

# НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

*Н.В. Тамарская*  
доктор педагогических наук, профессор,  
профессор кафедры теории и методики  
профессионального образования  
«БГАРФ» ФГБОУ ВО «КГТУ»  
nvtam09@rambler.ru

*О.В. Белова*  
кандидат психологических наук, доцент,  
заместитель директора негосударственного  
образовательного учреждения «Лицей»  
г. Калининград  
nvtam09@rambler.ru

## Моделирование целевых интеракций для профессионального самоопределения аспирантов

*Рассматриваются возможности моделирования целевых интеракций для профессионального самоопределения кадров высшей квалификации в процессе обучения в аспирантуре. Предлагаются некоторые результаты экспериментального исследования с применением игровых технологий*

Ключевые слова: профессиональное самоопределение; целевые интеракции; игровые технологии; кадры высшей квалификации; образовательный процесс в аспирантуре

Стремительные изменения в российском социуме, системе мирового и российского образования все чаще заставляют человека действовать в ситуациях неопределенности, неоднозначности, неясности. Г.М. Андреева считает, что, несмотря на отсутствие единой дефиниции понятия, существует более или менее согласованное представление о включении в «неопределенность», в которой личности приходится действовать, таких характеристик как новизна, сложность и противоречивость ситуации.

Автор отмечает, что «ориентироваться в новом, сложном мире можно только умея более или менее адекватно интерпретировать наблюдаемые факты, ибо без этого легко потерять смысл как происходящего, так и своего места в нем.

Иными словами – стоит задача раскрыть механизмы, посредством которых человек осознает себя частью той реальности, в которой он живет и действует, а также всю совокупность тех факторов, которые обуславливают эти процессы.

Но это и будет изучение того, как человек строит образ социального мира, то есть *конструирует* его, притом в условиях социальных изменений». Постоянные изменения становятся реальностью, что подтверждается множественными футуристическими проектами (форсайтами), прогнозирующими и создающими будущее социальных отношений, образования и профессиональной сферы.

Профессиональное самоопределение в таких динамически меняющихся, противоречивых, сложных условиях жизни имеет особую актуальность для всех слоев общества и на разных этапах образования.

Если на этапе высшего образования профессиональное самоопределение упирается в решение вопросов о выборе профессии и кризисе ее выбора (разочаровании в ней), то на этапе послевузовского образования, в частности, в аспирантуре у обучающихся решаются вопросы успешного взаимодействия с ситуациями и людьми и осознанием себя как личности и профессионала в эту эпоху стремительных перемен.

Учитывая социальные процессы и изменения в содержании и смысле образования, охарактеризованные в форсайтах «Образование 2030», «Компетенции 2030», образовательный процесс в аспирантуре должен включать такие условия, в которых возможно моделирование целевых интеракций, характерных для успешного взаимодействия с ситуациями новыми, требующими нетипичного, нестереотипного подхода.

Интеракция (англ. interaction, лат. inter - между и actio деятельность) - термин, используемый в социальной психологии и культурологии; обозначает взаимодействие, взаимное влияние людей или воздействие групп друг на друга как непрерывный диалог. В социальной психологии Дж. Мида интеракция — непосредственная межличностная коммуникация («обмен символами»), важнейшей особенностью которой признается способность человека «принимать роль другого», представлять себе (ощущать), как его воспринимает партнер по общению (или группа).

Анализ особенностей, характеризующих интеракцию как форму взаимодействия и ее обучающие возможности, позволяет констатировать, что эта форма имеет высокий потенциал для всех видов профессиональной деятельности и профессионального самоопределения личности.

Интеракция как межличностное взаимодействие в такой целевой группе, как аспиранты, смоделированное, что называется, в лабораторных условиях (образовательный процесс в аспирантуре) может выступать как фактор успешности профессионального самоопределения после окончания аспирантуры.

В процессе специально организованного межличностного взаимодействия, актуализирующего новые формы мыследеятельности, коммуникации, социальной активности развиваются и необходимые для профессионального самоопределения личности компетенции.

Если рассматривать организационно-деятельностную игру как новую форму организации коллективной мыследеятельности (по Г.П. Щедровицкому) любого назначения, то осуществление специально подготовленных, осознанных интеракций, как форм взаимодействия и будет условием формирования основных компетенций профессионального самоопределения.

В технологии образовательного процесса с целью создания условий для профессионального самоопределения аспирантов акцент делается на игровых технологиях, поскольку «за счет своей условности, структурной неопределенности и вариативности игра и связанный с нею игровой подход позволяют участникам коллективной мыследеятельности принимать любые, в том числе и невыполнимые с их индивидуальной точки зрения, бессмысленные для них задания и начинать исполнять их в игровом, а потому и достаточно безответственном, на их взгляд, допускающем любые отклонения и ошибки, плане.

И таким образом, порождается ситуация, необходимая для свободного поиска, для изменения, совершенствования и развития имеющихся оргформ, средств, методов и техник мыследеятельности» (3).

В исследовании в образовательном процессе аспирантов применение игровых технологий позволило организовать непрерывный диалог между аспирантами и ведущими игры, внутри групп аспирантов, между группами аспирантов, между группами и ведущими, между группой и большой группой, между группами и проблемными задачами, между проблемой игры и участниками игры и т.д.

Была осуществлена такая система интеракций, как столкновения типов мышления, дискуссионного обмена способами взаимодействия с проблемной ситуацией, конфликта жизненных позиций, системы ценностей, что явилось детерминантой к осмыслению себя в социальном мире и своего места в нем.

Результаты анализа письменных самоотчетов показали, что в основном, аспиранты осознанно принимают участие в игровой деятельности, считают ее моделью социальных отношений и образовательных ситуаций, стараются достаточно эффективно использовать потенциал интеракций для самосовершенствования и достижения конкретных образовательных результатов.

Аспиранты отметили, что в процессе игровых технологий у них актуализировались такие качества как самоутверждение, чувство самореализованности и «победителя», удовлетворение. На вопрос, «что было самым полезным для меня» отметили взаимодействие с другими игроками; переосмысление собственных качеств; выступление перед большой группой (итоговый доклад); работа в команде; выслушивать, понимать, соглашаться или не соглашаться с мнениями игроков; реализовать некоторые из своих идей; заставить себя не лениться.

В целом, эти и другие ответы, обозначенные в текстах самоотчетов аспирантов показали, что в процессе игровой деятельности, основанной на системе интеракций, возможно, происходит построение некоего образа социального мира и себя в нем.

Для аспирантов это та часть образа мира, в котором будет проходить дальнейшая траектория их профессионального самоопределения. Одной из функций социального образа мира и своего места в нем является регулятивная функция.

Это означает, что целевые интеракции, направленные в конечном итоге, на формирование этого образа и специально созданные в образовательном процессе, будут способствовать успешности профессионального самоопределения аспирантов.

## Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: векторы новой парадигмы. Журнал «Психологические исследования», 2009. № 1(3).
2. Тамарская Н.В., Белова О.В. К вопросу профессионального самоопределения молодежи в региональном образовательном пространстве. // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования): научный рецензируемый журнал. Калининград: Изд-во БГАРФ, 2015.- № 3 (33)
3. Щедровицкий Г.П. Ситуация появления ОДИ <http://www.fondgp.ru/gp/biblio/rus/49/> (дата обращения 20.05.2016)

**С.Н. Силина**  
доктор педагогических наук, профессор,  
заведующий кафедрой философии,  
истории и социальных наук  
«БГАРФ» ФГБОУ ВО «КГТУ»  
professor65@mail.ru

**В.Ю. Ступин**  
кандидат экономических наук,  
научный сотрудник  
Региональный Центр  
«Высшая школа государственного управления»  
Западный филиал  
Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы  
при Президенте Российской Федерации  
zf-pfo@zf.ranepa.ru

## **Финансовая культура: необходимость и пути формирования**

*Рассматриваются основания и пути формирования массовой финансовой культуры в современной России*

Ключевые слова: культура; финансовая культура; финансовая грамотность; финансовая компетенция

### *Культура*

Культура как понятие и предмет исследования лежит в сфере научных интересов целого ряда наук: культурология, философия, социология, история, политология, психология, педагогика и т.д. При том, что существует множество подходов к определению культуры исходя из рассматриваемых аспектов, однозначно определяется этимологическая связь культуры с земледелием.

Само слово culture впервые было использовано на латинском языке во 2-м веке до н.э. в произведении латинской прозы Марка Порция Катона «De agri cultura liber» [1].

Наука стала использовать культуру, как термин, в 17-19 вв. благодаря трудам европейских ученых Самуэля Пуфендорфа, Иоганна Готфрида Гердера, Иммануила Канта. В 30-х гг. 19 в. этот термин был включен в русский словарь Ивана Ренофанца «Карманная книжка для любителя чтения русских книг, газет и журналов», где он использовался в двух значениях: «хлебопашество, земледелие» и «образованность» [2].

Одно из самых распространенных определений культуры было зафиксировано в Большой советской энциклопедии. Согласно этому изданию культура – это «исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных ценностях» [3].

Современное понимание культуры во многом связано с представлением человека обо всем «лучшем» (произведения искусства, изделия, поступки и пр.), а также о степени и динамике социального развития и прогресса. В этой связи к категории «культурных» людей относят тех, кто причастен к области деятельности, затрагивающей это «лучшее».

Тем не менее, культура проявляется не только в среде элит. Понятие «массовой культуры» предполагает удовлетворение потребностей самого широкого круга людей с учетом текущего этапа развития общества.

#### *Финансовая культура*

Культура претерпевает постоянные трансформации, следуя за изменениями условий, характерных для современного человека и общества. Среди факторов, вызывающих необходимость изменений, можно выделить природные, технологические, ценностные и пр. Изменения, происходящие в социально-экономической сфере государства и общества, также вызывают необходимость адаптации культуры к трансформирующимся условиям жизни и деятельности человека.

Современное состояние и высокая динамика развития социально-бытовых и деловых отношений диктуют необходимость наличия у современного человека определенных качеств, позволяющих ему успешно жить и трудиться. Среди таких обязательных опций - финансовая культура, которую целесообразно рассматривать как уровень развития общества и человека, отражающий их готовность к эффективным финансовым взаимоотношениям.

С позиции современной экономической науки финансы рассматриваются как «совокупность экономических отношений, возникающих в процессе формирования, распределения и использования централизованных и децентрализованных фондов денежных средств» [3].

С учетом вышеприведенных общих определений культуры и финансов можно предложить следующее определение финансовой культуры.

*Финансовая культура* - уровень развития общества и человека, отражающий их готовность к эффективным взаимоотношениям по вопросам жизни и деятельности при создании, распределении и перераспределении фондов денежных средств, а также ценностей, имеющих денежную оценку.

В своей работе мы можем также опереться на определение, данное ученым-социологом Фатиховым А.И: «Финансовая культура населения — это совокупность традиций, норм и идей, отражающих уровень финансовой грамотности, навыки и поведение людей в области финансовых отношений, финансового планирования и распределения денежных средств, при существующем уровне развития в обществе инфраструктуры рынка, финансовых институтов и различных ценностей финансовой сферы, имеющих материальное воплощение, и целенаправленно созданных людьми» [4].

#### *Субъекты и объекты финансовой культуры*

С учетом предложенного определения финансовой культуры можно говорить о ее наличии либо отсутствии на уровне государства, общества / населения, отдельного человека.

Среди субъектов, заинтересованных в развитии финансовой культуры населения, можно назвать:

- государственные и общественные институты;
- финансовые институты и иные бизнес-структуры;
- граждане.

Программа деятельности каждого из названных субъектов опирается на свою собственную мотивацию, детальному анализу которой будет посвящена отдельная статья. Тем не менее, обобщая сейчас проведенные нами в этой части исследования, можно сделать следующие обобщения.

Не все государственные и общественные институты профессионально работают в сфере финансов. Для субъектов малого и среднего бизнеса по-прежнему актуальны вопросы поиска и внедрения эффективных бизнес-технологий и освоения финансового инструментария для обеспечения основных производственных и коммерческих функ-

ций. Поэтому и государство, и бизнес можно рассматривать как объект для приложения усилий по повышению финансовой культуры. Но основным объектом в этом контексте является население.

Способствуя развитию финансовой культуры населения, государственные и общественные институты преследуют основную цель – адаптация населения к постоянно изменяющимся условиям жизни в динамичном и высокотехнологичном 21 веке с тем, чтобы сделать жизнь и деятельность людей более комфортной. С учетом того, что информационная среда предоставляет человеку значительные массивы информации, в т.ч. финансового характера, характеризующие деятельность самих государственных и общественных структур, последние заинтересованы также и в том, чтобы граждане смогли правильно толковать и применять эту информацию.

Бизнес-структуры и финансовые институты рассматривают население как потенциальный рынок, характеризующийся емкостью в натуральном и денежном выражении, и поэтому готовы инвестировать ресурсы, чтобы «выращивать» себе будущих клиентов. Финансово образованные клиенты бизнес-структур с одной стороны становятся пользователями большего количества финансовых продуктов и услуг, что позитивно отражается на доходах этих структур, с другой, - способны осознанно принимать решения, взвешивая «за» и «против», тем самым снижая риски финансовых институтов.

Интересы граждан лежат на пересечении интересов первых двух групп «стейкхолдеров». Основная мотивация граждан на приобретение элементов финансовой культуры – естественный инстинкт самосохранения, возникающий как защитная реакция в агрессивной внешней среде. Динамика развития информационных технологий и рост доступности различных финансовых инструментов не только открывают возможности, но и создают угрозы для тех граждан, кто не способен в силу отсутствия должного уровня финансовой грамотности и культуры к принятию адекватных решений по финансовым вопросам.

#### *Пути развития финансовой культуры*

Можно выделить два основных направления развития финансовой культуры в обществе:

- институциональный;
- индивидуальный.

Первый путь реализуется по инициативе государственных и финансовых институтов, в той или иной степени заинтересованных в повышении общего уровня финансовой культуры граждан. Второй путь открыт для каждого отдельного гражданина, поддерживается его собственной мотивацией и лежит в области самообразования.

Индивидуальное самообразование для большинства неподготовленных людей вполне оправданно может вызвать трудности, требует грамотно разработанных дидактических материалов и консультаций экспертов в области финансов. Самообразование в области финансов – реальный путь, но пройти его смогут немногие. Поэтому институциональный путь развития финансовой культуры представляется наиболее перспективным в средне- и долгосрочной перспективе.

Рассматривая экономику страны в целом, можно сказать, что низкий уровень финансовой культуры населения и предпринимателей сказывается негативно на уровне их вовлеченности в оборот финансовых услуг, препятствует росту инвестиций и сбережений, что сокращает потенциал экономического роста страны.

Поэтому большой вклад в направлении повышения финансовой культуры стоит ожидать от государства. В частности, в проекты повышения финансовой грамотности уже вовлечены Центральный Банк РФ, Министерство Финансов, Министерство экономического развития, Министерство Образования, ведущие государственные ВУЗы.

Аналогичным образом построена работа и за рубежом, где созданы специальные институты, финансируемые государством: в США — Комиссия по финансовой грамотности и образованию (Financial Literacy and Education Commission); в Австралии — Служба финансовой информации (FIS); в Канаде — Служба защиты потребителей финансовых услуг (FCAC); в Великобритании — Управление по финансовым услугам (FSA). В зависимости от функциональных особенностей указанных организаций и поставленных перед ними целей их деятельность охватывает сферы реализации информационно-образовательных программ, поддержки и защиты прав потребителей финансовых услуг [5].

Можно рассчитывать на то, что крупные частные российские финансовые институты активно продолжат работу с населением, следуя общим стандартам финансового образования и повышения финансовой грамотности, которые сформулирует государство. Именно так поступают крупнейшие банки и банковские ассоциации за рубежом (например, RBC Royal Bank, Canadian Bankers Association в Канаде; ANZ National Bank в Австралии; Consumers Bankers Association в США) [5].

#### *Элементы финансовой культуры*

Следует отметить, что финансовая культура может быть сформирована в результате реализации программы, включающей:

- мероприятия по повышению финансовой грамотности;
- мероприятия по приобретению профессиональных финансовых компетенций;
- мероприятия по внедрению массовой финансовой культуры.

Результатом развития финансовой грамотности должны стать способность понимать и применять на практике *знания* в области финансов, владеть основными приемами и методами (т.е. владеть *навыками*), давать оценочные суждения (т.е. формировать собственное *отношение*) по основным финансовым вопросам.

Результатом деятельности по развитию профессиональных финансовых компетенций становятся приобретенный профессионализм в этой сфере как «совокупность теоретических знаний, практических умений и навыков, а также личностных и нейродинамических качеств личности, необходимых для осуществления профессиональной деятельности» [6].

Накопление критической массы финансово грамотных людей и профессионалов в области финансов, а также осознание опыта применения финансовых знаний на практике приведет к формированию финансовой культуры. Однако для того, чтобы обеспечить скорейшее ее становление необходимо разработать и обеспечить внедрение мероприятий по развитию массовой финансовой культуры. Эта задача может быть решена при условии создания, а также в рамках целостной педагогической системы формирования финансовой культуры.

#### *Система формирования финансовой культуры*

Схема формирования финансовой культуры в первом приближении приведена на Рис. 1. Основным элементом этой схемы - педагогическая система формирования финансовой культуры.

Система формирования финансовой культуры должна преследовать следующие основные цели, характерные для любой педагогической системы [7]:

- развитие;
- воспитание;
- обучение;
- образование.

Каждая из этих целей требует создания соответствующей подсистемы, описания ее функций, процессов, инструментов, факторов успеха и показателей эффективности.

Механизм работы этой педагогической системы должен обеспечить постоянное пополнение, накопление и передачу знаний, навыков и опыта в области финансов. Этим вопросам будет посвящена отдельная статья.



Рис. 1 Схема формирования финансовой культуры

### *Опыт России и зарубежья*

В Российской Федерации уже имеется опыт реализации ряда мероприятий в направлении повышения финансовой грамотности населения, что можно рассматривать как первые важные шаги в направлении формирования массовой финансовой культуры российского общества. Подобная работа проводится во многих странах мира и поддерживается международными финансовыми организациями [8].

На протяжении последних нескольких лет Министерство Финансов РФ совместно с Всемирным банком реализует проект "Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации", который проводится пока в пилотном режиме.

В результате разрабатываются дидактические пособия, идет апробация методик преподавания для различных категорий населения: дети, студенты, пенсионеры и пр. Проект рассчитан на 5 лет до июня 2016 года, имеет национальный масштаб. Объем финансирования - 113 млн. долларов США [9].



С 1 сентября 2016 года объявлен старт пилотной программе для школьников. Так, в рамках преподавания предмета «Обществознание» будут проводиться уроки, направленные на то, чтобы у детей появились специальные знания и умения, необходимые для принятия решений в сфере личных финансов.

Для этой работы предстоит подготовить педагогический состав и снабдить его учебными материалами. Работа будет проводиться в ряде пилотных регионов, среди которых есть и Калининградская область. По результатам пилотного проекта будет принято решение о распространении проекта на всю страну.

### *Заключение*

В настоящей статье мы рассмотрели основания, позволяющие утверждать о необходимости формирования массовой финансовой культуры в различных срезах – на уровне государства, общества (населения) и отдельного гражданина. Актуальность данного направления работы может быть подтверждена результатами теоретических и эмпирических изысканий, в том числе статистически обобщенных социологических исследований.

Дальнейшие исследования по теме настоящей статьи предполагается проводить по следующим направлениям:

- описание педагогической системы формирования финансовой культуры в России (подсистемы, взаимосвязи, цели и функции, показатели эффективности и пр.);
- разработка дидактического и прочего инструментария;
- проведение эмпирического исследования на тему внедрения разработанной системы на локальном уровне и подтверждение ее жизнеспособности в масштабах региона и страны;
- прогнозирование эффекта (социального, экономического, политического и пр.) от внедрения и эксплуатации указанной педагогической системы.

### **Литература**

1. Катон М.П. Земледелие. (De agri cultura liber). Перевод и комментарии М.Е. Сергеевко. Репринтное воспроизведение издания 1950 года. Отв. ред. И.И. Толстой. – СПб.: Издательство «Наука», 2008
2. Ренофанц И. Карманная книжка для любителя чтения русских книг, газет и журналов. – СПб., 1837, с. 139
3. Большая советская энциклопедия. – М.: Советская энциклопедия, 1969-1978
4. Фатихов А.И. Финансовое поведение социальных групп населения крупного города в современном российском обществе: дис. канд. соц. наук, Уфа, 2011.
5. Овчинников М. Обзор международной практики реализации стратегий и программ в области финансовой грамотности, М, 2008
6. Ломакина Г. Р. Педагогическая компетентность и компетенция: проблемы терминологии. // Педагогическое мастерство: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 276-279
7. Исмаилова З. К., Байбаева М. Х., Сапаров А. Б. Основные категории педагогики — развитие, воспитание, обучение, образование // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 937-940
8. Совершенствование национальных стратегий финансового образования. Совместный доклад России и Организации экономического сотрудничества и развития, посвященный опыту разработки и реализации общенациональных стратегий финансового образования в странах «Группы двадцати». Сайт Министерства финансов Российской Федерации:  
<http://minfin.ru/ru/om/fingram/directions/strategy/#ixzz4A5TACRN2>

9. Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в российской федерации. О проекте. Сайт Министерства финансов Российской Федерации:

<http://minfin.ru/ru/om/fingram/about/description/#ixzz4A5TxFOAQ>

**М.Ю. Бокарев**  
доктор педагогических наук, профессор  
заведующий кафедрой  
высшей математики  
директор Института  
профессиональной педагогики  
«БГАРФ» ФГБОУ ВО «КГТУ»  
ipp\_bga\_rf@mail.ru

**О.С. Бычкова**  
кандидат педагогических наук, доцент  
профессор кафедры теории  
и методики профессионального образования  
«БГАРФ» ФГБОУ ВО «КГТУ»  
olga3065@mail.ru

## **Психокультура при обучении аспирантов эффективному управлению саморазвитием**

*Представляются фрагменты эмпирического опыта ведения психолого-педагогической подготовки аспирантов, рассматривается психокультура при обучении эффективному управлению собственным развитием*

Ключевые слова: психокультура; психолого-педагогической подготовки; управление саморазвитием

Рассматривая аспекты психолого-педагогической подготовки аспирантов в соответствии с принятым профессиональным стандартом, отмечаем определенные условия развития и становления психолого-педагогических компетенций.

В этой связи речь ведем о психокультуре, ее формировании при обучении эффективному управлению собственным развитием.

Принимая во внимание этимологию слова "культура" (возделывание, развитие, воспитание) можно утверждать, что культура как таковая есть синоним разумных форм активности человека, использование которых позволяет эффективно гармонизировать свои отношения с социальным окружением, что, несомненно, является наиважнейшим условием при обучении аспирантов, в том числе эффективному управлению саморазвитием.

Упоминание о психологической культуре находим в монографии Н.В. Абаева: "В широком и самом общем смысле культура психической деятельности - это определенная степень психического развития личности в направлении, определяемом общими тенденциями развития всей культуры, тот уровень психического совершенствования человека как личности и субъекта деятельности, который достигнут в процессе освоения определенных ценностей, выработанных в данной культуре, приобретения определенных характеристик "культурного человека". Психическая культура является основной и определяющей чертой культуры личности, показателем определенных каче-

ственных изменений в ее психической жизни по сравнению с некоторой исходной ступенью, с которой начинается культурное развитие личности"[1].

Необходимо констатировать тот факт, что совершенствование психологической культуры обучающегося на различных уровнях образования есть важное воздействие на формирование его профессиональных компетенций. И без такого становления внутреннего мира человеку вряд ли удастся достичь реальных успехов в совершенствовании профессиональных достижений.

Одним из приоритетных направлений развития вуза, ведущего подготовку кадров высшей квалификации и подготовку будущих преподавателей в аспирантуре, на протяжении нескольких лет является внедрение *психолого-педагогической подготовки* в образовательный процесс, что обуславливается формированием недирективной психокультуры обучающихся и самих преподавателей.

Выстраивая образовательный процесс *психолого-педагогической подготовки* нельзя отождествлять психокультуру именно с внешними формами - будь то поведение, отношение к обучению, собственная профессиональная деятельность.

Однако не забудем тот факт, что человек может во внешнем для него мире создать лишь то, что созвучно живет в его собственной душе.

Важным психологическим моментом, определяющим успех психолого-педагогической подготовки в соответствии с принятым профессиональным стандартом в том числе, является своеобразная "готовность" (эмоциональная, мотивационная), которая и определяет психокультуру. Рассмотрим возможные составляющие психокультуры, которые эффективны в управлении собственным саморазвитием. Важным фундаментом психологической культуры является чувство меры.

Возможность соблюдения меры во всем прямо зависит от восприятия и понимания человеком мира и самого себя. Это является предпосылкой к развитию такой личностной черты психологически-культурного человека, как терпимость. Мыслитель Лейбниц очень четко определил недопустимость нетерпимости и отрицания: "Всякое учение истинно в том, что оно утверждает, и ложно в том, что оно отрицает или исключает".

Другой чертой психологически культурного человека является его стремление к совершенству душевного самопроявления, выражающегося и во внешней деятельности, и во внутренней работе над самим собой.

Действительно, существование психологически культурного или, как его часто называют сегодня, интеллигентного человека реально лишь как процесс непрерывного становления, совершенствования и творческого саморазвития. Всякий образованный человек, стремящийся называться психологически культурным, кроме правил внешнего поведения и профессионального этикета обязан обладать психокulturой, без которой вряд ли будет иметь возможность действительно широко развернуть свои профессиональные способности и ощутить жизненный процесс во всем его богатстве и полноте.

Программная *психолого-педагогическая подготовка способствует* получению доступа к достижениям современной практической психологии, усвоению сложных, но совершенно необходимых психоэтических моделей видения себя и мира и обретению навыков реального управления собственным развитием.

Для того чтобы внести психологические знания в жизнь современного обучающегося, необходимо выполнение нескольких стратегических задач совместно с преподавателем, решение которых создает предпосылки для "психологизации" процесса обучения и подготовки.

Необходимо понимать, что каждый человек особенен, уникален, и эту индивидуальность следует учитывать самым подробным образом, иначе формирующее воздействие преподавателей будет малоэффективным. В программную *психолого-педагогическую подготовку, формирующую психокультуру, введены*

1) диагностика способностей человека (в противном случае ни педагоги, ни сам человек - никто не будет знать, к чему он предрасположен и на что именно следует "делать ставку" в совершенствовании психики;

2) интерактивные методики по психологии самосовершенствования;

3) рефлексивные задания, ориентированные на улучшение самих себя и способствующие эффективному управлению собственным саморазвитием

Формирование психокультуры определяется прикладным направлением педагогики. проблематичным является обозначение этого направления, оформляемого в отдельную педагогическую дисциплину. Данные составляющие курса выстраиваются на новых методологических основаниях: психокультура позволяет определить саморазвитие аспиранта как вхождение в контекст профессиональной компетентностной деятельности с элементами освоения, усвоения и присвоения компетенций профессиональной направленности.

В этом вхождении двух субъектов –преподавателя и обучающегося любого уровня- в контекст психокультуры решающую роль играет момент взаимодействия, он выстраивается преподавателем, его профессиональной работой, что и обуславливается профессиональными компетенциями.

Педагогическим условием психокультуры при обучении аспирантов эффективному управлению собственным саморазвитием является собственный опыт успешных действий обучающихся по решению различных задач, при этом важно, чтобы эти задачи носили не только учебный, стандартизирующий характер, но и определялись нетиповыми ситуациями, в которых не действуют стандартные алгоритмы и поведенческие модели.[2]

Методика организации психокультуры включает три ключевых метода.

Первый- иллюстративный. Обеспечивающий педагогическое и психологическое предъявление того феномена, который изучается при обучении основным дисциплинам.

Второй – метод быденной аналогии, позволяющий построить логический мост от житейских представлений к научным обобщениям, понятиям и результатам.

Третий - практические задания, содействующие формированию необходимых профессиональных навыков, умений и эффективному саморазвитию.

В дополнение к этим организуется начальный и финальные этапы взаимодействия с обучающимися, продиктованные особой психологической необходимостью и особой интеллектуальной установкой. Назначение их определяется в осмыслении личностного смысла обучения, а также в концентрировании всех ресурсов личности каждого обучающегося.

Завершением психолого-педагогической подготовки данной направленности будет развитая рефлексия и эффективное саморазвитие, обращающие каждого обучившегося ко всему курсу образовательных программ, способствующие осмыслению нового профессионального рубежа, планированию изменений в будущей профессиональной деятельности.

Не менее значимым, чем организация образовательного процесса формирования психокультуры является и оценивание его результатов. Становление новой философии психокультуры при обучении аспирантов эффективному управлению собственным саморазвитием в соответствии с принятым профессиональным стандартом представлено как движение от измерения и статистической обработки данных к определе-

нию приобретенных психологических «ценностей» образовательных достижений обучающихся.

На всех ступенях образования присуща психолого-педагогическая подготовка, ориентированная на развитие высокоуровневых квалификаций, которые обеспечивали бы поддержку (методическую, информационную, научную, психологическую и т.д.) деятельности преподавателей и эффективное управление собственным саморазвитием.[3]

Именно поэтому в новую версию пакета документов «Обучение и образование» вошли описание квалификаций, сгруппированных по разделам: оценивание; реализация, организация и поддержка образовательных процессов и процессов обучения; управление в системе образования; разработка учебно-методических материалов и информационных ресурсов; связи с работодателями и общественностью; повышение квалификации; сбор, обобщение, распространение эффективных образовательных практик; консультационные услуги в образовании и обучении, что и обуславливает совершенствование человеческой души, в частности, повышение психологической культуры человека.

Таким образом, психологическая культура является не только результатом терпеливого формирования и эффективного управления собственным саморазвитием, но и плодом творческого психодуховного самообразования, итогом многолетней работы над собой и в течение образовательного процесса различного уровня в том числе.

### **Литература**

1. Битянова Н.Р. Психология личностного роста. М.: Межд. Пед. академия, 1995
2. Бокарева Г.А., Бокарев М.Ю. Сущностное развитие структурирования педагогических систем // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки: научный рец. журнал. – Калининград: Изд-во БГАРФ, 2014. - № 4(30). – С.7-10.
3. Бычкова О.С. Психолого-педагогическая составляющая интерактивных форм обучения при подготовке преподавателей вуза// Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки: научный рец. журнал Калининград:БГАРФ,2015.Вып.2(32).- С.70-75.

**Н.М. Румянцева**  
доктор педагогических наук,  
профессор,  
заведующая кафедрой русского языка №3  
ФРЯ и ОД РУДН  
г. Москва  
natrum1@yandex.ru

**Ю. В. Юрова**  
кандидат педагогических наук,  
доцент  
кафедры русского языка №3  
ФРЯ и ОД РУДН  
г. Москва  
julia2042@list.ru

## **Особенности обучения иностранных учащихся на довузовском этапе**

*Рассмотрены проблемы адаптации иностранных студентов и организации учебного процесса при обучении русскому языку как иностранному на довузовском этапе.*

Ключевые слова: довузовский этап обучения; адаптация; лингвосоциокультурная адаптация; образовательная среда; межкультурное взаимодействие

Как известно, особенностью довузовской подготовки иностранных студентов как педагогической системы является обучение на неродном языке учащихся, параллельно овладевающих языком обучения, ориентированных на определённую профессиональную область и имеющих национально-специфический опыт учебной деятельности, в условиях интенсивной социально-биологической адаптации и межкультурного взаимодействия.

Главной целью образовательной программы довузовской подготовки является всесторонняя подготовка иностранного учащегося к активной учебной деятельности в русскоязычной среде российского высшего учебного заведения. Иностранному учащемуся, завершившему обучение по этой программе, необходимо:

- владеть русским языком в объёме, обеспечивающем возможность осуществлять учебную деятельность на русском языке и необходимом для общения в социально-культурной и учебно-профессиональной сферах;
- владеть системой предметных знаний, необходимых для продолжения образования в российском вузе;
- быть психологически готовым к учебной деятельности в условиях новой для него социально-культурной среды.

Таким образом, в общем виде целью довузовского этапа обучения является формирование коммуникативной компетенции учащихся в объёме, достаточном для осуществления учебно-познавательной деятельности средствами неродного языка в неродной материальной и социокультурной среде. Данная цель является комплексной и включает в себя три взаимосвязанных и взаимообусловленных компонента: языковой, общенаучный (общепрофессиональный), адаптационный.

Для нормального функционирования данной педагогической системы необходимо полноценное развитие каждого из перечисленных компонентов, а также их обязательное взаимодействие.

Первоначально, как известно, при подготовке иностранных учащихся на подготовительных факультетах основное внимание уделяется вопросу координации языкового и общенаучного компонентов. Языковой компонент включает в себя обучение русскому языку 1) как средству общения (так называемый нейтральный стиль речи) и 2) как средству овладения научными дисциплинами (научный стиль речи). Общенаучный компонент довузовской подготовки подразумевает обучение иностранцев общеобразовательным дисциплинам с целью приведения уровня их подготовки в соответствие с уровнем подготовки выпускников российской общеобразовательных школ.

Современные исследователи определяют процесс адаптации иностранного учащегося в российской высшей школе как целостную систему, включающую, с одной стороны, активное приспособление учащегося к новой системе обучения на неродном языке в неродной материальной и социокультурной среде, а с другой – определённое изменение самой среды в соответствии с потребностями и особенностями учащегося.

Внутри адаптации иностранных учащихся как целостного явления также можно выделить отдельные виды (направления), которые отражают взаимосвязь объекта адаптации с различными типами окружающей среды (природной средой, образовательной средой, социокультурной средой, сферой межличностного общения, сферой быта и досуга):

1) физиологическая адаптация означает процесс приспособления человеческого организма к изменившимся физическим условиям жизнедеятельности. Особое значение этот вид адаптации имеет для иностранных студентов на начальном этапе их пребывания в новой стране, когда они вынуждены привыкать к новому климату, временному поясу, режиму двигательной активности, питанию и т.д.

В физиологической адаптации выделяют две стадии – срочную и долговременную. Срочная стадия обеспечивается существующими в человеческом организме механизмами мобилизации резервных сил. Во время долгосрочной стадии ресурсное обеспечение взаимодействия систем организма переходит в качественно новое устойчивое состояние.

Здоровье и болезнь (заболеваемость) являются существенными характеристиками состояния человека. Оба эти состояния связаны с адаптацией человека. Большое воздействие на психофизиологическое состояние иностранных студентов оказывают эмоциональные контакты, связанные с формированием определенного уровня удовлетворенности взаимоотношениями в учебной группе и своей позицией в ней. Они проявляются в установлении взаимоотношений со студентами и преподавателями.

Проблема физиологической адаптации влияет на эффективность обучения самым непосредственным образом, поскольку болезни и связанные с ними пропуски занятий мешают учащимся в полной мере освоить учебную программу.

2) учебная адаптация – в самом общем виде – это приспособление учащегося к условиям, необходимым для осуществления учебно-воспитательного процесса. Учебная адаптация означает приспособление иностранных студентов к особенностям организации учебного процесса в российском вузе: иной системе обучения, ее новым формам и методам, межнациональному составу групп, часто психологической несовместимости в них, необходимости усвоения большого потока информации на неродном языке, формированию качественно новых знаний, умений. Происходит процесс вхождения человека в учебную среду и усвоение ее норм, требований, ценностей.

Учебная адаптация является одной из составляющих адаптационного процесса наряду с физиологической, бытовой и другими, поскольку в данном случае речь идёт об одном объекте адаптации – иностранном учащемся, но разных адаптационных воздействиях образовательной среды (учебном, личностном, бытовом и т.д.).

Основными направлениями учебной адаптации иностранных учащихся являются:

а) учебно-организационное – знакомство с формами учебных занятий, предусмотренных учебными планами, с организацией проведения занятий, а также с системой контроля выполнения учебного плана и принятой в российских вузах системой оценки знаний учащихся;

б) учебно-методическое – освоение учащимися содержания учебных дисциплин, знакомство с методическим обеспечением процесса обучения, привыкание к традиционным для российской системы образования методикам преподавания;

в) ролевое – овладение иностранными гражданами социальными нормами и требованиями, предъявляемыми высшим учебным заведением к студентам. В процессе ролевой адаптации учащийся вступает в определённые отношения, во-первых, с преподавателем, администрацией и, во-вторых, с другими учащимися, со студенческим коллективом.

3) языковая адаптация – вхождение в русскую языковую среду, т.е. овладение русским языком в объеме, необходимом для реализации коммуникативных потребностей в учебно-профессиональной, социально-бытовой и социально-культурной сферах общения;

4) бытовая адаптация – это процесс приспособления к условиям принимающей стороны, которые связаны, с одной стороны, с питанием, приобретением одежды, проживанием, сферой услуг, и с другой – с досугом иностранных учащихся;

5) межкультурная адаптация – психологическое и социальное приспособление человека к новой национальной культуре, традициям, образу жизни и поведению, в ходе которого согласовываются нормы и требования участников межкультурного взаимодействия. Межкультурная адаптация предполагает включение иностранных граждан в социокультурную среду российского общества – овладение языком, ознакомление с традициями, обычаями, правилами поведения, специфическими чертами российской культуры.

В научной литературе для описания данного явления встречаются несколько близких по содержанию терминов, определяющих этот вид адаптации: социокультурная, этнокультурная, межкультурная, аккультурация.

В основании социокультурной адаптации лежат социокультурные различия, то есть различия в распределении и доступности духовных благ и услуг, в уровне их потребления, в характере и содержании культурной деятельности, степени активности субъекта в социокультурном взаимодействии. Внутренним источником социокультурной адаптации является несоответствие освоенных, привычных форм и способов культурной деятельности новым потребностям и возможностям адаптантов в условиях изменившейся социокультурной среды.

В силу этого объектом социокультурной адаптации необязательно является человек иной национальности, речь идёт скорее о представителях одной нации, но различных социальных групп. Поэтому, когда речь идёт о проблемах, связанных с межкультурными контактами и взаимодействием с новой этнической культурой, правильнее использовать термины «межкультурная (межкультурная, этнокультурная) адаптация», а термин «социокультурный» использовать в отношении среды, в которую попадает иностранный учащийся.

Этнокультурная адаптация понимается как психологическое и социальное приспособление людей к новой культуре, «чужим» национальным традициям, образу жизни и поведению, в ходе которых согласовываются нормы и требования участников межкультурного взаимодействия. Результат этого процесса зависит от личностных пере-



менных и социальной поддержки, а также от знания культуры, степени включенности в контакты межгрупповых установок.

Понятие межкультурной адаптации тесно связано с понятием «межкультурная компетенция», формирование которой происходит у иностранного учащегося в процессе социализации в новой культурной среде.

Необходимо учитывать тот факт, что все виды адаптации у учащихся довузовского этапа проявляются одновременно и являются барьером как в познавательной и коммуникативной деятельности, так и в их общественной жизни. Все они сопряжены с затратами интеллектуальных, психических, физических сил, в силу чего являются фактором, серьезным препятствующим освоению учебной программы.

Процесс межкультурного взаимодействия – это социальное взаимодействие людей, являющихся носителями отличающихся друг от друга ценностей, стереотипов и поведенческих норм, при котором происходит обмен информацией. Учащимся довузовского этапа обучения необходимо с первых дней пребывания в России включаться во взаимодействие с представителями различных социальных групп российского общества в разных сферах новой для них социальной системы, а также с представителями других этносов. Для этого иностранные граждане должны освоить целую систему прав, обязанностей и социальных норм.

Система социальных связей обучающегося иностранца довузовского этапа сложна и многообразна: он входит в формальные и неформальные группы и организации как студент и как иностранный студент (вуза), как иностранный гражданин (член землячества), как член группы друзей. Кроме того, систематически и эпизодически учащийся попадает в стихийные, неорганизованные общности, которые спонтанно возникают и распадаются: пассажиры в трамвае, очередь в магазине, поток пешеходов, группа больных на приеме у врача в поликлинике и т.п. И в каждой ситуации иностранец исполняет соответствующую ситуационную роль: пассажира, покупателя, пешехода, клиента, больного и т.п.

Следует заметить, что, как и все люди, попавшие в непривычную обстановку, иностранные учащиеся, оказавшись далеко от родины, семьи и друзей, острее и болезненнее ощущают отношение к себе со стороны окружающих их людей. А поскольку у них ограничен круг общения, особенно большое значение имеет отношение к ним тех людей, с которыми они вступают в непосредственные межличностные контакты – сотрудников деканатов, российских и иностранных студентов, преподавателей.

Кроме того, все социальные институты новой для обучающихся социальной среды представлены именно через людей, поэтому иностранным студентам свойственна персонификация определенных сфер российской действительности через представителей соответствующих социальных групп, тех, которые в наибольшей степени презентуют в сознании иностранных учащихся данные сферы.

Защитный стиль поведения представляет собой достаточно активное и агрессивное поведение, в основе которого лежит ощущение того, что ценности и обычаи чужой культуры представляют угрозу привычному порядку вещей и мировоззренческим устоям. Реализуется оно, как правило, в утверждении собственного культурного превосходства. Межкультурные различия отчетливо фиксируются в виде негативных стереотипов другой культуры.

Все люди оказываются разделенными по признаку «мы» – правильные, культурные, рациональные (или духовные) и «они» – полная противоположность. Набор характерных черт, ролей, способностей, интересов, личных качеств приписывают при этом всем (или подавляющему большинству) членам стереотипной группы и каждому из них в отдельности.

Опыт показывает, что знания и умения социокультурного и социолингвистического характера при отсутствии комплексного подхода не складываются в стройную систему и являются недостаточными.

В частности, иностранные учащиеся довузовского этапа обучения не знакомы со многими русскими реалиями, не владеют безэквивалентной и фоновой лексикой, ввести которую на аудиторных занятиях не хватает учебного времени. Они также слабо ориентируются в особенностях общения между людьми в зависимости от возраста, пола, социальной роли и других социолингвистических переменных.

В этой связи, нам видится целесообразным уделять особое внимание лингвосоциокультурной адаптации иностранных учащихся довузовского этапа обучения, которую мы понимаем как сложный процесс привыкания и приспособления личности к новой социокультурной среде посредством русского языка и в процессе его изучения, через изучение фактов и явлений русской культуры с целью адекватной реализации различных социальных ролей в социально-бытовой, учебно-профессиональной, социокультурной и общественно-политической сферах общения.

Успешная лингвосоциокультурная адаптация иностранных учащихся представляет собой процесс погружения в русскую культуру, сопровождающийся освоением ее норм, моделей поведения. Решение этой проблемы невозможно без усиления внимания к лингвосоциокультурной составляющей учебного процесса.

Совершенно очевидно, что времени, предусмотренного учебными планами для изучения русского языка на довузовском этапе, недостаточно для изучения этого аспекта в объеме необходимом иностранцам для адекватного взаимодействия с неродной языковой, бытовой, образовательной и социокультурной средой.

В силу данного обстоятельства необходимо найти дополнительные формы и методы, способствующие лингвосоциокультурной адаптации иностранных учащихся довузовского этапа обучения. Мы представляем более эффективной формой решения поставленной задачи – методически корректно организованную систему самостоятельной работы как под руководством преподавателя, так и во внеучебное время. Однако этот материал является предметом исследования отдельной статьи.

### **Литература**

1. Румянцева Н.М., Юрова Ю.В. К проблеме оптимизации межкультурного взаимодействия при обучении РКИ (дovuзовский этап). – Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Вопросы образования. Языки и специальность. – М., 2015. № 1. С. 50-54.
2. Юрова Ю.В. Инновационные лингводидактические аспекты адаптационной самостоятельной работы: диссертация ... кандидата педагогических наук. – Москва, 2011.

**М.М. Крекова**  
доктор экономических наук,  
заведующий кафедрой «Управление персоналом»  
Московский государственный  
машиностроительный университет  
г. Москва  
kmm1901@mail.ru

**Е. М. Киселева**  
кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Управление персоналом»  
Московский государственный  
машиностроительный университет  
г. Москва  
klm18.08@mail.ru

**Ю.Ю. Доронина**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры «Управление персоналом»  
Московский государственный  
машиностроительный университет  
г. Москва  
koko1048@ya.ru

## **Концептуальные основы кадровой конкурентоспособности предприятий**

*Приведено исследование проблем кадровой конкурентоспособности предприятий, а именно способности привлечь и удержать необходимый высококвалифицированный персонал в современных непростых условиях рынка. В основу кадровой конкурентоспособности заложены три составляющих: культура, ценности и кадровый имидж организации. Рассмотренные элементы оказывают первоочередное и серьезное влияние на привлекательность организации во внешней и внутренней среде, поэтому их подробное изучение и анализ актуально для формирования конкурентных преимуществ и разработки стратегии предприятия на рынке труда*

Ключевые слова: рынок труда; кадровая конкурентоспособность; корпоративная культура; ценностное предложение; кадровый имидж; маркетинговые исследования

В современных нестабильных условиях проблемы повышения и поддержания конкурентоспособности предприятий необходимо решать только в комплексе с мероприятиями, направленными на их эффективное кадровое обеспечение. Именно профессионализм, вовлеченность и лояльность персонала становится гарантией выживания предприятий в конкурентной борьбе.

С позиции маркетинга, сотрудников предприятия можно охарактеризовать, как внутренних клиентов, которым предоставлена работа. В этом случае можно говорить о кадровой конкурентоспособности – способности предприятия организовать и «продать» рабочее место нужным в данный момент работникам, а именно обеспечить себя высококвалифицированным и компетентным персоналом.

Поскольку в условиях «голода профессионалов», ориентацией современных предприятий на поиск, отбор и управление «талантами», право выбора переходит в руки работников, именно они выбирают организацию, а не наоборот.

В связи с этим представляется актуальным рассмотреть первичные составляющие кадровой конкурентоспособности организации, способствующие ее привлекательности на рынке труда (рис. 1).

Таковыми составляющими являются культура организации, ее ценности и кадровый имидж.

Никакой бизнес, будь то большой или маленький, не может добиваться успеха и процветать без надежных людей, обладающих нужными навыками и личными качествами, настроенных на достижение целей своей фирмы. Как сделать так, чтобы в компании работали нужные люди? Как вызвать доверие персонала, добиться его лояльности и эффективной работы на основе ценностного подхода?

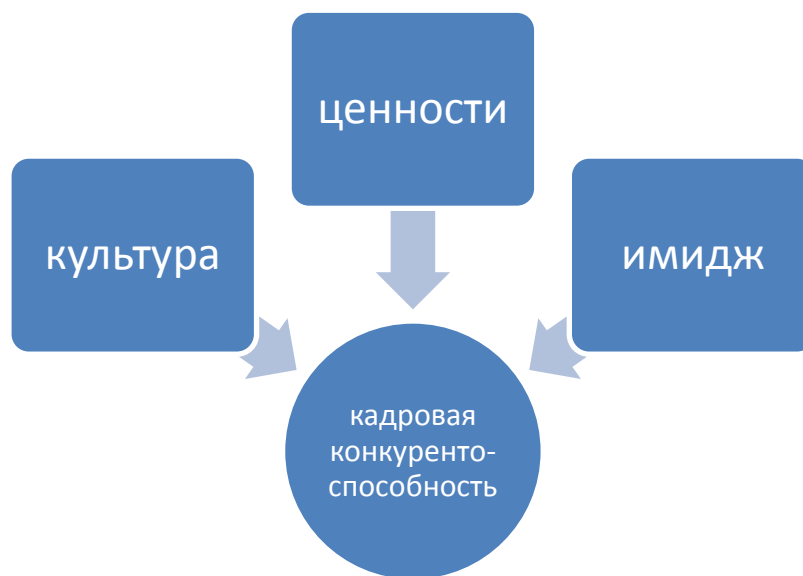


Рис. 1. Основные составляющие кадровой конкурентоспособности организации

Для начала необходимо выяснить две позиции: кому продаем и что продаем? Ответ на вопрос «Кому продаем?» можно получить различными методами изучения и оценки рынка труда (сегментация персонала по профессиональным, квалификационным признакам и т.д.). На второй вопрос ответить гораздо сложнее. Что продаем: рабочее место, организацию, или что то другое?

Одним из основных критериев выбора организации для работников служит заработная плата или цена "продукта", если говорить на языке маркетинга персонала. Но при ситуации равновесных предложений работодателей по оплате труда и вознаграждениям, для ценных и высококвалифицированных специалистов интересны другие критерии выбора рабочих мест.

На сегодняшний день такими критериями выступают составляющие корпоративной культуры организации. То есть сама корпоративная культура выступает как "товар". Если ранее задачей кадровиков был отбор людей соответствующей квалификации для определенных видов, то сейчас решающим становится такой критерий отбора, как соответствие кандидата корпоративной культуре компании - ее общим требова-

ниям, правилам и ценностям, следование которым является необходимым и приветствуемым для всех сотрудников.

Очень важно, чтобы кандидат не только был профессионал и был замотивирован работать, но и чтобы он вписывался в компанию, то есть, чтобы его ценности, видение, подходы к бизнесу, отношение к людям и прочие взгляды не вступали в противоречие с распространенными в организации нормами. Это и есть ценностный подход.

Корпоративная культура, ценности сотрудников тесно увязаны с целями самого бизнеса. Очевидно, что любая организация становится неуправляемой без видения будущего (если не знает, какие цели стоят перед ней). Те, кто занимается бизнесом, понимают, что такое видение будущего, но не всегда формулируют это вслух или доводят до сведения сотрудников.

Поэтому, прежде всего, необходимо определить сильные стороны бизнеса - его конкурентные преимущества, будь то оригинальная идея, продукция или услуги, и внушить их осознание сотрудникам (вначале на стадии ознакомления – в процессе набора персонала, и далее – в процессе работы: при обсуждении достижений, новой продукции и услуг, новых возможностей и т.д.).

Видение будущего можно выразить, например, в следующих пунктах: какие события положили начало успеху компании; что делает продукцию или услуги компании непохожими на другие, лучшими; планы по развитию бизнеса; какая роль отведена сотрудникам в этой программе развития и т.д. При этом сотрудникам необходимо постоянно напоминать об этом, иначе оно утратит силу. Ничто так не вредит видению перспектив, как пренебрежительные комментарии отдельных работников.

Даже в том случае, когда видение будущего воспринято и усвоено персоналом, коллектив не сможет реализовать свой потенциал без формирования культуры, способствующей бизнесу. Для этого необходимо понять, чтобы бы вы хотели от людей, работающих в вашей фирме? Ответы на такой вопрос формируют различные культуры. Тип культуры, представленной в успешных организациях, как правило, характеризуется свободой, вовлеченностью в принятие решений, стимулами к достижению, отсутствием разграничений. Сотрудники, работающие в таких компаниях, стремятся к достижению поставленных перед собой целей, хотят воодушевления и удовлетворения от работы.

Существует и противоположный тип культуры – «культуры обвинения». В условиях преобладания такой культуры труд персонала тягостен. Если то и дело указывать работнику на его ошибки и обвинять в некомпетентности, то у людей снижается самооценка, пропадает желание работать. Можно провести параллель на примере с обучением маленьких детей спорту.

Все зависит от тренера. Если он поощряет ребенка, хвалит его, то и ребенок стремится показать хороший результат. Если постоянно ругать его за ошибки, то у маленького человека можно навсегда убить желание заниматься. К тому же люди так стремятся избежать нападков за свои промахи, что либо уклоняются от принятия решений, либо сами начинают обвинять других в допущенных ошибках. В этой разъедающей атмосфере входят в привычку недоверие и ложь. Поэтому формирования подобной системы отношений следует избегать.

Позитивная культура должна поощрять работников к принятию решений и инициативности, а если, что то не получилось – к изучению ситуации, чтобы в следующий раз действовать правильно.

Общение должно быть открытым и искренним, что поощряет у работника готовность признавать ошибки и извлечь из них уроки при поддержке руководителя и всех членов команды [3].

Культура определяет ценности, важные для деятельности организации, - они наполняют голову персонала и проявляются в его поведении, в принятии решений, по-

степенно формируя систему. Система ценностей определяет уникальность организации, ее конкурентное преимущество.

Для потенциальных кандидатов и соискателей конкурентное преимущество культуры можно выразить через ценностное предложение работодателя. Ценностное предложение работодателя – это краткое утверждение, которое описывает качество культуры и что-то присущее ей эксклюзивное, отличное от других организаций. Это нечто большее, чем реклама.

Приступая к выработке ценностей впервые, целесообразно обратиться за советом к коллегам и сотрудникам. Поскольку культура должна формироваться изнутри, и, если персонал организации сыграет большую роль в определении ее ценностей, он будет заинтересован и в воплощении этой системы в жизнь. Если же видение навязано «сверху», то такие лозунги вскоре будут обречены.

При разработке ценностного предложения следует для начала получить подробные ответы на вопросы, представленные ниже, и далее обобщить их в одно-два предложения:

- что делает компания, что продаем (описание культуры);
- для кого существует компания (описание аудитории персонала);
- ключевые потребности персонала, которые стремимся решить (основная цель работы в компании);
- что определяет ее успех или что сделает ее успешной в будущем (1-2 ключевых отличительных свойств компании как работодателя, которые лучше конкурентов);
- каким образом достигается этот успех (описание подробных действий, которые проводит компания для формирования своих отличительных свойств);

Далее можно оценить получившееся ценностное предложение по следующим критериям:

- отвечает на вопрос: «Каким образом компания делает жизнь персонала лучше?»;
- строится на отличительных от конкурентов характеристиках компании;
- содержит все сильные стороны культуры;
- после прочтения основная мысль настолько однозначна и полностью понятна, что ее можно легко передать своими словами;
- хорошо запоминается;
- реалистично, соответствует тому, что в действительности делает компания, не вводит персонал в заблуждение;
- строится на выгодах, которые важны для целевой аудитории сотрудников.

Если какие-то критерии отражены недостаточно, целесообразно откорректировать ценностное предложение в соответствии с ними.

Ценностное предложение должно отвечать на вопросы работника: «Почему я должен: пойти работать в эту фирму, остаться там работать, работать в полную силу, рекомендовать эту компанию своим друзьям и знакомым, вернуться в эту компанию?»

Уникальное, актуальное и притягательное ценностное предложение работодателя, которое четко и понятно сформулировано, позиционировано и передано, может сыграть большую роль при выборе талантливыми кандидатами будущей компании-работодателя.

На основании конкурентного преимущества, можно представить тип человека, который с удовольствием будет исповедовать эти ценности, и работать в компании.

При хорошем позиционировании и рекламе конкурентного преимущества, оно будет воздействовать на нужных людей, вызывая у них желание и стремление стать членом команды, остаться надолго и применить свой труд на благо организации.

В сознании людей конкурентное преимущество культуры организации проявляется в виде ее кадрового имиджа. Кадровый имидж можно охарактеризовать как образ компании на рынке труда - ее репутацию, как работодателя. Имидж – это обещание. Аналогично, как с товарным имиджем или брендом. Насколько соискатель или работник уверен, что та или иная компания удовлетворит его требования (как тот или иной товар, удовлетворит требования покупателя).

Любой работодатель заинтересован, чтобы у него работали лучшие квалифицированные специалисты, поэтому необходимо приложить массу усилий для формирования привлекательного и позитивного кадрового имиджа.

Важно понимать, что кадровый имидж и товарный имидж – разные вещи. Считается, чем громче имя у компании, тем больше иллюзий на ее счет у соискателей. Иногда это не так – лидеры в своем сегменте рынка не всегда привлекательны для соискателей, и наоборот - люди с радостью идут работать в малую организацию с хорошей репутацией работодателя.

Поэтому, формирование позитивного кадрового имиджа особенно значимо для малых фирм, поскольку крупным компаниям легче привлечь достойных специалистов просто за счет известности своей продукции.

Специфика имиджа компании такова, что его нельзя создать искусственно и быстро - он формируется естественно и долго.

Нельзя напечатать статью о системе мотивации, которая внедрена на предприятии, или разместить информацию на сайте о проведенном корпоративном празднике, и ждать, что в компанию тот час же проявят желание прийти лучшие специалисты с рынка труда. Формирование кадрового имиджа - это кропотливая, каждодневная работа. Создавать его можно долго, и испортить – быстро. Поэтому необходимо проводить анализ собственного кадрового имиджа, сравнивая его с имиджем конкурентов на рынке труда.

На формирование кадрового имиджа влияет много типов информации. В первую очередь – эта информация исходит от людей - от внутренних сотрудников (тех, кто работает) и внешней аудитории. То есть различают внутренний и внешний кадровый имидж. Степень влияния различных групп на рынке труда на кадровый имидж будет различна. Это зависит от приближенности той или иной аудитории к организации: чем ближе знает человек организацию изнутри, тем больше степень его влияния на ее кадровый имидж.

Тогда порядок убывания величины влияния будет следующий: работающие сотрудники; бывшие сотрудники; потенциальные кандидаты; клиенты, потребители, поставщики, партнеры, конкуренты организации. Методы исследования кадрового имиджа по группам и степени их влияния на него представлены на рис. 2.

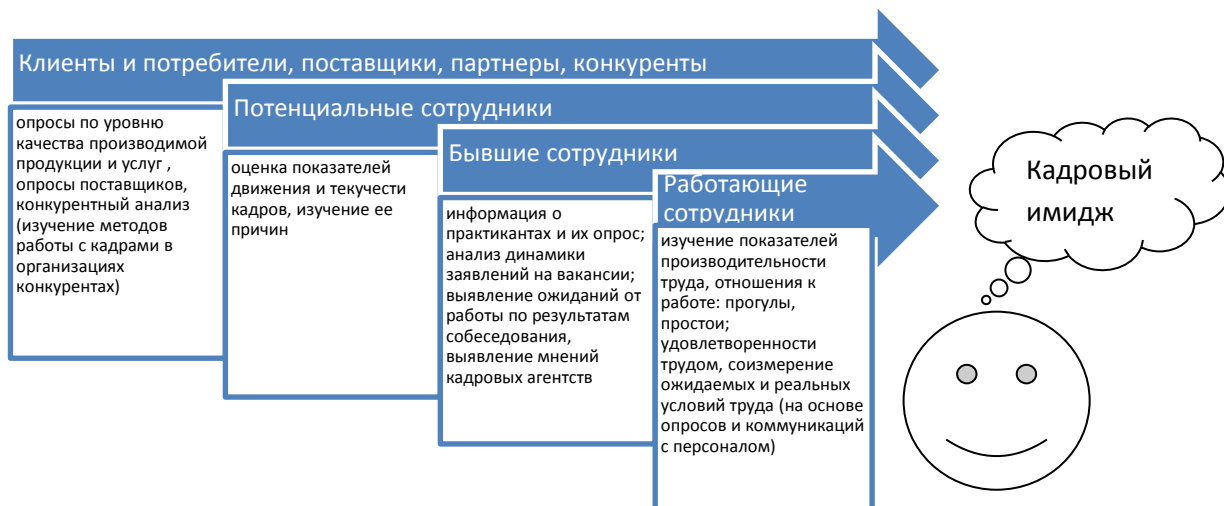


Рис. 2. Маркетинговые исследования кадрового имиджа

Доказано, что действующие сотрудники - это первоисточник информации, поэтому формирование позитивного имиджа для данной аудитории - основа привлекательности работодателя во внешней среде.

Когда сотрудник с гордостью рассказывает своим знакомым о достойных условиях труда, корпоративных мероприятиях, возможностях профессионального роста, дружественной атмосфере в коллективе, компания приобретает свое «уникальное ценностное предложение», выделяющее ее среди конкурентов.

И наоборот, чем больше негатива по поводу работы содержат рассказы сотрудников, тем ниже привлекательность этой компании на рынке. Давно известно, что рекомендация - лучший способ рекламы. Способ проверить, насколько силен имидж компании как работодателя, — задать сотруднику вопрос: «Порекомендовали бы вы работать в нашей компании своим друзьям?» Если сотрудник задумается — это повод начать работать над повышением привлекательности организации в глазах соискателей.

В основе создания сильного кадрового имиджа, прежде всего, лежат честные отношения работодателя с сотрудниками. Поскольку имидж или бренд — это обещание (тем людям, которые пришли в организацию), а обещания, как известно нужно выполнять. Необходимо проводить мероприятия по повышению удовлетворенности трудом, лояльности сотрудников к организации, формированию приверженности.

Конструктивный диалог с персоналом на постоянной основе, прозрачность и честность в отношениях, уважение и забота о потребностях сотрудников — это действенные способы повысить лояльность сотрудников к работодателю и сохранять атмосферу доверия и твердой уверенности в компании и в своем будущем [1].

Очень важная категория — это бывшие сотрудники. Чаще всего они не стесняются в своих высказываниях относительно своего экс-работодателя. Этот факт необходимо учитывать при расставании с персоналом. Независимо от того, кто выступает инициатором расставания, задача работодателя - сделать этот процесс менее болезненным для сотрудника.

Сотрудник, с которым расстались на позитивной волне, как правило, не будет негативно отзываться о своем прошлом месте работы и тем самым, вольно или невольно, привлечет туда заинтересованных потенциальных кандидатов.

К тому же поддержание хороших, дружеских отношений с бывшими сотрудниками стратегически важно для любого бизнеса.



Созданию кадрового имиджа в глазах потенциальных соискателей способствует встреча кандидата и проведение собеседования на высоком уровне доброжелательности, поскольку какой бы положительный кадровый имидж организации не был создан на основании отзывов, первое впечатление человека о ней и ее оценка происходит на стадии знакомства, а именно - собеседования.

Не менее важные категории: партнеры, клиенты, поставщики и конкуренты компании, поскольку некто может быть сегодня партнером, или клиентом компании, а завтра стать ее сотрудником и наоборот.

Если в случае с обычным товаром стоимость бренда — это та надбавка, которую потребитель готов платить за этикетку, то стоимость кадрового имиджа — это сумма, на которую сотрудники готовы уменьшить свои требования по заработной плате ради работы в компании с положительной репутацией работодателя.

Чем сильнее бренд работодателя, тем меньше расходы на персонал (зарплаты в компаниях с сильным кадровым имиджем могут быть на 20–30% ниже). Таким образом, пользующиеся успехом работодатели могут с легкостью заполучить лучших специалистов, которые для других организаций (с неважной кадровой репутацией) доступны только за очень большие деньги.

Среди направлений по формированию кадрового имиджа можно выделить следующие.

Собственная деятельность организации по созданию и укреплению своей репутации на рынке труда: публикации в СМИ, в сети Интернет, на корпоративном сайте компании таких информационных поводов, которые способствуют созданию положительного кадрового имиджа: например, статьи о системе мотивации сотрудников; о мероприятиях, проводимых для персонала; о корпоративных праздниках; отзывы сотрудников о перспективах карьерного роста и пр.; участие в ярмарках вакансий, сотрудничество с вузами, направленное на привлечение молодежи.

Деятельность в сети Интернет. Люди, которые, как правило, сталкивались с деятельностью организации, могут иметь как негативное, так и позитивное мнение о ней, но объединяет их одно — компания не может помешать им его высказывать. Негативный отзыв о работодателе быстро разносится по сети Интернет. Такие комментарии легко могут увидеть потенциальные соискатели, у которых может пропасть желание работать в данной компании.

Поэтому организация должна прикладывать множество усилий для создания положительного и привлекательного кадрового имиджа: создавать сайты, ориентированные на соискателей; вести активную деятельность в социальных сетях, создавать группы; проводить мониторинг собственного имиджа в сети Интернет, особенно в социальных сетях, доверие к которым в настоящее время очень велико. Можно использовать различные методы борьбы с негативной информацией, но тут важно одно - чтобы вес позитивной информации превышал вес отрицательных откликов.

Как видно, есть множество инструментов, помогающих создавать, анализировать и поддерживать позитивный имидж. И задача каждой компании создать свой уникальный и конкурентоспособный кадровый имидж и предложить его на рынке труда.

Грамотное использование всех этих инструментов поможет привлечь специалистов, разделяющих ценности организации и готовых применить свой профессионализм на ее развитие.

### Литература

1. Игнатьева О.В., Николаева О.А. Мотивация и стимулирование персонала как составляющие конкурентоспособности организации // Известия МГТУ «МАМИ». Экономика и управление. Социально-гуманитарные науки. Научный рецензируемый журнал. – М.: МГТУ «МАМИ», №4 (26), 2015, т.5

2. Киселева Е.М., Харчевников А.А. Формирование действенных механизмов стимулирования персонала современной организации. Проблемы оптимизации промышленного производства и эффективного предпринимательства: Сб. науч. тр. – Москва, 2015
3. Крекова М.М., Белянина И.В., Доронина Ю.Ю., Игнатьева О.В., Киселева Е.М., Красильников А.В. учебное пособие Командообразование. -М.: Цифровичок, 2014
4. Крекова М.М., Доронина Ю.Ю., Киселева Е.М. Методологические особенности исследования человеческих ресурсов: Монография. – М.:, Научные технологии, 2015
5. Крекова М.М. Современный общетеоретический подход к регулированию развития человеческих ресурсов организации // Известия БГАРФ. – 2012. - № 1/19

*Т.М. Дерендяева*  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры менеджмента  
«БГАРФ» ФГБОУ ВО «КГТУ»  
derendyaeva.tamara@mail.ru

### **К проблеме повышения эффективности управления научно-исследовательской деятельностью студентов: организационно-экономический аспект**

*Рассмотрены направления повышения эффективности управления и организации научной работы студентов*

Ключевые слова: научно-исследовательская деятельность студентов; управление и организация научной работы студентов; эффективное функционирование научно-исследовательской работы

Инновационное развитие научно-технического потенциала в современной России требует повышения уровня организации и продуктивности научных исследований в высшей школе и, следовательно, совершенствования научного руководства исследовательской работой студентов.

Без участия в научно-исследовательской работе не может осуществляться качественная подготовка студентов к будущей профессиональной деятельности, в свою очередь, научное руководство исследовательской работой студентов способствует повышению квалификации научно-педагогических работников. [1,2,3].

В изменившихся условиях перехода к рыночным отношениям в России выдвигаются радикально новые требования к содержанию, управлению и организации системы образования. За прошедшие десятилетия значительно снизилась активность студентов в научно-исследовательской деятельности и научно-техническом творчестве. В основном это происходит из-за недостатка средств и нехватки ресурсов на поддержание и развитие материально-технического оснащения и стимулирования участников научно-исследовательской деятельности.

Актуальность поиска эффективных методов научного руководства исследовательской работой студентов обусловлена тем, что многие вопросы разработки и использования новых организационных форм и методов управления научно-исследовательской деятельности студентов в вузах остаются малоизученными.

Действующая в настоящее время система стимулирования научной деятельности в большинстве вузов не адаптирована к изменившимся условиям функционирова-

ния высшей школы и требует разработки обоснованных управленческих решений по ее активизации в современных условиях.

Педагогическим условиям научно-исследовательской деятельности в едином процессе довузовского и вузовского обучения посвящены работы Г.А. Бокаревой и М.Ю. Бокарева [1,2]. Вопросы организации и управления научными исследованиями студентов высших учебных заведений исследуются в работах А.И. Момот, А.С. Обухов, Н.Ф. Овчинникова, Н.С. Розов, В.М. Розин, Л.И. Романкова, Г.И. Рузавина, Д.С. Терехина, М.Г. Чепикова [1,2,3,4,].

По мнению Г.А. Бокаревой, одной из главных проблем современности становится формирование личности, обладающей системой метазнаний, владеющей системным анализом изучаемых явлений, обладающей мотивацией к саморазвитию и самопознанию, формирующих опережающее мышление инженера [2]. Совершенствование системы подготовки научных и инженерных кадров высшей квалификации, а также повышение эффективности управления научно-исследовательского сектора высшей школы является важнейшей задачей в области развития науки и технологий на современном этапе и на перспективу. Решение этой комплексной проблемы осложняется наличием некоторых противоречий в системе образования:

- между потребностью в подготовке специалистов для инновационной экономики и отсутствием единой системы управления научной деятельностью студентов и научно-технического творчества молодежи;

- между необходимостью преемственности в развитии науки в высшей школе и оттоком квалифицированных молодых кадров;

- между необходимостью интеграции российской системы высшего образования в мировое научное и образовательное пространство и существующим отрывом от мировых достижений в области организации и управления наукой и образованием;

- между необходимостью развития научно-исследовательской деятельности студентов (НИДС) как базы отраслевой и академической науки и высоким престижем профессиональной научной деятельности.

Устранение обозначенных противоречий осложняется не достаточной разработанностью теоретико-методологической базы управления научной деятельностью студентов, что не позволяет полностью задействовать имеющийся интеллектуальный потенциал высшей школы, препятствует созданию и внедрению реально действующих моделей ее организации.

Отсюда возникает необходимость выявления специфики управления научно-исследовательской деятельностью студентов посредством анализа комплекса социально-экономических факторов среды вуза и разработки на данной основе модели управления НИДС [4].

Научно-исследовательская деятельность студентов, выступая объектом изучения с позиции менеджмента, экономики, педагогики, психологии, социологии, рассматривается как деятельность, направленная на получение и применение новых знаний, как компонент профессионального становления студентов, неразрывно связанный с учебным процессом, как динамическая система, включающая логически связанные элементы философского, социально-культурного, образовательного плана и, наконец, как творческая деятельность исследователя.

В соответствии со сферой исследовательского интереса управление процессом научно-исследовательской деятельностью студентов предлагает методы экономического стимулирования и администрирования (менеджмент, экономика), педагогического воздействия и формирования мотивации к творчеству и познанию (педагогика и психология), методы социального управления [4].

При этом группа методов социального управления является наименее разработанной, несмотря на социальный характер научно-исследовательской деятельности студентов, реализующейся в непосредственном контакте двух и более субъектов - студента и преподавателей. Именно социальный характер данной деятельности определяет значимость ее управления или социальной регуляции [3,4].

Научно-исследовательская деятельность студентов – это систематическая познавательная деятельность, осуществляемая в форме социального взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса (преподавателями и студентами) на формальном и неформальном уровне, предполагающего применение методов социального управления [4].

Таблица 1.

Научно-исследовательская деятельность студентов как объект управления

Научно-исследовательская деятельность студентов	Принципы управления
Направленность на становление и развитие субъекта НИД, учебный характер и систематичность	Развитие творческого потенциала исполнителей, развитие их активности
Возможность проявления активности студентов в организации НИД	Участие объектов управленческого воздействия в управленческом процессе
Добровольный и познавательный характер деятельности, интерес как основная движущая сила	Представления о целостности личности и многообразии её потребностей и отношений
Социальный характер, контроль и координация	Воздействие на сознание и поведение субъекта, преобладание социально-психологических и коммуникативных методов управления
Нацеленность на будущее	Преимущественная ориентация на перспективу
Финансовые показатели не являются самоцелью НИДС	Преобладание показателей социального, гуманитарного, общественного характера

Эффективно организованная и спланированная научно-исследовательская работа студентов в процессе обучения в вузе выполняет образовательную, организационно-ориентационную, аналитико-корректирующую, мотивационную, развивающую, воспитывающую функции [3].

Некоторые виды научной работы студенты не обязаны выполнять, однако им следует помнить, что задачи, которые стоят перед современным специалистом, настолько сложны, что их решение требует исследовательских навыков. Например, в ФГОС ВПО 3-го поколения по направлению «Экономика» сказано, что в результате обучения студент должен приобрести следующие компетенции:

- владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- способен понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы (ОК-2);
- способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем (ОК-4);

- способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность (ОК-8);
- способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);
- способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ПК-4);
- способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы (ПК-5) и др.

Все эти умения приобретаются в вузе путем активного участия студентов в научной работе.

Проведение социологических и социально-экономических опросов позволило выделить группы факторов, позитивно и негативно воздействующих на развитие научно-исследовательской деятельности студентов в высшей школе.

Положительное воздействие на вовлеченность студентов в НИД оказывает повышение уровня компьютерной подготовки и рост уровня вовлеченности самих преподавателей в НИД. Среди негативных факторов, препятствующих полноценному научному партнерству преподавателя и студента, отмечается недостаток педагогической подготовки преподавателей, работа преподавателей по совместительству, устаревание профессиональных знаний, недостаточно высокий уровень владения иностранными языками, формальное отношение к НИДС.

На уровне вуза положительные тенденции в становлении студенческой науки связаны с расширением сотрудничества с бизнес-структурами, отдельными элементами внедряемой Болонской системы и современных информационных технологий в систему управления вузом.

Неблагоприятное воздействие на НИДС оказывает непрозрачность и бюрократизация вузовской среды в целом, несовершенство системы отбора студентов, имеющих способности к НИД, слабая информационная среда в области науки, недостаточная обеспеченность методическими разработками и несистематический характер научных мероприятий для организаторов НИДС, отсутствие системы мониторинга НИД и условий для развития НИД. На основании проведенного анализа сделан вывод, что управление научной деятельностью в образовательных организациях не имеет системного характера. Потенциал всех уровней социальной среды вуза для развития НИДС реализуется не полностью [4].

Для повышения эффективности системы управления НИДС необходимы результаты количественно-качественного исследования условий вуза, влияющих на участие студентов в НИДС, построение модели управления научно-исследовательской деятельностью студентов.

Результаты опроса руководителей научных подразделений образовательных организаций г. Калининграда, проведенного в 2012-2015 гг., позволили выявить наиболее перспективные направления развития НИДС: развитие института целевой аспирантуры, широкое внедрение электронных систем обеспечения образовательного и научного процесса, конкурсы/ рейтинги преподавателей, кафедр; развитие системы кураторства и усиление роли куратора как агента управленческого воздействия в студенческой группе, конкурс на лучшего куратора группы, совершенствование системы оплаты работы преподавателей, предусматривающей оплату учебной, научной, воспитательной работы.

Респонденты дополнительно отметили необходимость развития партнерства вузов и работодателей - совместная организация соревновательных научных мероприя-

тий, конкурсов научных работ, олимпиад, дебатов, выплата именных стипендий лучшим студентам и аспирантам, организация стажировок и производственной практики студентов, реализация совместных образовательных программ, в том числе, программ повышения квалификации сотрудников компаний на базе вуза. При этом не подлежит сомнению центральная роль личности преподавателя в приобщении студентов к занятиям научно-исследовательской деятельностью.

Результаты опроса позволили разделить студентов на три группы по уровню участия в научной деятельности:

- «не участвующие в НИД» составили 58% выборочной совокупности;
- «знакомые с НИД», то есть имеющие однократный или двукратный опыт участия в научных мероприятиях, составили 35% выборки;
- «активные участники НИД» - 7%.

Для «участников НИД» ценность познания, развития и творчества более важна, чем для других студентов, а ценность развлечения существенно ниже.

Наиболее близкой научная деятельность воспринимается «участниками НИД», имеющими научного руководителя. У студентов, имевших опыт НИД, которые считают, что им не нужен научный руководитель, средний балл оценки близости НИД существенно ниже, чем среди студентов, испытывающих потребность в научном руководстве.

В представлении большинства студентов научная деятельность в наибольшей степени способствует развитию интеллекта, расширению кругозора, получению практических знаний и навыков, развитию аналитических способностей. В некоторой степени НИД может способствовать поступлению в аспирантуру, расширению круга общения, поездкам на стажировку за рубеж. Лишь в незначительной степени НИД может способствовать хорошему трудоустройству и получению дополнительного заработка.

Наиболее популярной причиной начала научной деятельности студентов является совет преподавателя, появление интересной темы, реже к началу научной деятельности приводит собственный интерес, любопытство. Вдвое реже стимулом для занятия НИД является возможность освоения специальности на практике.

Мотивы получения прибыли, поездок на стажировки, открытие собственного бизнеса в инновационной области для занятия НИД существенно менее актуальны, чем мотивы, не связанные с получением какой-либо непосредственной выгоды, интересом получения профессионального опыта, появления преподавателя-наставника.

Преобладание мотивации к НИД, не предполагающей получение непосредственной прибыли, а направленной на будущее развитие объекта управления, подтверждает предположение об адекватности применения социального управления как метода воздействия на сферу НИДС [4].

Несмотря на то, что преобладающее большинство респондентов (79%) осведомлены о научных мероприятиях вуза, дополнительные сведения о существовании целевой аспирантуры, привилегиях для студентов, занятых НИД, контрактах вуза с профильными предприятиями на выполнение НИОКР интересуют менее половины опрошенных. При этом среди студентов ИПЭМ, участвовавших в опросе, каждый третий признал наличие опыта участия в НИД. При этом чаще всего студенты участвовали в круглом столе (31%) и конференции (26%); несколько реже - в олимпиадах и конкурсах научных работ (15%). В научной деятельности, параллельной учебному процессу, принимали участие немногие: 4% работали по гранту, 2% - в научной теме.

Однако этот опыт являлся для большинства эпизодическим, а административные стимулы при отсутствии социальной поддержки оказались недостаточными для продолжения научной деятельности на более высоком уровне. Результаты эмпирического исследования подтвердили основную гипотезу о том, что основным фактором вуза,

влияющим на качество социального управления научно-исследовательской деятельностью студентов, является профессиональное сотрудничество преподавателя и студента. [4].

Основными компонентами модели управления научно-исследовательской деятельностью студентов, выступают:

- система выявления и отбора студентов, имеющих потенциальные способности к научно-исследовательской деятельности;
- система внутривузовской коммуникации в научной сфере;
- система диагностики состояния факторов, влияющих на развитие научно-исследовательской деятельности студентов;
- межвузовская система обмена научно-методическими достижениями в области управления НИДС.

Система выявления и отбора студентов, потенциально способных к научно-исследовательской деятельности, основана на учете результатов научно-исследовательской деятельности, встроенной в учебный процесс, при отборе студентов для НИДС, параллельной ему. Систематизированные списки студентов и преподавателей подаются на факультеты, заместителю декана факультета по научной работе с определенной периодичностью.

Отобранные студенты и преподаватели проходят собеседование с целью определения предпочитаемой области научно-исследовательской деятельности и по его итогам - обучение. В дальнейшем эти студенты и преподаватели имеют приоритет при отборе исполнителей для научных тем вуза, студенты имеют преимущество при поступлении в аспирантуру.

Подобная система в целом способствует выявлению и отбору студентов, имеющих способности к НИД, на раннем этапе обучения в вузе, улучшению качества научной работы, параллельной учебному процессу, активизации взаимодействия преподавателей со студентами по научным вопросам.

Система внутривузовской коммуникации в научной сфере строится по принципу системы старост. Межвузовская система обмена научно-методическими достижениями в области управления НИДС включает в себя электронную базу контактов специалистов российских вузов, занимающихся проблемами НИДС, на основе которой организуются регулярные научно-практические семинары и конференции по вопросам управления НИДС, и электронный ресурс для межвузовского обмена методическими работами по организации НИДС.

Управление научно-исследовательской деятельностью студентов на основе модели позволяет создать централизованную систему отбора и обучения талантливых студентов, организации их научно-исследовательской деятельности под научным руководством преподавателя для реализации научно-исследовательских проектов вуза.

Анализ современного состояния системы НИДС даёт основание утверждать, что за последние годы научная деятельность в вузах претерпела существенные изменения, как в организационном, так и в качественном отношениях. Сокращение объемов финансирования НИОКР вузов по бюджетным и внебюджетным договорам отрицательно сказалось на численности штатных сотрудников научно-исследовательского сектора.

Профессорско-преподавательский и научный персонал в вузах утрачивает заинтересованность в привлечении студентов к участию в научных исследованиях из-за существенного сокращения выделяемых средств даже на оплату ведущих научных сотрудников.

Отсутствие необходимого финансирования сферы науки приводит к тому, что многие молодые преподаватели недостаточно привлекаются к активной научной работе и, соответственно, теряют навыки проведения научных исследований. Студенты не

проявляют должного внимания к участию в НИР вуза не только из-за низкой оплаты, но и ввиду того, что такая работа не засчитывается при оценке учебных результатов. Хотя наибольшую возможность участия в НИР студенты могут получить, работая по темам, выполняемым через НИС вузов, в реальности привлечение студентов к проведению НИР за плату в научных подразделениях вузов практически отсутствует.

Современная система НИДС не обеспечивает преемственности опыта творческой деятельности, полученного в довузовский период и не способствует целостности её составных элементов в период обучения в вузе.

Привлекаемый к научному руководству студентами профессорско-преподавательский состав, характеризуется высокой учебно-педагогической нагрузкой, многие из них совмещают педагогическую деятельность одновременно в нескольких вузах, что не дает им возможности заниматься полноценной научной деятельностью, кроме этого, отсутствуют институциональные правила по действенному стимулированию научного руководства студентами.

Необходимым условием формирования устойчивого функционирования системы воспроизводства научно-педагогических кадров в вузах является развитие форм и методов стимулирования участников НИДС.

Система ресурсного обеспечения научно-исследовательской деятельности студентов в вузе, позволяет поощрять студентов, их научных руководителей и организаторов научно-технических мероприятий и базируется на комплексном использовании внутренних и внешних источников финансирования, которые составляют внебюджетные средства вузов, а также средства, представленные государственными и общественными структурами, организациями и предприятиями.

Социальный статус научного руководителя студентов и активных организаторов студенческих научно-технических мероприятий значительно повысился в связи с появлением отраслевого нагрудного знака «За научную работу со студентами», в обосновании необходимости которого были использованы разработки автора.

Этот знак является одновременно и материальным и моральным стимулом. Доплата к заработной плате их обладателям и моральные стимулы способствуют, как показывает практика, их дальнейшей активной работе со студентами.

В настоящее время можно констатировать, что эффективность функционирования НИДС в образовательных организациях во многом определяется имеющейся инфраструктурой, в которой решаются вопросы ресурсного обеспечения. В этой связи целесообразно установить функциональные взаимосвязи, права и ответственность за принятые управленческие решения.

Современные системы материального стимулирования должны предусматривать использование как внешних, так и собственных ресурсов вузов для активизации научно-исследовательской деятельности, как преподавателей, так и студентов. Различные виды материального поощрения становятся наиболее распространенными формами поддержки талантливой студенческой молодежи, активно занимающейся научно-исследовательской деятельностью.

Для обеспечения эффективного функционирования научно-исследовательской работы в образовательных организациях необходимо:

- создавать и поддерживать материальную базу финансирования научно-исследовательских работ (НИР);
- формировать структуру научно-исследовательских подразделений, соответствующую целям, задачам и основным направлениям выполнения НИР;
- обеспечивать необходимую информационную поддержку НИР;
- организовать и проводить внутривузовские и открытые конкурсы на лучшие научные работы преподавателей и студентов [4].



Модель управления научно-исследовательской деятельностью студентов, реализует принципы социального управления и включает выявление и отбор студентов, проявляющих способности к научно-исследовательской деятельности, систему внутривузовской коммуникации в научной сфере, диагностику состояния факторов, влияющих на развитие научно-исследовательской деятельности студентов и межвузовскую систему обмена достижениями в области управления НИДС.

Для достижения высоких результатов в образовательной системе необходимо полная системная взаимосвязь всех этапов в вузе [2].

Управление научно-исследовательской деятельностью на основе социологической модели позволит создать централизованную систему отбора и обучения талантливых студентов, организации их научно-исследовательской деятельности под руководством преподавателей для реализации научно-исследовательских проектов вуза и последующего воспроизводства кадрового потенциала вуза.

### Литература

1. Бокарева Г.А., Бокарев М.Ю. Организационно-педагогические условия научно-исследовательской деятельности педагогов в едином процессе довузовского и вузовского обучения. Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. № 4(22) 2012.С.7-12.

2. Бокарева Г.А., Бокарев М.Ю. Формирование исследовательской компетенции инженера в учебно-педагогических средах. Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. № 2(32) 2015. С.7-12.

3. Рекомендации по организации научно-исследовательской деятельности студентов / Сост. В.А. Семёнова – Екатеринбург: ПРЦ ППТ и МП, 2012. – 14 с.

4. Терехина Д.С. Научно-исследовательская деятельность студентов как объект социального управления в современном российском вузе. Автореф. дисс. канд. соц. наук.26.01.12/ Терехина Д. С. ГУУ.- Москва, 2012. -16 с.