей школы; **Мазаева Льва Степановича**, преподавателя начальной военной подготовки; **Береженцева Ивана Трофимовича**, учителя истории.

**3 страница: «Стихи, пришедшие из боя»** Защита данного творческого проекта была проведена в форме литературно-музыкальной композиции Великая Отечественная война в творчестве поэтов-фронтовиков г.Ленинска-Кузнецкого: Романчина Владимира Петровича и Попова Николая Ивановича.

Характерной особенностью поэзии военных лет Романчина В.П. была ее точность, почти документальность, репортажность.

Я знаю, ты о чем  
Сейчас задумался солдат.  
О том, как жизни фронтовой  
Придет последний час...

Долг, честь, мужество, верность – главные мотивы стихотворений О ВОВ поэта Попова Н.И. Он родился в 1913г.. Был призван в действующую армию и с боями прошел по фронтам Великой Отечественной войны.

Главным герой поэзии Попова о ВОВ – память. «Их подвиг воспевать не перестанет

Спасенный ими благодарный мир»

Автор встает перед Памятью, "как на поверке перед суровым старшиной", он снова и снова обращается к ней, – "...чтобы душой не покривить, не растерять того, что свято". Один за другим уходят от нас поэты-фронтовики, ветераны, но творчество их звучит и вызывает ко всем, кто остался после них: "Любите жизнь, войну не забывайте". Стихи, пришедшие из боя, остаются в строю.

**4 страница: «Великая Отечественная война в истории моей семьи»** Данная страница была оформлена в процессе представления 2 проектов: исследовательского «Герои нашей семьи» и творческого «Письмо прадеду» Исследовательский проект был представлен Котовым Игорем, учеником 9 «В» класса, и была посвящена его прапрадедушке Иванову Ивану Фатеевичу, участнику ВОВ.

Творческий проект был представлен учениками 8 «Б» класса Власовой Дианой и Раминой Ариной. Учащиеся написали письма своим прапрадедушкам.

«Здравствуй, мой дорогой и любимый прадедушка, Михаил Пантелеевич Почуев. Пишет твоя правнучка, Рамина Арина. Хочу тебя поздравить с приближающимся великим и очень значимым для нашей страны праздником 9 Мая, с великим Днем Победы.

Ты бал совсем юным шестнадцатилетним мальчишкой, когда началась война. Первые два года тебе пришлось заменять ушедших на войну мужчин. Косил, хлеба молотил, возил на лошадях хлеба на элеватор, выполнял всю необходимую мужскую работу.

В 1943 году тебя призвали в армию, попал на Восток, героически сражался японцами, был ранен, после лечения в госпитале направили в Сталинград, где ты участвовал в восстановлении города. В 1948 году вернулся домой, в свое родное село, где долгие годы работал механизатором. За долголетний и добросовестный труд ты был награжден орденом Трудового Красного Знамени, орденом Отечественной войны 2 степени, многочисленными медалями и грамотами.

Горжусь тобой дед и благодарю за Победу.»

А завершили занятие юные поэты гимназии, которые посвятили свои стихотворения ВОВ

### ПАМЯТЬ

В нелегкое время они рождены,  
Им память картины рисует.  
Награды и званья лишь тем суждены,  
Кто жизнью своею рискует...  
Окончились битвы, стихли бои.  
Герои, кто выжить сумел,  
Раны залечивать стали свои.

А в душе раскат грома гремел.  
Свинцовые тучи над их головой  
Сменило ясное небо.  
И память о той судьбе фронтовой  
В их сердце надежду согрела!  
Пока жива ПАМЯТЬ, пока звучит ГОЛОС ПАМЯТИ, будут живы те, кто  
спас мир от смерти, кто победил смерть.

---

**Шапошникова Т.Д.**  
**Оценка социально-педагогической деятельности**  
**социокультурных институтов на примере их**  
**работы с пожилыми людьми**

*Институт стратегии развития образования РАО, г. Москва*

Оценка результативности работы социальных центров помощи населению является довольно непростой задачей и зависит от многих факторов и предпосылок и основывается на определенной системе критериев и показателей, как количественных, так и качественных. При этом система критериев и показателей выступает в виде совокупности упорядоченных и взаимосвязанных характеристик (признаки результативности социальной деятельности) и методик, которые позволяют наиболее адекватно оценить работу социальных центров, ее достижения, результаты, проблемы, противоречия и выявить резервы ее развития [1].

Большинством специалистов считается, что основаниями в выделении этих критериев сегодня являются федеральные и региональные стандарты социальных услуг, такие как, например, Национальный стандарт Российской Федерации – Социальное обслуживание населения. «Основные виды социальных услуг» и Национальный стандарт Российской Федерации – Социальное обслуживание населения. «Качество социальных услуг» (Общие положения). При этом следует отметить, что разработка системы критериев и показателей эффективности социальной работы находится в самом начале пути и потому сегодня в решении этой проблемы существуют различные точки зрения и позиции, позволяющие говорить о и разных классификациях критериев результативности деятельности социальных центров и представленные в этой статье. Важным является также и учет того факта, что в социальную деятельность сегодня включается как многие государственные социальные институты (музеи, спортивные структуры, туристические, библиотеки, выставочные залы и т.д.), так и негосударственные организации, в том числе и религиозные (различные фонды, клубы, объединения, общины и общности).

Социальная работа ведется на разных уровнях, начиная с вовлеченности в психолого-социальные процессы человеческой личности и заканчивая социальной политикой, планированием и развитием. В эти процессы включены управленческие структуры, организации по месту жительства, влияющие на формирование социальной политики и экономическое развитие – социальная работа рассматривается как эффективное средство влияния не только на личность и социальные группы, человеческое бытие и поведение людей, но и как важный инструмент воздействия на функционирование социальных систем в целом

Показатели эффективности и результативности социальной деятельности – это объективно существенные и повторяющиеся признаки, служащие эталоном измерения для оценки результатов деятельности, так и признаки, содержащие качественную и количественную информацию. Они являются системой ориентиров, целей, которые нацеливают на достижение конкретных результатов, и могут выступают в качестве определенных стандартов социальной деятельности. Общие показатели применяются для оценки эффективности работы в целом, например в масштабе региона, страны. Специфические показатели используются для определения результатов основных видов социальной деятельности, форм и методов социальной работы с различными категориями клиентов. Рассмотрим их на примере работы центров социальной помощи пенсионерам во взаимодействии с другими социальными институтами общества, которые активно ведут такие направления социальной работы как оказание образовательной, культурной и просветительской деятельности.

Показатели такого рода, относящиеся к определенной возрастной категории граждан, самым тесным образом связаны с макро- и микросредой, в которой находятся и сами социальные службы и их клиенты, органы управления социальной защиты и социокультурные организации, с их взаимодействием, поскольку образовательная, просветительская, культурная работа с людьми «третьего возраста» подразумевает активное участие в ней других, помимо государственных социальных центров помощи, социокультурных институтов, общественных организаций; организационно-управленческую деятельность по их взаимодействию. Поэтому важными показателями результативности ее будут, как считают ученые, показатели и критерии, связанные с оценкой процесса организации и управления совместной социокультурной деятельности населения, с налаживанием взаимодействия учреждений и сообществ образовательной, культурно-досуговой направленности с иными отраслями социально-экономической сферы, привлечение широкой общественности, производственных и бизнес-структур. Введение этих показателей повлечет за собой, как считают специалисты, необходимость постоянного мониторинга и учета конкретных условий социальной среды при моделировании и реализации социокультурных практик [2]

Важнейшее внимание уделяется сегодня специалистами такому виду социальной работы как социально-педагогическая деятельность, компонентами которой выступают: социально-педагогическое, образовательное, просветительская, социокультурное, социально-адаптационное, социально-психологическое, оздоровительно-валеологическое, собственно педагогическое, группа показателей которых должна выстраиваться на измерении изменений в сознании, психологии и поведении людей, динамику их личностного роста: повышение уверенности в себе, получение возможности восстановить утраченные или сформировать новые навыки и умения, снижение риска снова оказаться в трудной жизненной ситуации, повышение возможности вступления в новые социальные и профессиональные контакты, упрочение состояния защищенности. В эту же группу показателей и критериев может войти оценка эффектов образовательных практик, возможная на основе анализа удовлетворенности/неудовлетворенности потребностей и запросов, например, людей «третьего возраст» [3].

Особое внимание специалистов в связи с тем, что в социальной работе активно участвуют и другие социокультурные институты, уделяется выделению

критериальных показателей эффективности социально-педагогической деятельности в региональной системы учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста, включающие: удовлетворенность пожилых людей в социальных услугах, улучшение социального здоровья, улучшение качества жизни, удовлетворение потребности пожилого человека в самоопределении, самореализации, самоактуализации. Методологической основой социально-педагогической деятельности в системе учреждений социальной защиты в современных условиях является создание социально-педагогического пространства, обеспечивающего активное взаимодействие пожилого человека с окружающей средой на основе принципов содействия практической реализации прав и законных интересов, обеспечения условий для самовыражения пожилых граждан и активности в общественной жизни; соблюдения равенства прав и возможностей пожилых граждан при получении помощи и услуг наряду с выявлением их индивидуальных потребностей; адресности при предоставлении услуг с приоритетом содействия пожилым гражданам в ситуациях, угрожающих их здоровью и жизни; развития самопомощи и взаимоподдержки пожилых людей [4]. Люди «третьего возраста» способны приносить материальные и духовные блага обществу, общество же должно помочь им в том, чтобы сделать их жизнь достойной, насыщенной активной деятельностью, удовлетворить их потребности и интересы, а главное – организовать среду пожилых людей так, чтобы они мог без труда находить способы взаимодействия с ней\*(Статья выполнена при поддержке РГНФ №15-06-10003

...

1. Басов Н.Ф., Басова В.М., Бойцова С.В. и др. Социальная работа с различными группами населения: Учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2012. 663 с.
2. Якушкина М.С., Пшенко К.А. Критерии и показатели эффективности управления развитием педагогического потенциала социальных центров Управление образованием: теория и практика 2016 №3 (23) Москва. С. 15-21.
3. Илакавичус М.Р. Современный культурологический аспект определения эффективности образовательных практик неформального образования взрослых // Материалы III Международной научной конференции «Педагогическое мастерство». М.: Буки-Веди, 2013. С. 147-149.
4. Салиева Г.И. Социально-педагогическая деятельность в учреждениях социального обслуживания граждан пожилого возраста (на примере Республики Татарстан) диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Ин-т педагогики и психологии профессионального образования РАО. Казань, 2007. 276 с.

---

## **Шкарубо С.Н.**

### **Гуманитаризация образования: история и современность**

*Российская академия естествознания*

Начало XXI века, по мнению ряда экспертов, характеризуется кризисом в образовании, – как в России, так и во всем мире. Причиной кризиса стали противоречия между глобальными социально-экономическими изменениями в мировом сообществе и способностью образования отвечать новым вызовам времени.

В последнее десятилетие в большинстве развитых стран значительно сократилось государственное финансирование системы образования. Вследствие этого образовательные учреждения вынуждены были ввести режим строжайшей экономии и неуклонно повышать плату за обучение. При этом контроль со стороны государства над расходованием выделяемых на образование средств, напротив, стал более жестким. В Европе стали нередки даже случаи закрытия отдельных факультетов в университетах.

Многие государства стали не в состоянии поддерживать на должном уровне материальную базу научных исследований в университетах. Ее ослабление привело к утрате лидирующих позиций университетов и к перемещению центра прикладных научных разработок в крупные фирмы. В связи с этим усилилась конкуренция университетов и, как следствие, возникла проблема «утечки мозгов», дефицита молодых талантливых специалистов, которые вследствие более высокого уровня оплаты труда уходят из системы образования в коммерческие организации.

Парадокс состоит в том, что параллельно изменениям в производстве и обществе во всем мире начался беспрецедентный «образовательный взрыв», характеризующийся стремительным повышением интереса людей к получению образования, ростом числа обучающихся, учебных заведений, усилением их технической оснащенности, признанием образования одной из самых выгодных форм капиталовложений.

Не последнюю роль в обострении кризисной ситуации сыграли демографические процессы в промышленно развитых странах: старение населения заставило правительства переключать свое внимание с подрастающего на более старшие поколения.

Обострившаяся конкуренция внутри самой системы образования вызвала значительное повышение качественных показателей отдельных вузов. Однако проблемы образовательных учреждений значительно усложнились с появлением новых образовательных организаций, нетрадиционных провайдеров образования (например, виртуальных и корпоративных университетов), активно осваивающих новые области знаний. На образование возрос спрос в сторону его большей профессионализации.

Рынок диктует содержательные изменения спроса на обучение: акцент на практическую применимость полученных знаний, образование и подготовку на протяжении всей жизни (life-long education), а также «массификация» образования (в развитых странах, например, в Японии, сегодня всерьез говорят уже о необходимости всеобщего высшего образования).

Значительное влияние на формирование нового облика систем образования оказывает государственная политика, направленная на выравнивание уровней экономического развития регионов. На территориальные системы образования государством возлагается социальная ответственность за свой регион, стимулируется активное взаимодействие с местными властями, общественными организациями и промышленностью. На системы образования также возлагается ответственность за культурное развитие малых народностей региона.

Несмотря на широкий диапазон мнений, исследователи выделяют два концептуальных подхода к трактовке сущности кризиса и путей выхода из него.

Первый исходит из того, что существующая система образования при всех ее вариациях не обеспечивает требуемого уровня, качества, да и масштабов интеллектуальной, социокультурной и профессиональной подготовки человека, что требуют современные постиндустриальные технологии, в том числе социальные. Новый этап цивилизационного развития вызывает необходимость не просто повышения уровня образования, но формирования иного типа интеллекта, мышления, нового отношения к быстроменяющимся производственно-техническим, коммуникативным, социальным, информационным реалиям. Такую концепцию выхода из кризиса можно определить как технологическую, направленную на изменение смысла и характера образования, когда надо обратить внимание на изменение его содержания и применение новых методов, на формирование у обучаемых рациональных умений оперировать информацией, владеть компьютерными и социальными технологиями, мыслить профессионально-прагматично. Основной ценностью в рамках, технологической концепции является ориентация на профессионализм и организацию обучения во взаимосвязи с требованиями рынка и социального заказа современного общества.

Другая концепция – гуманитарная – усматривает истоки и содержание кризиса в дегуманизации образования, превращении его в инструментальную категорию производственных технологий и рыночных отношений. Наверно уместно в этой связи привести слова одного из выдающихся гуманистов XX века Э. Фромма, который так писал об американской образовательной практике в своей книге «Революция надежд»: «Наша система образования, внешне столь впечатляющая из-за количества обучающихся в колледжах, в качественном отношении не впечатляет. В общем-то, образование сведено к инструменту общественного преуспевания или, в лучшем случае, к использованию знаний для практического приложения в конкретной области человеческой жизнедеятельности, посвященной «добыванию пищи». Даже преподавание гуманитарных наук обходится отчужденной «мозговой» формой.

Главный смысл глубокой, настоятельно необходимой реформы образования Э. Фромм видит в его гуманизации и гуманитаризации. Не отрицая существенного влияния на функционирование системы образования целого ряда объективных факторов и необходимость технического и технологического перевооружения образовательной практики, надо согласиться с утверждением Фромма, что кризис образования – это во многом кризис сознания тех, кто осуществляет образовательную деятельность и организует ее, тех руководителей, педагогов, представителей власти, которые не понимают сути перемен, не способны принять их и наивно полагают, что все проблемы могут быть решены на основе старых подходов, главным образом, за счет увеличения государственного финансирования.

Представляется, что преодоление образовательного кризиса, носящего, по нашему мнению, системный характер, возможно только на основе гуманитарного и гуманистического подхода, на основе принципиально новой парадигмы, представляющей собой систему исходных принципов для постановки и решения научных и практических проблем, противоположных принципам традиционной педагогики и авторитарного управления, считающихся незыблемыми в течение тысячелетий.

Сопоставляя принципы технологического и гуманитарного подходов к развитию образования, можно заметить, что они в совокупности могут быть выражены в

двух противоположных парадигмах: традиционной и инновационной. Традиционный взгляд связан с пониманием педагогической и учебной деятельности как непроизводственной, умственной, совершаемой в непроизводительной сфере. Педагогический труд выступает как один из видов услуг, а учеба – как один из видов духовного, а в условиях оплаты за образование и материального потребления. Общее образование, нацеленное, по определению, на всестороннее развитие, однозначно противостоит «одностороннему» профессиональному, т.е. имеет место жесткая разделенность, дискретность производственной и учебной деятельности. В результате молодые люди, заканчивающие учебное заведение, оказываются совершенно не готовыми к самостоятельной жизни в профессиональном и социальном отношениях. Профессиональное же образование, игнорируя социокультурные основания, все больше сводится, в соответствии с традиционной парадигмой, к производству человека – функции.

Между тем, еще в XX веке неоднократно поднимался вопрос о новой парадигме образования: было признано, что старая парадигма обучения, ориентированная на социальный заказ, на производство, на выпускника, на узкий профессионализм, которую можно назвать парадигмой «подготовки» заменяется парадигмой «креативного образования», раскрытия человеком его возможностей. Это означает, что передача профессионально-образовательного наследия в виде логически завершенной системы знаний, умений и навыков заменяется переносом акцентов на создание условий для готовности к выработке личностью собственных «разрешающих мер» по отношению к беспрецедентным социокультурным и профессиональным ситуациям.

Если «подготовка» строится из уверенности, что надлежащий корпус знаний, умений и навыков защитит человека в ситуации проблемы, стихийно возникшей в будущей деятельности, то «образование», в широком смысле слова, в соответствии с новой парадигмой, нацеливает человека на открытость новому опыту, познанию и способам деятельности, а также на предвосхищение самих возможных проблем.

В центре такой парадигмы понимание человека не только как *homo sapiens*, но и как *homo creator*; сама креативность расценивается как родовое качество человека. Обращение к «креативной» онтологии человека связано с раскрытием творчества как закона жизни. Важным является понимание единства творчества, жизни, здоровья и гармонии.

В этом случае централизованная система управления, успешно решавшая задачи функционирования, не может управлять процессом развития в новых условиях, имеющих такие отличные черты, как: отсутствие централизации и самостоятельность учебных заведений в выборе путей своего развития; нестабильность и слабая предсказуемость среды, в которой осуществляется деятельность; формирование рыночных отношений и необходимость активных действий на рынке труда, товаров и услуг.

Предпосылками для изменения управления, наряду с обновлением образовательных учреждений, являются также: преодоление администрирования и авторитаризма; устранения единообразия и формализма; демократизация и гуманизация отношений в коллективе; развитие инициативы, стремления к самосовершенствованию и самореализации потенциала учебных заведений (кадрового, производственного, учебно-материального); необходимость создания условий для



раскрытия творческих возможностей и способностей инженерно-педагогических работников и учащихся; насущная потребность рационально использовать материальную и учебно-производственную базу и развивать коммерческую деятельность.

Анализ указанных предпосылок дает основание сделать вывод, что необходимо не простое совершенствование управления, а коренное преобразование его. Управление должно быть опережающим по сравнению с реальными процессами в деятельности учебных заведений.

При инновационном подходе общее образование становится не только необходимым условием, но и неотъемлемой стороной профессиональной подготовки, а профессионализм – необходимым условием эффективного производительного труда, который, будучи соединенным, с обучением, с физическим, этическим и эстетическим воспитанием личности, представляет собой единственное средство производства всесторонне развитых людей. Именно так обеспечивается непрерывность общего и профессионального образования.

В рамках новой парадигмы система образования органически соединяется с общественным, материальным и духовным производством, поскольку она основывается на совпадении изменения общественных отношений, условий и содержания деятельности, потребностей общества и личности, с изменением самосознания, и становится не только той средой, где человек приобретает знания для будущей жизни, но и, прежде всего, самой жизнью, сущность которой – изменение мира, а средство для этого – образовательная практика. При этом смысл образования заключается не в поглощении информации путем вербально-книжного общения, а в активной деятельности самих обучающихся, результатом которой являются новые материальные и духовные ценности, новые более совершенные общественные отношения и, как итог, более совершенный, по сравнению с предшествующими поколениями, всегда готовый к преодолению сопротивления среды активный человек.

Традиционное стремление к стабильности содержания образования, его форм и методов при новом подходе уступает место противоположной тенденции – стремлению к постоянному обновлению образования, диктуемому логикой перемен в научно-технической и социальной сферах. В педагогическом аспекте принцип непрерывности, таким образом, состоит в единстве познавательной и преобразовательной, обучающей и учебной деятельности, в непрерывности обновления процесса образования.

Содержанием образования становится не столько определенный объем знаний, умений и навыков, сколько само творчество, самодеятельность в сфере материального и духовного производства.

Кроме того, традиционная педагогическая наука и практика придавали определяющее значение формальным показателям успеваемости. Новый подход, не отвергая их, придает решающее значение результатам учебной, производственной и социальной практики обучающихся. Он основан на необходимости всемерного развития коллективно-индивидуальных форм организации учебно-воспитательного процесса, обеспечивающего активизацию каждого субъекта образовательной деятельности и максимальное использование педагогического потен-

циала самих студентов. Особое значение имеет принцип превращения обучающегося из объекта воспитания в субъект, активно преобразующий природную и социальную среду.

Говоря о смене образовательных парадигм, хотелось бы коснуться еще одной проблемы. Сейчас очень много говорят о необходимости непрерывного образования, однако, обычно понимают под ним простое дополнение базового образования различными формами обучения, повышения квалификации, переобучения, осуществляемыми в течение всего периода трудовой жизни индивидов. Такое представление, возможно, достаточно для решения определенного круга познавательных и практических задач, но принцип непрерывности имеет гораздо более глубокое, фундаментальное значение, представляя собой ключ к пониманию сути назревших в образовании проблем и путей их практического разрешения. Самое главное, что он подразумевает качественно иной тип взаимодействия общества и формирующейся личности.

В XXI веке концепция образования на протяжении всей жизни становится ответом на вызовы, которые бросает нам мир, где изменения происходят очень быстро. Понимание этого приводит к необходимости уделить особое внимание трем основополагающим принципам современного образования.

В первую очередь, речь идет о том, чтобы научиться жить вместе, развивая знания о других, об их истории, о традициях и образе мышления. Этот вопрос занимал центральное место в докладе Эдгара Фора, опубликованном в 1972 г. под эгидой ЮНЕСКО. Его рекомендации сохраняют свою актуальность и по сей день, поскольку XXI век требует развития кросскультурных моделей образования, формирования толерантности и высочайшей социальной ответственности, включения их в жизнь местного сообщества. Это необходимо также в связи с другим важным моментом: не оставлять не востребуемым ни один из талантов, которые, как сокровища, спрятаны в каждом человеке. Исходя из этого, необходимо выработать новые подходы, которые именно благодаря осознанию растущей взаимозависимости, приводят к совместному анализу рисков и вызовов, ожидающих нас в будущем, и подвигают нас к осуществлению совместных проектов или к разумному и мирному решению неизбежных конфликтов.

Кроме того необходимо вместе приобретать знания и необходимо уметь работать вместе. Это означает, что необходимо применять новые педагогические технологии, развивающие отношения взаимопомощи, сотрудничества и нравственные ценности. Одновременно совершенствование в своей профессии требует умений разрешать различные проблемные ситуации, требующие гибкого реагирования и готовности принимать нестандартные решения.

Поэтому, успешная работа вместе, кроме компетентности в сфере профессиональной деятельности невозможна без коммуникативной компетентности, которая, вместе с навыками командной работы будут более доступными, если студенты приобретут основы такого опыта в процессе обучения в вузе.

Таким образом, суть инновационных преобразований в образовании, связанных с преодолением кризиса образования сводится к следующему: гуманитаризация профессионального обучения; реализация непрерывного образования при качественно новом подходе к социализации личности; обеспечение непрерывности обновления содержания и процесса образования.

**Шкарубо С.Н.**  
**Изменения в отдельные законодательные**  
**акты Российской Федерации по вопросам**  
**повышения ответственности работодателей**  
**за нарушения оплаты труда**

*Российская академия естествознания*

Вступил в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее – «Закон»). Закон уже применяется с 03 октября 2016 года. Законом предусмотрено изменение нормы о подсудности споров, связанных с восстановлением и защитой трудовых прав – работники теперь могут обращаться в суд с исками о защите трудовых прав по месту жительства. Отметим, что до вступления Закона в силу, трудовые споры подлежали разрешению судом только по месту нахождения ответчика (включая филиалы и представительства компании, если спор вытекает из деятельности филиала или представительства) или по месту исполнения трудового договора, если в договоре указано место его исполнения (ст. 28, ч. 2 и ч. 9 ст. 29 ГПК РФ). Еще одно изменение, вводимое Законом, касается сроков обращения в суд по спорам, связанным с невыплатой заработной платы. По новым правилам, работники вправе обратиться в суд с требованием о взыскании невыплаченных или не полностью выплаченных сумм, причитающихся работнику, в течение одного года со дня установленного срока для выплаты таких сумм. Ранее ТК РФ предусматривал общий трехмесячный срок для обращения в суд по всем категориям трудовых споров (включая споры, связанные с невыплатой заработной платы), за исключением споров, связанных с увольнением, инициировать которые работники вправе в течение одного месяца со дня выдачи трудовой книжки или вручения копии приказа об увольнении.

Закон предусматривает внесение изменений в ст. 136 ТК РФ, регулирующей порядок и сроки выплаты заработной платы. По новым правилам, работодатель обязан производить выплату не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начисляется вознаграждение за труд. Таким образом, например, оплата за первую половину месяца, отработанного работником, должна производиться не позднее 30-го числа текущего месяца, а выплаты, причитающиеся работнику за остаток месяца – не позднее 15-го числа следующего месяца. При этом, как указывается в разъяснениях Минтруда России, данные требования к периодичности и предельным срокам выплат распространяются именно на заработную плату, начисленную работнику за отработанное в конкретном периоде рабочее время, за выполнение нормы труда (должностных обязанностей).

Представители ведомства уточняют, что положения Закона не устанавливают ограничений по периодичности и срокам выплат иных платежей – стимулирующих выплат (поощрительных доплат, надбавок, бонусов за достижение показателей и пр.), которые по-прежнему могут начисляться и выплачиваться за более продолжительные периоды (месяц, квартал, год и другие). Помимо этого, согласно Закону, конкретные даты выплаты заработной платы теперь можно будет

устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка или трудовом договоре по выбору работодателя. Прежняя редакция ст. 136 ТК РФ нередко толковалась таким образом, что дни выплат должны были устанавливаться обоими указанными документами, а также коллективным договором. Законом увеличивается размер процентов, подлежащих взысканию в пользу работника за задержку причитающихся ему выплат. Так, согласно предыдущей редакции ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В соответствии с Законом размер процентов, подлежащих уплате работнику, увеличивается вдвое и составляет 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ. Помимо прочего, в КоАП РФ вводится самостоятельный состав административного правонарушения в отношении несвоевременной выплаты работникам заработной платы и иных сумм, выплачиваемых работникам в рамках трудовых отношений. Ответственность для юридических лиц по данному составу не отличается от общей ответственности за нарушение трудового законодательства – штраф в размере от 30 до 50 тысяч рублей. Однако в отношении должностных лиц административная ответственность устанавливается в повышенном размере. Так, частичную или полную невыплату причитающейся работникам заработной платы будут наказывать штрафом в размере до 20 000 рублей, что существенно превышает обычный размер ответственности. В частности, по общему правилу, нарушение положений законодательства о труде влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере до 5000 рублей. Ввиду вступления Закона в силу мы бы рекомендовали удостовериться в соответствии положений действующих трудовых договоров и локальных актов требованиям Закона.