

Российский  
государственный  
педагогический  
университет  
им. А. И. Герцена

# МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА:

УПРАВЛЕНИЕ  
ЭКОНОМИКОЙ  
ЗНАНИЙ

Санкт-Петербург  
2014

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. Герцена**

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

# **Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний**

Сборник научных статей по материалам  
XIV Международной научно-практической конференции  
«Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний»,  
Санкт-Петербург, 25 - 27 ноября 2014 года

Санкт-Петербург

2014

УДК 378  
ББК 65.05  
М 50

*Печатается по решению Ученого совета  
института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена*

**Редакционная коллегия:**

*Соломин В. П.*, доктор педагогических наук, профессор (главный редактор)  
*Кантор В.З.*, доктор педагогических наук, профессор  
*Громова Л. А.*, доктор философских наук, профессор  
*Зарубин. В.Г.*, доктор педагогических наук, профессор  
*Тимченко В. В.*, кандидат педагогических наук, доцент

**Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний:** сб. научных статей  
[по материалам VIХ Международной научно-практической конференции],  
Санкт-Петербург, 25-26 ноября 2014 г. — СПб.: Издательство РГПУ им. А.И.  
Герцена, 2014. — 285 с.

УДК 378

ББК 65.05

ISBN 978-5-8064-2048-1

© Коллектив, авторов 2014

© Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2014

# СОДЕРЖАНИЕ

## СОДЕРЖАНИЕ 4

### РАЗДЕЛ I

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ЗНАНИЙ

<i>Соломин В.П., Громова Л.А.</i> Экономика знаний как образовательная парадигма .....	9
<i>Трапицын С.Ю.</i> «Третья миссия» университетов .....	12
<i>Василенко Н.В.</i> Эволюция технологий: от машинно-индустриальных к интеллектуально-гуманитарным .....	17
<i>Долматов А.В.</i> Сетевое взаимодействие в системе высшего образования: тенденции и перспективы развития .....	19
<i>Белокрылова О.С., Белокрылов К.А.</i> Общественный контроль как институциональная инновация в системе госзакупок .....	23
<i>Быстрянец С.Б.</i> Социальная политика: ориентиры государственного управления .....	27
<i>Гелих О.Я.</i> К проблеме успешности управления институтом современного образования .....	29
<i>Гриднев В.П. Кондрашин А.В.</i> Управление развитием государственной гражданской службы Российской Федерации .....	35
<i>Кисин В.А., Фомин А.А.</i> О содержании понятий «качество» и «услуга» .....	38
<i>Неверова И.В., Назриева М.В.</i> Инновационные характеристики в парадигме «идеального» руководителя .....	41
<i>Назриева М.В., Кисин В.А.</i> Институциональное предпринимательство .....	44
<i>Максимов Ю.А.</i> Финансово-бюджетная безопасность и ее роль в формировании финансовой политики государства в условиях становления экономики знаний .....	49
<i>Ледков Г.П.</i> Управление комплексным социально-экономическим развитием народов Севера .....	54
<i>Ахалая О.А.</i> Современные тенденции в обществе и их влияние на требования к умениям и навыкам сотрудников .....	56
<i>Волковицкая Г.А.</i> К оценке конкурентоспособности специалистов на рынке труда .....	59
<i>Колесников Ю.Ю.</i> Современные информационные технологии в управлении человеческими ресурсами организации .....	62
<i>Неклюдова Н.П., Илинбаева Е.А.</i> Негативные тенденции теневого сектора рынка труда иностранной рабочей силы в России .....	67
<i>Шатиева А.В.</i> Профессионализация государственных гражданских .....	70

служащих (на примере сферы государственной молодежной политики, региональный аспект) .....	
<i>Щербакова Е.С., Ярлова В.В.</i> Инновационный механизм устойчивого развития регионов путем коммерциализации научных исследований .....	73

## РАЗДЕЛ II

### ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ЗНАНИЙ

<i>Трапицын С.Ю., Трапицына Г.Н.</i> Должны ли учителя участвовать в управлении школой? .....	77
<i>Буров В.А.</i> Управление знанием. персональный когнитивный менеджмент в образовании .....	80
<i>Тимченко В.В.</i> Формирование национальной системы сертификации профессиональных квалификаций .....	84
<i>Аневалова З.В.</i> Особенности национальных систем оценки качества высшего образования: исследования всемирного банка .....	88
<i>Громова Н.М. Тимофеева Р.А.</i> Институционально-экономические основы сферы образования .....	92
<i>Печерская Э.П. Сарычева К.А.</i> Акмеограмма педагога как средство продвижения педагога к профессионализму .....	94
<i>Иванова О.В.</i> Образование в системе гармонизации общественных отношений .....	96
<i>Зарубин В.Г. Начкин А.И.</i> Высшее профессиональное педагогическое образование России: опыт социологического анализа .....	98
<i>Селек И.</i> Управление университетским сообществом в условиях модернизации .....	101
<i>Кравцов А.О.</i> Кластерный подход к развитию муниципальных образовательных систем .....	103
<i>Жарова М.В.</i> Оценка эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения .....	109
<i>Агапова Е.Н.</i> Возможные пути тактических видоизменений российских вузов в русле государственных стратегических трансформаций .....	112
<i>Печерская Э.П. Пирогова К.А.</i> Инновационное развитие вузов в региональной системе профессионального образования .....	114
<i>Агапова Е.Н., Локтина Ю.А.</i> Редизайн организационной структуры современной образовательной организации: к постановке проблемы .....	117
<i>Мельников В.Л., Жищенко А.Н., Абдрахманов И.С.</i> К экономическому процветанию через повышение качества образования .....	122
<i>Трихина Н. А.</i> Управление инновационным процессом в образовании .....	125
<i>Скалепова А.А.</i> Роль дополнительного профессионального образования в подготовке кадров в Севастополе в условиях переходного периода .....	128

<i>Кантор В.З.</i> Управление качеством реабилитационно-образовательных услуг для студентов-инвалидов: к проблеме повышения квалификации вузовских работников .....	130
<i>Немирова Н.В.</i> Контент-анализ как метод оценки эффективности межведомственного взаимодействия региональных органов исполнительной власти РФ .....	134
<i>Сморгунова В.Ю., Калинина Е.Ю.</i> Политико-правовой анализ возможностей государственного и общественного регулирования проблемы отказа от новорождённых .....	137
<i>Лазарева Н.В.</i> Стабилизация моделей экономики систем здравоохранения РФ на современном этапе .....	140
<i>Сморгунова В.Ю., Калинина Е.Ю.</i> Политические и правовые аспекты государственного управления в сфере семейного устройства детей, оставшихся без попечения родителей, за рубежом и в России .....	145
<i>Аганина К.Ж., Книсарина М.М.</i> Метод конкретных ситуаций в процессе формирования профессиональной компетентности менеджера образования ..	148
<i>Панфилова А.П., Терехова А.А.</i> Информационно-коммуникативные технологии виртуального взаимодействия .....	151
<i>Логинова Н.А.</i> Борьба против себя или коучинг .....	157
<i>Мхитарян С.В., Данченко Л.А., Иванов А.А.</i> Информационные и аналитические компетенции маркетолога в условиях нестабильной экономической ситуации .....	161
<i>Аганина К.Ж., Жунусбекова А.</i> Дидактические условия подготовки менеджеров образования в республике Казахстан .....	165
<i>Дулин Ю.Н.</i> Становление компетенции студентов по основным теориям лидерства обучающихся по направлению «менеджмент» .....	167
<i>Немирова Н.В., Смирнова И.</i> Социологический опрос как технология менеджмента качества в консалтинге .....	171
<i>Игнатьева И.Ф.</i> Наука о туризме: социально-экономический аспект .....	184
<i>Чурилина И.Н., Егорова Е.В., Бавина П.А.</i> Методы обучения менеджеров индустрии гостеприимства .....	176
<i>Фомин А.А., Неверова И.В.</i> Трансформация исторического наследия в ресурсный потенциал развития туризма .....	182
<i>Анисимов Т.Ю., Кутыева Э.Р.</i> Региональные ресурсы как фактор формирования туристского кластера (на примере Ленинградской области) ...	184
<i>Рубцова О.Л.</i> Роль молодёжных инновационных центров в стимулировании предпринимательской активности студентов .....	187
<i>Петрова И.С., Сафронова Н.Б., Налетова А.А.</i> К вопросу о методике использования digital-ресурсов при подготовке прикладных исследований в формате выпускных квалификационных работ .....	189
<i>Федосова Т.С., Березка Н.Н.</i> Опыт внедрения дистанционных образовательных технологий в институте рекламы и связей с	193

общественностью .....	
<i>Петрова О.С., Семёнова А.А.</i> «День карьеры – конкурс студенческих проектов» - платформа для сотрудничества образования и бизнеса .....	196
<i>Смирнова В.В., Митрофанова С.В.</i> Интерактивные проекты в области образования как интеграция интеллектуальных ресурсов .....	197
<i>Кайшева К.В.</i> Использование технологий управления знаниями в сопровождении студенческих научных мероприятий .....	201
<i>Куликова Л. Х., Спасенкова Е. В.</i> Научно-педагогический потенциал вуза как фактор подготовки инновационно-ориентированных кадров для ТЭК региона (теоретический аспект) .....	203
<i>Евневич М.А., Ябурова Д.В.</i> Образование как элемент человеческого капитала, влияющего на оплату труда .....	205
<i>Лебедев С.Н.</i> Влияние системы поощрений и взысканий на профессиональное развитие персонала в ресторанном бизнесе .....	208
<i>Михайлова К.В.</i> Массовые банкротства российских туроператорских компаний как потенциальная возможность развития саморегулирования рынка туристских услуг .....	209
<i>Пашиоликов М.С.</i> Особенности организации стажировок бакалавров менеджмента в России и за рубежом .....	211
<i>Сорбалэ К.В.</i> Проблемы интеграции детей-мигрантов в современной системе российского образования .....	214
<i>Сычева С.М.</i> Предпринимательство и менеджмент: сравнительный анализ .....	216
<i>Хасанишина М.В.</i> Востребованность профессии социолога: региональный аспект .....	218
<i>Гуляева В.Б.</i> Электронные образовательные услуги: опыт Санкт-Петербурга .	222
<i>Лазарева Н. В., Кузьмина Е.Э.</i> Интеграция научно-технического прогресса для стабилизации устойчивого развития .....	225
<i>Кабиева М.Ж., Касен Г.А.</i> Обучающий тренинг как эффективный метод формирования адаптивных копинг-стратегий студентов .....	229
<i>Есенкожа Е.М., Касен Г.А.</i> Медиа - сопровождение школьников по профилактике интернет – аддикции в рамках университетского волонтерского движения .....	234
<i>Апсалова З.В., Халяпина Е.</i> Проблемы организации взаимодействия туроператоров и авиаперевозчиков в условиях финансово-экономического кризиса .....	237

### РАЗДЕЛ III

#### МЕНЕДЖМЕНТ В СПОРТЕ

<i>Авдеев Ю.В., Зюкин А. В., Тимченко В.В.</i> Формирование региональной компетентности Санкт-Петербурга для развития физической культуры и спорта .....	240
--	-----

<i>Turco M.D., Berber S.</i> International visitors to the 2014 sochi winter olympic games .....	245
<i>Бекет А.Б., Мельников В.Л., Мырзагерева И.А.</i> К здоровой нации через законотворческие инициативы .....	247
<i>Чурганов О.А., Гаврилова Е.А.</i> Управление спортивной подготовкой высококвалифицированных спортсменов .....	251
<i>Власова Н. О.</i> Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта ..	254
<i>Тимченко В.В., Кайшева К.В., Тимченко В.В.</i> Роль профессиональных объединений в подготовке спортивных менеджеров .....	256
<i>Рубашов А.В.</i> Влияние социально-психологического климата коллектива на спортивные результаты женской команды по футболу .....	258
<i>Лобанов Ю.Я., Чурилина И.Н.</i> О некоторых результатах сравнительного анализарынка труда физкультурно-спортивнойдеятельности Санкт-Петербурга и Шанхая .....	264
<i>Тимченко В.В.</i> Интернет технологии в социологическом исследовании спортивного события .....	267
<i>Демков Д.В.</i> Планирование в спортивной федерации как инструмент управления спортивными организациями .....	269
<i>Крохин А.В.</i> Сравнительный анализ доходов российских клубов с европейскими аналогами, проблемы и перспективы развития (на примере ФК Кубань и ФК Шлёнск) .....	272
<i>Матвиевская Ю.А., Семёнова А.А.</i> Управление спортом в Санкт-Петербурге: проблемы и перспективы развития .....	276
<b>СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ</b>	279

## РАЗДЕЛ 1

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ЗНАНИЙ

**В. П. Соломин,**  
д-р пед. наук, ректор  
**Л. А. Громова,**  
д-р филос. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

#### ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПАРАДИГМА

За последние годы мы привыкли к частой смене образовательных парадигм, которые влияют на выбор стратегии развития вузов и определяют характер перемен в этой важнейшей сфере жизни общества. Информационная, демографическая, модернизационная, инновационная парадигмы логически подвели общество к необходимости формировать новое качество образования на основе «экономики знаний», характеризующейся высоким уровнем управления знаниями, использованием новых технологий и инноваций в производственной и социальной сферах. Знания становятся основной движущей силой экономики и социального развития во всем мире.

Словосочетание «экономика знаний» имеет много значений, но чаще понимается как «Система производства знаний, пользующихся спросом. Эта система создана на основе фундаментальных наук, а также усилий менеджеров и инженерного корпуса, способных измерять спрос на знания и осуществляющих коммерческое применение знаний» [1, с.30].

Экономика знаний базируется на управлении знаниями. Впервые понятие «управление знаниями» было введено американским ученым и консультантом по управлению Карлом Виигом в его докладе в Швейцарии в 1986 году. Сегодня управление знаниями существует как «новый раздел науки управления, как новый вид управленческой деятельности и функция управления» [2, с.8]. интеллектуальными ресурсами, а также как отдельная дисциплина в учебных планах при подготовке специалистов в сфере управления и экономики.

По методике Всемирного банка успех использования знаний оценивается по 4 показателям:

- Экономический и институциональный режимы, обеспечивающие стимулы для эффективного создания, хранения и использования знаний. В этой связи оправданным и необходимым является организационная реструктуризация университетов как инструмент перехода от традиционной административной структуры и управления к новаторским организационным структурам и инновационному менеджменту, нацеленному на воплощение знаний в конкурентные преимущества;

- Образование, представляющее обучение и высококвалифицированные кадры, направленные на эффективное использование знаний для формирования человеческого капитала;

- Информационная инфраструктура, способствующая эффективному отбору, синтезу, хранению, распространению и использованию информации, а также, продаже, аренде знаний и их развитию;

- Инновационная система, обеспечивающая взаимодействие с глобальными знаниями, их адаптацию и создание новых знаний на локальном уровне для решения конкретных проблем.

*В экономической сфере* исследователи отмечают движение от прошлого, ориентированного на материальный и производственный капитал, к будущему, ориентированному на знания. Знания, нематериальные активы занимают все больший удельный вес в стоимости продуктов и услуг, а также в формировании национального богатства. Сырьевые и материальные ресурсы ограничены, а интеллектуальные ресурсы, практически неисчерпаемы. Уже в 2004 году в развитых странах основными источниками пополнения ВВП составляли знания и умения ими распоряжаться.[3] К сожалению, в России ситуация выглядит с точностью наоборот. И это является одним из актуальных социально-экономических вызовов, осложненных сегодняшней политической ситуацией международных санкций.

Современная система образования старается адекватно реагировать на локальные, национальные и глобальные вызовы, понимая, что главным создателем знаний является человек, его интеллектуальные ресурсы. *В сфере образования* переход к экономике знаний характеризуется следующими процессами:

1. Ориентация образования на формирование компетенций, выраженных в способности создавать, передавать, интегрировать и эксплуатировать знания;

2. Ориентация обучения на формирование способности воспринимать нововведения как конкурентное преимущество и основу устойчивого развития;

3. Создание образовательной среды, направленной на развитие творчества, поддержку лидеров, на генерирование новых идей, на выявление, привлечение, удержание талантов (т.е. совершенствование управления талантами);

4. Сращивание образования и науки, внедрение научных результатов и инноваций в образование, в производство, в общественную практику.

5. Обучение управлению знаниями на каждом этапе их использования и воплощения в инновациях, включая отбор, синтез, хранение и распространение знаний, покупку знаний, аренду знаний, обеспечение их развития.

6. Реструктуризация образовательных учреждений, открытие новых возможностей для снятия административных барьеров в интересах развития инновационных проектов и образовательных программ. Ученые и преподаватели эффективнее действуют там, где лучше инфраструктура для творчества, для научных исследований и патентования результатов, где развита система стимулирования инновационных результатов.

Целью образования в обществе, ориентированном на экономику знаний, является формирование и преумножение интеллектуальных ресурсов нации, создание человеческого капитала.

В 2013 году Правительство Санкт-Петербурга приняло стратегию экономического и социального развития «Стратегию-2030», направленную на обеспечение стабильного улучшения качества жизни горожан и повышение глобальной конкурентоспособности Санкт-Петербурга. В ряду методологических принципов Стратегии стали: «признание в условиях современных вызовов особой роли человека и знаний в социально-экономическом развитии Санкт-Петербурга» и «обеспечение эффективности функционирования государственных институтов и институтов гражданского общества» [4, С.28-29]. Значение данного документа в том, что он локализовал 30 основных приоритетов России, которые сгруппированы по 4 стратегическим направлениям:

- Развитие человеческого капитала;
- Обеспечение устойчивого экономического роста;
- Улучшение качества городской среды;
- Эффективное управление и развитие гражданского общества.

В свете поставленных Стратегией-2030 задач: к 2030 году все население города будет иметь среднее образование, а 50% трудоспособного населения – высшее, роль Герценовского университета как центра инновационных педагогических технологий, будет возрастать по нескольким направлениям, включенным в Программу стратегического развития университета на 2012-2016 г.г.:

1. Создание конкурентных преимуществ университета за счет повышения его научного потенциала, обеспечение лидирующей роли университета в знаниевой экономике.

2. Развитие инновационной активности и творческих инициатив сотрудников и обучающихся.

Это актуализирует потребность в преумножении интеллектуальных ресурсов университета за счет:

- Инфраструктурного капитала, основой которого являются корпоративная университетская культура, сочетающая традиции и инновации;

- Интеллектуальной собственности, включающей результаты научных исследований, ноу-хау, патенты, инновационные педагогические технологии, авторские права, программное обеспечение;

- Человеческого капитала, основанного на невоспроизводимых, ключевых компетенциях высоко квалифицированного профессорско-преподавательского состава, накопленного опыта, знаний и навыков совместной командной работы и эффективного образования, получаемого студентами, магистрантами, аспирантами университета.

- Рыночных ресурсов, включающих бренд и репутацию университета, сетевое сотрудничество, деловые соглашения и международные связи.

Образование создает фундамент «умной экономики», причем не только высшее или послевузовское, но также дошкольное и школьное. Главное- создать условия. Успех подготовки кадров для любой отрасли, какой бы инновационной она ни была, закладывает учитель. Его профессионализм, креативность, инновационность влияют на стратегическое будущее общества. Руководство города и университета ведет многоаспектную деятельность по поддержке талантливых преподавателей и учащихся. Вручаются премии правительства Санкт-Петербурга за выдающиеся достижения в области образования. Только в этом году 6 преподавателей стали лауреатами этой престижной премии. В университете ежегодно проводится конкурс личных достижений преподавателей, победителями которого в разных номинациях стали за последние годы десятки лучших преподавателей.

Герценовский университет становится центром публичного креативного пространства города для развития творчества и предпринимательской инициативы молодежи. Запущена в действие программа «Инициатива-Действие-Успех», которая получила финансирование Министерства образования и науки РФ. В рамках этой программы проходит уникальный всероссийский форум «Моя инициатива в образовании», ежегодно собирающий победителей проектов из разных вузов страны и зарубежья, и превращающий на одну майскую неделю всю территорию университета и всех участников образовательного процесса в одно креативное пространство, где рождаются, презентуются и продвигаются инновационные идеи и проекты.

Кардинальные преобразования общества, основанного на знаниях, потребуют от системы образования в целом, и образовательных учреждений в частности, создания и совершенствования условий для развития человеческого капитала и максимальной самореализации человека.

Сноски:

1. Овчинников В.В. Переход к новому технологическому укладу мировой экономики // Проблемы управления в экономике знаний: по материалам Первой Международной конференции «Управление знаниями в современной экономике». М: ГУУ, 2010.

2. Мильнер Б.З. Управление знаниями: первые итоги, уроки и перспективы // Проблемы управления в экономике знаний: по материалам Первой Международной конференции «Управление знаниями в современной экономике». М: ГУУ, 2010.
3. World, 2004, “World Development Report 2005: A Better Investment climate for Everyone”, World Bank, 2004.
4. Котов А.И. Стратегия Санкт-Петербурга: курс на экономику знаний // Инновации, №6, 2014.

#### Литература:

1. Соломин В.П., Громова Л.А. Новые тренды развития образования в России // Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе: сборник научных статей. – СПб.: Астерион, 2013. С.9-11
2. Котов А.И. Стратегия Санкт-Петербурга: курс на экономику знаний // Инновации, №6, 2014. С.28-33
3. Современная образовательная среда и инновационное развитие компаний в экономике знаний: монография в 2 кн. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014.
4. Стратегия экономического и социального развития на период до 2030 г. СПб, 2014

**С. Ю. Трапицын,**  
д-р пед. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **«ТРЕТЬЯ МИССИЯ» УНИВЕРСИТЕТОВ**

В последние годы тезис о возрастании роли университетов в современной экономике и общественном прогрессе стал настолько распространенным и непреложным, что воспринимается всеми уже как некий штамп, как аксиома, не требующая доказательств. А как же иначе? Ведь если мы сегодня говорим о переходе в мировом масштабе к экономике знаний, к обществу знаний, то вполне естественным выглядит вывод о том, что и в этой экономике, и в этом обществе центральное место должно принадлежать институтам знаний – школе, университету. Следовательно, задача состоит лишь в том, чтобы школа и университет эту идею приняли и уготованное им в новом миропорядке место заняли. То есть, по-сути, не слишком утруждая себя поиском ответа на вопросы «почему?», «зачем?» и «каким должно быть это место?», мы сразу переходим к вопросам «как?», «каким образом?», ввергая систему образования в поток нескончаемых реформ и модернизаций. Вместе с тем, не последние, а именно первые вопросы являются наиболее актуальными и сложными.

Что мы имеем в виду, когда говорим об усилении роли университетов? В чем вообще состоит их роль в современном мире? Что именно, почему и для чего должно развиваться опережающими темпами в зарождающейся экономике знаний? Для ответа на эти вопросы, следует, наверно, сначала разобраться и понять, что такое экономика знаний и чем она принципиально отличается от других известных типов экономик, что такое общество знаний и какое образование ему необходимо.

Термин «экономика знаний» был введен в оборот Фрицем Махлупом в 1962 году для обозначения небольшой части высокотехнологичных секторов экономики. Такая модель экономики, сформировавшаяся в США и других развитых странах, предполагала приоритетное развитие наукоемких отраслей, масштабные капиталовложения в научные исследования и разработки (R&D), как ключевые сферы, формирующие научно-технологическую базу экономики и соответствующий ей человеческий капитал. Эта модель инициировала разработку адекватных ей государственных политик, направленных на

определение приоритетных направлений развития экономики и их финансовое обеспечение. В русле таких политик появилась и быстро стала модным трендом концепция «третьей миссии» университетов. Опираясь на эту концепцию, многие официальные и политические документы начали трактовать университеты как «локомотивы» новой экономики, определяя их роль в экономическом развитии как центров производства и трансфера в неакадемический сектор новых научных знаний и прорывных технологий.

Развернувшиеся во второй половине XX века процессы трансформации науки, реструктурирования ее взаимоотношений с обществом и политикой в значительной мере упрочили подобное понимание новой миссии университетов. Согласно авторам работы «Новое производство знания: динамика науки и исследований в современных обществах» [1], традиционная дисциплинарно организованная модель производства знания (Mode 1 knowledge production) к 70-80 годам прошлого века дополнилась «вторым типом» его получения (Mode 2), ориентированным на ценностно-целевые структуры конкретных пользователей и прикладные аспекты применения знаний. Концепция «второго типа» производства знания не только обозначила ключевые параметры структурных изменений в организационной системе науки, но в значительной мере определила новую рамку взаимоотношений университетов с государством, обществом и бизнесом. Следствием понимания ценности знания для развития высокотехнологичных производств стало стремление компаний обеспечить себе доступ к новым знаниям, для чего необходимо было поддерживать тесные связи с академическим сектором, в частности, университетами. Это во многом объясняет как существенный количественный рост совместных университетско-производственных компаний в 1980-е гг., так и само зарождение понятий «экономика знаний» и «третья миссия университета».

Одним из вариантов такого понимания «третьей миссии» университетов во взаимосвязи с процессами деинституционализации традиционных академических структур выступила модель «тройной спирали (Triple Helix): университет-промышленность-государство» Г. Ицковица и Л. Лейдесдорфа [2]. В рамках предложенной ими концепции университеты выступают важными акторами в процессе производства новых знаний и технологий, что обуславливает их трансформацию в предпринимательские структуры, выполняющие системообразующую роль в формировании «тройной спирали». Доминирующей в развитии высшего образования, таким образом, становится модель «предпринимательского университета».

Очевидно, что ощутимые преимущества от такого сотрудничества приобретают все участники «тройной спирали»: бизнес обогащается новым научным знанием и передовыми идеями, позволяющими ему создавать инновационные продукты и технологии; университеты получают значительную финансовую поддержку (как от бизнеса, так и от государства) и заказы на производство новых знаний; государства обеспечивают себе существенные конкурентные преимущества на глобальных рынках и создают основу для формирования национальных инновационных систем.

Вместе с тем, практическая реализация такой модели содержит риск возникновения существенной дифференциации во всех затронутых ею сферах: в экономике, где выделяются наиболее приоритетные и инвестиционно привлекательные для государства отрасли, притягивающие к себе внимание университетов (а значит, и не приоритетные, и не привлекательные, и не притягивающие); в образовании, где обозначилась группа передовых вузов, способных предложить высокотехнологичным отраслям новое знание и обеспечивших себе тем самым поддержку государства, заинтересованного в развитии этих отраслей (а значит, и не передовых, лишенных государственной поддержки и не интересных для бизнеса); в страновых различиях, где основанием для выделения развитых, развивающихся и пр. государств стал фактор превращения науки в непосредственную производительную силу и становления новых наукоемких организационных форм экономической деятельности.

Таким образом, подобная достаточно узкая трактовка «экономики знаний» привела к возникновению «третьей миссии» университетов как реально выполнимой не для всех, а лишь ограниченной их части. Тем не менее, идея достигла цели, она обеспечила сдвиг парадигмы, эффект от которого оказался весьма существенным. Концепция «тройной спирали» задала эталонную модель развития университетов, которая к тому же оказалась нормативно закреплённой в государственных политиках. Подталкивание государством университетов к более тесному сотрудничеству с экономикой стимулировало приток в последнюю инновационных идей, причем не в отдельные, а в большинство (все) ее отрасли. Кроме того, это имело результатом подвижки внутри самой науки, в которой начало появляться все больше междисциплинарных направлений, меняться соотношение фундаментальных и прикладных уровней производства знания и пр.

Как бы то ни было, проявившиеся «нестыковки» и ограничения в возможностях практического использования «третьей миссии» университетов привели к эволюции понятия «экономика знаний» в сторону более расширительной ее трактовки, согласно которой экономика знаний – это система, где знание поставлено во главу экономического развития в качестве основной производительной силы. Способность к постоянному генерированию и использованию новых знаний выступает здесь важнейшим фактором развития не отдельных, а любой (каждой) из отраслей общественного производства.

На первый взгляд может показаться, что подобная постановка вопроса не нова и вполне укладывается в ставшую уже классической гумбольдтовскую модель университетов, описываемую в терминах «первой академической революции», в рамках которой исследование – наряду с обучением – является неотъемлемым направлением деятельности университета. Вместе с тем, сегодня, с точки зрения Ицковица, обучение и исследование подвергаются весьма существенным изменениям. В рамках формирующейся экономики знаний университеты рассматриваются как центры экономического роста, порождающие новый сдвиг, называемый «второй академической революцией». Причем этот сдвиг задает не один, а как минимум два основных вектора трансформации университетов – «образование – наука – предпринимательство» и «образование – наука – инновации».

Фиксируемые в рамках модели «тройной спирали» изменения отношений между университетами, государством и бизнесом отнюдь не означают автоматического превращения системы трансфера знаний в инновационные продукты, и, как показывает опыт развитых стран, высокий научный потенциал вовсе не гарантирует форсированных темпов технологического развития без создания соответствующих условий. Вероятно, главный эффект от осмысления «третьей миссии» университетов проявился не столько в изменении их собственной деятельности, сколько в смещении фокуса деятельности и политики многих других институций с сугубо «научного» на «инновационный». Таким образом, задача формирования и реализации миссии университетов в экономике знаний переносится в область поиска адекватных алгоритмов построения не просто знаниевой, но «инновационной экономики» и «инновационной культуры».

Это обозначило и новое понимание «экономики знаний» как «экономики знающих людей», и в этом смысле данная категория синонимична понятию общества знаний, это экономика, где ведущим фактором развития признается человеческий капитал. В докладе ООН «Понимание общества знаний» предлагается модель, базирующаяся на включенности в производство и использование знаний всех членов общества, что обеспечивает высокие стандарты жизни и безопасности для всех. Иными словами, это – «общество, в котором институты и организации дают возможность людям и информации развиваться, не ставя никаких преград, и открывают возможности массово производить и массово использовать все виды знания в масштабах всего общества» [3].

Вместе с тем, подобное понимание «экономики знаний» и «общества знаний» в худших своих проявлениях привело к редуцированию миссии университета до уровня модели Дж.

Ньюмена, согласно которой университет выступает местом, где преподают универсальное знание, а его основной целью является распространение и продвижение этого знания. Наука в данном контексте рассматривается как необходимый для поддержки образовательного процесса элемент (обучение в процессе исследования). По-сути, это возврат к бонапартистской идее университета как единой государственной корпорации, главной функцией которой является массовая подготовка специалистов. Только на нынешнем, новом «витке спирали» – инновационных специалистов для инновационной экономики.

В подтверждение этой идеи Совет по образованию Германии обозначил в качестве основополагающего направления развития университетов непрерывное образование. Будучи ведущим элементом в системе непрерывного образования, университеты согласно этой роли должны существенно диверсифицировать свою деятельность и расширять портфолио образовательных услуг за счет программ для взрослых и программ послевузовского образования. Более того, непрерывное образование рассматривается как источник дополнительного финансирования университетов и непосредственно связывается с аспектом коммерциализации. Своего рода модель «предпринимательского университета», только весьма специфическая. При этом реализация «третьей миссии» университета связывается с генерированием, использованием, практическим применением, получением выгоды от знаний и других ресурсов университетов (помещения, техника) за пределами академической среды [4]. Очевидно, такое определение «третьей миссии» университетов достаточно узко фокусируется лишь на аспектах обучения в течение жизни (продолжающегося обучения) и не может быть принято в качестве базового.

Тем не менее, развивая тему о формировании университетами инновационного потенциала, инновационных кадров и инновационной культуры, необходимых экономике знаний, вероятно, все же можно и даже нужно говорить о «спирали», о возврате на новом витке к ранним идеям университета, но университета средневекового, главной целью которого выступала трансляция культуры, понимаемая как система жизненных представлений о мире и человечестве. Отход от этой идеи был связан с кризисом университетского образования, возникшим во второй половине XVIII в., как следствие проявившегося несоответствия существующей модели университета новым вызовам, обусловленным становлением индустриальной экономики, требующей массового производства специалистов. Новый кризис университетского образования в XX веке обозначил переход к постклассическим моделям университетов, в значительной мере обусловленным пересмотром представлений о миссии университета вследствие двух мировых войн, революций, экономических кризисов и пр. Еще задолго до проявления и осознания этого кризиса в 1930 году замечательный испанский мыслитель Ортега-и-Гассет прочел лекцию «Миссия университета» [5], которая явилась поворотной в понимании того, зачем существуют университеты. По его мнению, выпускники университетов начала XX в. были новыми варварами, не имеющими системы представлений о мире и человеке, которая бы соответствовала требованиям времени. Главная цель университета, полагает Ортега-и-Гассет, - это поставить человека вровень со своим временем для того, чтобы он это время понимал и ориентировался в нем. Может ли это сделать наука? Нет, наука дает лишь материал для создания такой картины, основу для понимания мира. Создает целостную картину мира, помогает человеку сориентироваться в ней не ученый, а учитель, преподаватель. А это требует уже не чисто научной и не чисто знаниевой рамки для университета, а рамки культурной.

Первая статья Великой Хартии университетов провозглашает, что научные исследования и даже образование являются лишь средством, каналом, а университет – это учреждение, которое критическим образом создает и распространяет культуру[6]. Таким образом, университеты производят не только частное благо в виде капитализируемого знания, но создают общественное благо, смысл которого – производство и распространение

культуры. То есть, университеты производят некоторые неформальные институты, системы ценностей и поведенческих установок, которые затем превращаются в формализованные институты – в системы экономики, политики, торговли и т.д.

По мнению Рональда Энтони Барнетта, профессора института образования Лондонского университета, современные университеты должны помогать людям жить в условиях высокой неопределенности путем развития знаний и углубления взаимопонимания между людьми и миром.

Таким образом, тема «третьей миссии» университета охватывает все более широкий спектр проблем и относится к все более широкому кругу деятельности университета. В этой логике можно рассматривать идею Кларка Керра о мультиверситете.

Очевидно, что роль и место университета в экономике знаний будет определяться не просто степенью его представленности в «треугольнике знаний» (образование – наука – инновации), а умением обеспечить оптимальное сочетание его составляющих, сбалансированность собственного развития. Нынешняя активность университета в каждом из секторов «треугольника знаний», степень включения его в «тройную спираль», выбор им собственной «третьей миссии» определяет будущий облик вуза – сохранит ли он черты традиционной образовательной организации прошлого века с приоритетом учебной деятельности, опирающиеся частью на собственные исследования, частью на исследования других; будет ли он позиционировать себя как исследовательский вуз, где мощная научно-исследовательская составляющая интегрируется с образовательной деятельностью и определяет ее содержание; станет ли он инновационно-ориентрированным университетом, отрывающим принципиально новые, прорывные направления развития экономики и общества и обеспечивающим опережающую подготовку инновационных кадров для этих областей.

Выбор есть, и сам факт существования множественности этого выбора, как и разнообразие ролей университета в экономике знаний, вариативность траекторий их развития определяет понимание необходимости существования и поддержки не единственной, а различных моделей современного университета.

#### Литература:

1. Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., Trow, M. The new production of knowledge: the dynamics of science and research in contemporary societies. – Sage, 2008.
2. Etzkowitz, H., Leydesdorff L. The Dynamics of Innovation: from National System and Mode 2 to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations / H. Etzkowitz, L. Leydesdorff // Research Policy. – 2000. Vol. 29, Issue 2. – P. 109–123.
3. Understanding Knowledge Societies: In Twenty Questions and Answers with the Index of Knowledge Societies. – Department of Economic and Social Affairs (DESA). United Nations, New York, 2005/
4. Molas-Gallart J., Salter A., Pater P., Scott A., Dyran X. Measuring third stream activities – Final report to the Russell Group of Universities. Brighton, UK: University of Sussex, SPRU, 2002.
5. Ортега-и-Гассет, Х. Миссия университета / Х. Ортега-и-Гассет; пер. с исп. М. Н. Голубевой; под общ. ред. М. А. Гусаковского. – Мн.: БГУ, 2005.
6. Великая Хартия европейских университетов (Magna Charta Universitatum) - Болонья, Италия, 18 сентября 1988 года

**Н. В. Василенко,**  
д-р экон. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ЭВОЛЮЦИЯ ТЕХНОЛОГИЙ: ОТ МАШИННО-ИНДУСТРИАЛЬНЫХ К ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫМ**

Современный этап исследований характеризуется наличием и непрерывным пополнением общенаучных категорий. К ним относится и понятие «технология». Важность этой научной категории в социально-экономической сфере обусловлена тем, что по мнению многих авторов технологии характеризуют определенный тип цивилизации. В данной статье рассматривается эволюция содержания этого понятия при переходе от индустриальной и постиндустриальной (инновационной) экономике.

Основу индустриальной экономики составляли машинные технологии, внедрение которых сопровождалось вытеснением ручного труда механизированным и автоматизированным. Приоритет техники проявлялся в том, что работник подстраивался под машину, обеспечивая и обслуживая ее работу. В инновационной экономике основой технологии является интеллектуальный труд, что проявляется в тенденции формирования большого количества бизнесов, основными ресурсами которых являются только интеллект и компьютерное оборудование, а предлагаемым рынку продуктом – новые решения (суть технологии) в различных областях хозяйственной деятельности.

В индустриальной экономике техника выступала в качестве искусственного (рукотворно созданного) посредника между субъектом труда и объективным процессом создания материальных благ, позволяя придать этому процессу технологические характеристики. В инновационной экономике, которую также называют экономикой знаний, уменьшается значение машин (техники) как производственного фактора. Разработка и внедрение современных технологий выводит на первое место человеческие способности, повышая значимость интеллектуальной составляющей технологий в противовес их технической составляющей. Так, М. Боскин и Л. Лау пришли к выводу, что в развитых индустриальных странах традиционные факторы (труд и капитал) дают только 60% экономического роста, остальные 40% обеспечиваются внедрением новых информационных технологий [5]. Дальнейшие исследования подтвердили эту тенденцию, показав, что доля технологической составляющей в усредненных параметрах современной производственной функции составляет 50%, в то время как капитала (в том числе природных ресурсов) – 35% и труда – 15% [3].

Повышение роли потребителя в рыночном взаимодействии, индивидуализация спроса, формирование «мягких» форм взаимодействий предприятий и организаций, глобализация процессов перелива капитала и другие тенденции развития инновационной экономики сопровождаются развитием технологий воздействия на человека с целью управления (с различной степенью жесткости) его поведением – гуманитарными технологиями.

Систематизация трактовки понятия гуманитарные технологии позволяет выделить следующие их особенности: базируются на практическом использовании знаний о человеке; представляют собой новый тип управления процессами, основанный на «мягком» взаимодействии сторон, без использования средств прямого давления; подразумевают технологическое воздействие, ориентированное на отдельного человека (или нескольких индивидов); связаны со «способностью получить то, чего Вы хотите, скорее благодаря привлекательности, чем посредством принуждения или платежей»; направлены на создание либо изменение рамок и правил взаимодействия людей согласно вызовам внешней (как общественной, так и природной) среды; опираются в «приемах, методах и средствах трансляции и реализации управленческих решений» на ценностный пласт индивидов и социальных групп, а также сознательный и бессознательный уровни психики; предполагают

достижение целей путем рационального убеждения или психологических манипуляций; имеют общей декларируемой целью всестороннее прогрессивное развитие личности; не лишены манипулятивного компонента, позволяющего внедрять в сознание под видом объективной информации желательное для определенных групп содержание. В разработке и применении гуманитарных технологий большую роль играют такие науки как психология, культурология, лингвистика, этнография, религиоведение и т.д.

Гуманитарные технологии могут быть классифицированы по сферам общественной жизни, в которых они применяются. По этому основанию можно выделить технологии политические, социально-экономические, информационные, образовательные и т.д. В то же время множества, выделяемые по этим классификационным основаниям, пересекаются. Ряд политических, экономических, образовательных технологий носят гуманитарный характер, другие его не имеют. По мнению М.В. Силантьевой, «субъект-субъектное взаимодействие "мягкого" типа...может быть применено (и применяется!) в любой коммуникативной ситуации, где может присутствовать деятельностный аспект. В том числе – в деловых отношениях, госуправлении и т.д.» [4]. Технологии маркетинга, рекламы, брендинга, связей с общественностью, работы СМИ, политические технологии и т. д. также при определенных условиях могут быть включены в перечень гуманитарных технологий.

Как один из видов *интеллектуальных технологий*, гуманитарные технологии: предполагают аналитические, информационные, организационные и оценочные действия алгоритмического характера; представляют собой производство новых способов деятельности; используют в качестве технической основы организацию мышления. Гуманитарные технологии для разработки и реализации требуют обеспечения следующими ресурсами: идеи, концепты и т.п. с их последующим переводом в форму программ и проектов; люди, способные разрабатывать и реализовывать эти проекты и программы; финансы и материальная база. Информация в условиях гуманитарных технологий выполняет инфраструктурную и посредническую функции, обеспечивая взаимодействие между всеми субъектами технологического процесса. Исследования свидетельствуют, что гуманитарные технологии характеризуются высокой ресурсоемкостью.

Гуманитарные технологии являются *нелинейными*, что связано с зависимостью их элементов от целого ряда неопределенных факторов. Отсюда возникает необходимость фиксировать получаемые промежуточные результаты и продукты, а также возможности их использования в других системах деятельности.

Распространение гуманитарных технологий в условиях развития технологий информационных создает предпосылки для глубокой и относительно произвольной перестройки массового и тем более индивидуального сознания. Как полагает М.Г. Делягин, значительная часть применяемых в настоящее время информационных технологий (например, ТВ, Интернет или сотовая связь) помимо традиционной цели (улучшение связи, предоставление больших аналитических и организационных возможностей и т.д.) способна решать указанную задачу [1]. Таким образом, на базе информатизации получают развитие *highhumanities (high-hume)* технологии, представляющие собой «высокие» гуманитарные технологии общения и формирования сознания. По мнению ряда исследователей (М.Г. Делягина, С.М. Елисеева, Г.А. Котельникова, Н.А. Кузнецовой и др.) High-hume представляют собой качественно новый технологический прорыв на базе интеграции традиционных гуманитарных технологий с информационными, имеющий долговременные последствия для эволюции человеческого сознания.

В таких условиях формируется новая форма управления обществом – нетократия, в рамках которой основной ценностью являются не материальные предметы, а информация. Полноценный доступ к достоверной информации и манипуляции с ней обеспечивают власть над остальными участниками того или иного социума. Как отмечает А.А. Денисов, «... именно сетевая монополия на эксклюзивное знание делает нетократию господствующим

классом информационного общества. ... не материальная выгода, не капитал, становится главной движущей силой развития общества и основным мотивирующим фактором человеческой деятельности. Господство обеспечивается лабиринтами сетей высшего ранга, где принимаются решения, которые элитарно неприступны» [2].

Как видим, при переходе от одного типа общества к другому (индустриальное-инновационное) меняется как сама основа технологий (машинные-гуманитарные), так и место человека в процессе применения технологии.

Литература:

1. Делягин М.Г. и др. Практика глобализации: игры и правила новой эпохи. – М.: Инфра-М, 2000. – 344 с.
2. Денисов А.А. Нетократия и рефлексия: Засекречивание в постиндустриальном обществе//Рефлексивные процессы и управление. – 2007. Т. 7. – № 1. – С. 33-50.
3. Ключков В.В. Экономический потенциал мирового хозяйства: природные и трудовые ресурсы и их оптимальное использование // Мировая экономика / Под ред.И.П. Николаевой. – М.: ЮНИТИ, 2005. – С.12.
4. Силантьева М.В. Современные «гуманитарные технологии» в контексте российской действительности // Славянский мир в третьем тысячелетии. – М., 2009. – С. 406-418.
5. Boskin M.J. Contribution of R & Development to Economic Growth // Boskin M.J.; Lau L.J. Technology, R & D, and the Economy. Washington, D.C.: The Brookings Institution and American Enterprise Institute, 1996. P.93.

**А. В. Долматов,**  
д-р пед. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Сетевое взаимодействие вузов между собой, а также с региональными образовательными системами это механизм, обеспечивающий повышение эффективности их деятельности, достижение ключевых образовательных целей. Для вузов это высокий уровень качества подготовки выпускников, их трудоустройство, значимые позиции в рейтингах, привлечение инвестиций, научные достижения, результаты инновационной деятельности и их коммерциализация. Для регионов – возможности реализации наукоемких образовательных и научных проектов, методическая поддержка, в частности, процессов внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), привлечение талантливых выпускников, развитие социально-культурной среды. Таким образом, важнейшие аспекты сетевого взаимодействия – **взаимовыгодное сотрудничество, развитие образовательных систем, повышение качества образования.**

В этом смысле сетевые консорциумы вузов становятся новой формой интеграции элитных образовательных и научных ресурсов.

Примером такого консорциума может служить сетевое объединение вузов «Педагогические кадры России», координационные функции в котором выполняет Герценовский университет. Сетевой консорциум объединяет 42 вуза. Одной из основных форм сетевого взаимодействия является реализация сетевых образовательных программ. В рамках объединения реализуется более десятка образовательных программ в сетевой форме.

С июня 2014 года Министерство образования и науки Российской Федерации реализует масштабный проект с участием нескольких десятков вузов, основное содержание которого составляет разработка и апробация новых практикоориентированных образовательных

программ подготовки педагогов различных специальностей уровня бакалавриата и магистратуры на основе организации сетевого взаимодействия. В рамках данного проекта апробируются модули и модели сетевого взаимодействия вузов между собой, а также с учреждениями среднего профессионального и общего образования.

Каковы же основные тенденции и практические задачи развития сетевого взаимодействия вузов.

Прежде всего, необходимо отметить начало формирования новой модели открытого высшего образования будущего, предусматривающей широкое использование сетевых форм реализации образовательных программ, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения [1, 2, 3].

С этих позиций актуальной современной задачей является разработка нормативно-правового обеспечения вариативных траекторий подготовки студентов. В частности, реализации и развития сетевых образовательных программ в партнерстве с российскими и зарубежными вузами, организации академической мобильности студентов и преподавателей.

Значимой задачей является развитие отраслевого высшего образования с учетом требований образовательных и профессиональных стандартов.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов предполагает создание независимой системы сертификации специалистов, что требует развития взаимодействия профессионального сообщества, работодателей и высшей школы. Решение этой задачи, безусловно, определяет необходимость повышения уровня практической подготовки выпускников.

Важной тенденцией является обеспечение вариативности моделей современного высшего образования, реализация образовательных программ профессиональной и исследовательской магистратуры, академического и прикладного бакалавриата.

Интеграция научной, образовательной и инновационной деятельности – ведущее направление развития современной высшей школы. В ходе реализации сетевого взаимодействия подобная интеграция обретает новые формы, прежде всего, это реализация совместных научно-образовательных проектов, развитие взаимодействия с научно-исследовательскими структурами, модернизация системы подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации [2, 3].

Обозначенные проблемы и задачи определяют необходимость создания новой модели организации внешней деятельности вузов, основанной на сетевых механизмах и предполагающей повышение эффективности взаимодействия вузов между собой, с региональными системами образования, научными организациями, предприятиями, органами власти, правосудия, бизнес-структурами, а также взаимодействие в системе вуз–колледж–школа–детский сад.

Такое взаимодействие является многомерным, осуществляется как с образовательными организациями, органами управления образованием, так и с региональной, местной властью, правовой системой, промышленностью, бизнес-структурами различными общественными организациями.

Необходимой составляющей повышения эффективности взаимодействия является мониторинг, исследование и анализ потребностей региональных образовательных систем, социально-культурной среды, рынка труда, возможностей и рисков.

Эффективность формирования образовательного пространства регионов во многом зависит от рациональности использования кадрового, воспитательного и образовательного потенциалов (подходов, идей, технологий, отражающих региональную специфику образования), возможностей социально-экономической инфраструктуры региона; учета потребностей населения в получении образовательных услуг, а также других ориентиров регионального развития. Рациональное взаимодействие систем образования регионов и вузов должно выстраиваться с учетом этих особенностей и взаимной выгоды.

Введение в действие закона «Об образовании в РФ» предполагает ряд институциональных, организационных и содержательных изменений образовательных систем. В ближайшее время будет активно меняться остальная нормативно-правовая база. Все это является основой для развития консалтинговой и проектной деятельности вузов в сетевых структурах, во взаимодействии с регионами на институциональном уровне [1, 2].

Именно поэтому, одной из новых задач является повышение эффективности сетевого взаимодействия в целях решения, как основных задач развития высшего образования, так и активное участие в модернизации экономики и социальной сферы региона.

Инновационное развитие регионов сегодня рассматривается как эффективное средство преодоления кризиса, реструктуризации экономики, формирования рынка высоких технологий. В связи с этим очевидно, что вложения в человеческие ресурсы, в НИОКР, создание благоприятной к инновациям инфраструктуры становятся сегодня долгосрочным фактором выживания и развития региона в современных условиях рынка [2, 3].

Очевидно, что вузы и местные региональные образовательные и профессиональные сообщества в недостаточной степени взаимодействуют друг с другом в контексте развития научно-исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной деятельности. В связи с этим назрела потребность в поиске и оптимизации механизмов этого взаимодействия, комплексного обеспечения использования научного, учебно-методического, воспитательного потенциала вуза в региональных системах образования, формирования устойчивых институциональных практик взаимодействия с местными структурами власти и профессиональными сообществами.

Научно-методический потенциал вузов во взаимодействии с сетевыми партнерами позволяет им занять ключевые позиции в научных разработках по региональным заказам и внедрении их результатов в деятельность экономических, правовых и образовательных систем региона. В данном случае важна научная кооперация, позволяющая решать задачи, которые не в состоянии решить отдельный вуз.

С этой целью целесообразно более эффективно использовать потенциал организации взаимодействия в системе научных проектов и грантов Министерства образования и науки, РАН, РАО, региональных конкурсов, сложившиеся научно-образовательные контакты в рамках сетевых объединений вузов, ассоциации юристов, соответствующих учебно-методических объединений.

Негативным является тот факт, что в местных муниципальных сообществах любой вуз, скорее всего, рассматривается лишь как структура высшего образования. Представители власти, правовой системы, бизнеса, общественности и бизнеса слабо информированы о возможностях вузов, направлениях их деятельности, лабораториях, научных школах, инновационных структурах. Поэтому для любого вуза особенно важно его позиционирование в центральных и региональных средствах массовой информации, в сети Интернет как крупного научно-образовательного инновационного центра, подчеркивая возможности для развития регионального сотрудничества, регулярно информировать региональные системы власти, бизнес-структуры, местные сообщества о направлениях, проектах, программах инновационной деятельности в вузе.

Непосредственное влияние вуза на инновационное развитие регионов осуществляется через различные практики: выполнение заказов на НИОКР, экспертную деятельность, целевую подготовку специалистов, повышение квалификации, реализацию совместных проектов [2, 3].

Важно сделать так, чтобы представители местной власти, общественности воспринимали вуз в качестве одного из основных научно-методических центров для сопровождения инновационной деятельности в процессах модернизации региона.

Для того чтобы расширить направления инновационной деятельности, найти новые приоритетные для региона ниши внедрения инноваций, следует более чутко реагировать на

потребности региональной среды, периодически анализировать региональную рыночную ситуацию в образовательной сфере, проводить соответствующие маркетинговые исследования.

Традиционная сфера взаимодействия вузов с регионами – организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки в определенной профессиональной области, в частности в образовательной и правовой сфере.

Эта деятельность включает:

- информирование представителей региональной власти о спектре программ дополнительного профессионального образования;
- разработку программ переподготовки и повышения квалификации с учетом потребностей регионов и по их заказу.

С этой точки зрения целесообразно разработать организационно-правовую базу и институциональные механизмы создания совместных электронных образовательных ресурсов с вузами-партнерами для повышения эффективности использования потенциала сетевого взаимодействия.

Перечисленный корпус идей представляет собой предмет широкого обсуждения и апробации вузовским сообществом.

Реальной базой такой апробации может быть координирующая деятельность сетевых консорциумов, структур, сообществ экспертов.

Основными целями деятельности сетевого экспертного сообщества могут являться:

- повышение качества управленческих решений в сфере высшего образования;
- привлечение профессионального юридического, педагогического и научного сообщества, работодателей к решению задач разработки, корректировки и реализации образовательных стандартов, программ, учебных планов;
- повышение объективности экспертизы, учебников, учебных пособий, учебно-методических комплексов и материалов;
- повышение эффективности деятельности образовательных организаций;
- развитие научной кооперации.

Для достижения указанных целей экспертное сообщество должно обеспечивать решение следующих задач:

- экспертиза проектов нормативных правовых документов в сфере высшего образования;
- экспертиза образовательных программ, реализуемых в сетевой форме;
- экспертная поддержка взаимодействия органов государственной власти, права, бизнеса, отдельных граждан;
- упреждение и выявление потенциальных рисков в образовательной и нормативной, методической деятельности и выработка соответствующих корректирующих и предупреждающих решений;
- поиск новых, оригинальных, инновационных возможностей развития высшего профессионального образования;
- поиск и оценка факторов, влияющих на развитие юридического образования и его качество;
- поддержка формирования и контроля реализации образовательных программ, проектов и стратегий действий организаций.

Одним из механизмов такой деятельности является разработка организационной и нормативной базы сетевых экспертиз. Реализация сетевых экспертиз позволяет обеспечить ряд преимуществ, в частности:

- более высокую объективность, оперативность, точность и полноту охвата проблемы;
- репрезентативность мнений экспертов, более адекватно отражающих интересы профессионального сообщества, работодателей, социальных партнеров.

Необходимо обеспечить развитие взаимодействия в рамках сетевых объединений вузов, прежде всего, по тем направлениям, которые определяют ключевые показатели эффективности деятельности вузов-партнеров, в частности, трудоустройства выпускников, привлечения лучших абитуриентов, научно-исследовательской и финансово-экономической деятельности. Участие в сетевых профессиональных сообществах позволяет вузам существенно повысить эффективность своей деятельности.

Литература:

1. Долматов А.В., Долматова Л.А. Подготовка менеджеров образования: новые задачи и технологии // Нижегородское образование. – № 2-2012. – Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2012 г. – С. 93 - 99.
2. Долматов А.В., Долматова Л.А. Проектирование инновационной образовательной среды вуза и технологии развивающего обучения // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2012. Т. 16. № 3. С. 95-97.
3. Долматов А.В., Долматова Л.А. Культура и эффективность психолого-педагогического взаимодействия педагогов и студентов в интерактивных формах обучения. // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2013. Т. 19. № 2. С. 91-97.

**О. С. Белокрылова,**

д-р экон. наук, профессор

**К. А. Белокрылов,**

канд. экон. наук, доцент

Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

### **ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ГОСЗАКУПОК**

На современном этапе институциональная модернизация системы госзакупок осуществляется через введение института общественного контроля как объективно необходимой институциональной инновации по активизации участия гражданского общества в контроле за государством и его структурами. Однако гражданское общество пока остается пассивным, что актуализирует проблему разработки и реализации механизмов повышения его активности. Поэтому цель исследования состоит в концептуальном обосновании системы институтов реального участия гражданского общества в контроле за эффективностью государственных расходов, что особенно значимо в условиях электронизации системы госзакупок и формирования электронного государства в целом.

В качестве методологической основы исследования выступает институциональный подход, предполагающий изучение динамики правил и норм, координирующих поведение экономических субъектов, - по Д. Норту - институтов, в данном случае системы госзакупок. Институциональные инновации и их значимость в эффективности осуществления институциональной модернизации экономики и получили соответствующее отражение в теории «индуцированных институциональных инноваций» В. Раттена [5], а также в различных других концепциях институциональных изменений Дж. Найта [4], В.В. Вольчика, А.Д. Нечаева [2], А.А. Жука [3] и др.

Исходной точкой исследования института общественного контроля выступает обоснование его необходимости. Так, ряд негативных характеристик сформировавшейся национальной системы бюджетных закупок - нетранспарентность, высокий уровень коррупции, низкое качество удовлетворения потребностей государства и населения, высокая стоимость общественных благ - объективно обуславливают необходимость ее

институциональной модернизации, включающей, с одной стороны, трансформацию институтов системы госзакупок, а с другой - реструктуризацию ее субъектной структуры [1. С. 24]. На современном этапе радикальная трансформация институтов системы госзакупок реализуется через введение института единой контрактной системы, агрегирующей все этапы жизненного цикла государственной закупки - планирование, размещение, заключение госконтракта и информирование его исполнения. Вторая составляющая институциональной модернизации системы госзакупок - реструктуризация ее субъектной структуры - реализуется через институциональную инновацию - введение общественного контроля, которая совпала в общей инновационной модернизацией системы госзакупок, осуществляемой через переход с 1 января 2014г. к единой контрактной системе в соответствии с 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".

Однако оценка первого опыта его действия показывает, что в первом квартале 2014г. в два раза упала доля экономии по строительным подрядам. К тому же в условиях введенных рядом стран санкций по отношению к РФ возросли риски неисполнения контрактов. Поэтому ключевым фактором модернизации системы госзакупок в направлении повышения ее транспарентности, эффективности выступает гражданское общество, на которое законодательно возложен общественный контроль - 21 июля 2014 г. Президентом РФ был подписан Федеральный закон № 212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации». На наш взгляд, это событие знаменует новый этап формирования в России гражданского общества, его вовлечения в процесс контроля за эффективным использованием государственных финансовых ресурсов. В свою очередь, общественный контроль и общественное участие оказывают стимулирующее воздействие на государственные институты и чиновников, принуждая их к соблюдению норм законов и эффективному выполнению своих функций. Вследствие этого реализуемая институциональная инновация целеориентирована в том числе и на снижение коррупции.

Однако новый закон, на наш взгляд, носит рамочный характер, поскольку ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» определяет закрытый перечень субъектов общественного контроля. К ним в ст.9 отнесены: общественные палаты РФ и субъектов Федерации, общественные палаты (советы) муниципальных образований, общественные советы при федеральных и региональных органах исполнительной (и законодательной) власти, а также дополнительный круг субъектов, которые могут осуществлять общественный контроль «в случае и порядке, предусмотренном иными законами РФ». К ним, в частности, отнесены общественные наблюдательные комиссии (формируются в соответствии с нормами Федерального закона «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания»), а также общественные инспекции, группы общественного контроля и иные структуры общественного контроля, которые, видимо, будут институционализированы другими законодательными актами - согласно пакету законодательных предложений к Федеральному закону «Об основах общественного контроля в Российской Федерации», для его полноценной реализации предстоит внести изменения в 25 федеральных законодательных актов, а также множество региональных.

Таким образом, институционализированная в новом федеральном законе модель общественного контроля ограничивает круг его участников специально уполномоченными институтами. Это позволяет характеризовать ее как ограничительную или рамочную, поскольку определенный субъект контролирует деятельность государственных органов, а само государство в лучшем случае выполняет пассивную роль, а в худшем реализует модель оппортунистического поведения, апеллируя к законодательным ограничениям общественных контролеров. Поэтому хотя оценка этой модели не может быть однозначной, но она в наибольшей мере отвечает сложившимся в стране реалиям. Однако необходимо

концептуальное обоснование институциональных механизмов для того, чтобы процесс общественного участия получил дальнейшее развитие и не был при этом дискредитирован. Вместе с тем следует признать, что общественный контроль со стороны специально уполномоченных на то институтов является важным этапом развития гражданского общества в России. К тому же специальные организации и группы, вступающие во взаимодействие с властью, сами в перспективе должны рассматриваться как объекты общественного контроля. В противном случае уполномоченные институты трансформируются в лоббистские структуры по решению частных задач, или будут пассивно утверждать уже принятые государственные решения.

В сфере государственных закупок система общественного контроля начала формироваться еще с поручения Правительства РФ от 2 августа 2012 г. № АД-П13-4450, где было предусмотрено общественное обсуждение крупных государственных и муниципальных закупок с начальной (максимальной) ценой контракта свыше 1 млрд. руб., которое включает 2 этапа. Первый этап - это обсуждение на официальном сайте [www.zakupki.gov.ru](http://www.zakupki.gov.ru), которое начинается с даты размещения извещения о торгах и завершается не позднее, чем за 15 дней до окончания приема заявок. Субъекты гражданского общества могут оставлять в специальном разделе свои комментарии по вопросам целесообразности размещения заказа, соответствия конкурсной документации или документации об аукционе действующему законодательству, обоснованности начальной (максимальной) цены контракта. Все оставленные комментарии проходят соответствующую премодерацию (не более 1 дня) и размещаются на официальном общероссийском сайте госзакупок. Ответы заказчика также публикуются на сайте и, кроме того, направляются авторам комментариев на электронную почту. По итогам первого этапа общественного контроля формируется промежуточный протокол общественного обсуждения.

Второй этап обсуждения включает очные открытые публичные слушания. Они проводятся не позднее чем за 10 дней до окончания приема заявок. На публичные слушания приглашаются все участники первого этапа. В ходе слушаний заказчик подводит итоги первого этапа, комментирует отдельные замечания и предложения. Участники обсуждения также вправе выступать с устными докладами или задавать вопросы. По итогам публичных слушаний формируется протокол, содержащий решение: либо внесение изменений в документацию, либо продолжение размещения заказа без внесения изменений.

Активно участвует в данном механизме Национальная ассоциация институтов закупок (НАИЗ). За январь-февраль 2013 г. эксперты ассоциации проанализировали 30 таких заказов. В пяти из них были выявлены нарушения действующего законодательства, при этом Государственный комитет по размещению государственных заказов Республики Хакасия и Федеральное казенное учреждение «Управление автомобильной магистрали М-54 «Енисей» Федерального дорожного агентства» отказались учитывать замечания экспертов. Для разрешения подобных случаев разработан механизм взаимодействия НАИЗ с Федеральной антимонопольной службой: эксперты будут направлять сведения о выявленных нарушениях, в антимонопольный орган, специалисты которого будут рассматривать соответствующую информацию и принимать меры.

Общественный контроль осуществляется и по инициативе «снизу». Так, в декабре 2010 г. был образован некоммерческий общественный проект «РосПил», посвященный борьбе со злоупотреблениями в бюджетных закупках. Участники проекта выявляют потенциально коррупциогенные торги. Юристы пишут жалобы в федеральную антимонопольную службу с целью аннулирования данных заказов. «РосПил» не зарегистрирован как юридическое лицо, а юристы проекта получают зарплату за счет фандрайзинга, т.е. за счет средств, привлеченных добровольцами. За январь-май 2014г. юристами проекта было подано 178 жалоб в федеральную антимонопольную службу, из которых более 70% было признано

обоснованными, а общая сумма заказов, по которым были пресечены нарушения, составляет почти 6 млрд. руб.

В соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» общественные объединения и объединения юридических лиц, осуществляющие общественный контроль, вправе подготавливать предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в сфере бюджетных закупок, направлять запросы заказчикам с целью получения информации об осуществлении закупок и о ходе исполнения контрактов, осуществлять независимый мониторинг закупок, а также оценивать их эффективность, обращаться в правоохранительные органы, в случае выявления в действиях заказчика, комиссий по осуществлению закупок состава преступления и обращаться в суд в защиту нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов.

При проведении интервью с поставщиками и заказчиками, обучавшимися в Пилотном центре госзакупок Южного федерального университета, четко тестируется различное восприятие данными субъектами рынка бюджетных закупок влияния институтов гражданского общества в части его контроля проводимых процедур на эффективность функционирования системы госзаказа в целом. Так, большинство поставщиков положительно оценивают контроль проводимых закупок со стороны общественных организаций, при этом особо отмечая, что этот механизм контроля оказывает положительное влияние на снижение коррупционного поведения со стороны недобросовестных заказчиков.

Однако заказчики отмечают, что такой общественный контроль отрицательно сказывается на их работе, искусственно продлевая сроки проведения закупок. Данную позицию заказчиков можно расценить как пример оппортунистического поведения, т.к. они потенциально заинтересованы в снижении уровня прозрачности проводимых закупок. При этом и заказчики, и поставщики положительно оценивают роль общественных советов при органах исполнительной власти, полагая, что они способствуют модернизации законодательства в сфере бюджетных закупок.

Таким образом, формирование принципиально новой модели экономического роста в российской практике невозможно без развития институтов гражданского общества, опоры на частную инициативу, снижения оппортунистического поведения заказчиков и коррупционных рисков в целом. Соблюдение данных условий необходимо также для эффективной модернизации сферы государственных и муниципальных закупок. С переходом на пятый этап институционализации сферы госзакупок многие институты бюджетной сферы приобретают новые функции, отдельные институты утрачивают ряд полномочий, а некоторые, например, институт общественного контроля только создается. Поэтому перспективным направлением дальнейших исследований выступает, во-первых, обоснование целостной концепции организации общественного контроля за эффективностью бюджетных закупок (необходимость, предпосылки, факторы, институты, инструменты, подготовка специалистов), а во-вторых, разработка инструментария идентификации риска коррупции в системе госзакупок, оценки степени его вероятности и обоснования системы мер по их снижению на основе разработки модели ограничения коррупции, позволяющей выявить подверженность чиновников коррупционному риску.

#### Литература:

1. Бочков А.А. Стратегия институциональной модернизации аграрной сферы: факторы, направления, механизмы (на материалах зоны интенсивного сельскохозяйственного производства. Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. Ростов-на-Дону, 2009.
2. Вольчик В.В., Нечаев А.Д. Теоретические подходы к идентификации транзакционных издержек // Journal of Economic Regulation. 2014. Т. 5. N 2.

3. Жук А.А. Конкурентная среда России: институциональный анализ мотивации экономических субъектов. Ростов-на-Дону, 2012.
4. Knight J. Institutions and Social Conflict. Cambridge: Cambridge University Press, 1992.
5. Ruttan V.W. Social Science Knowledge and Induced Institutional Innovation: An Institutional Design Perspective available. 2005: [http://www.indiana.edu/~workshop/colloquia/materials/papers/ruttan\\_paper](http://www.indiana.edu/~workshop/colloquia/materials/papers/ruttan_paper).

**С. Б. Быстрянец,**  
д-р социол. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, СПбГЭУ

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: ОРИЕНТИРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Согласно Конституции Российской Федерации целью существующего в настоящее время российского государства является реализация концепции социального государства. Сущностные черты концепции социального государства, во многом являющиеся результатом развития европейской государственности, не всегда можно объяснить просто. В некоторых случаях можно поставить знак равенства между концепцией социального государства и социальной политикой. В этом случае социальная политика будет рассматриваться как содержание государственного управления, будет давать ориентиры для управленческих действий государственных органов.

Важнейшей целью социальной политики является обеспечение более полного удовлетворения членами общества своих жизненных потребностей, поскольку именно по этому поводу в первую очередь складываются социальные отношения, и именно на этой основе происходит социальное воспроизводство общественных групп и индивидов.

При этом, когда речь идет об обеспечении жизненных потребностей людей в рамках осуществления социальной политики, имеется в виду их удовлетворение не путем приложения собственных усилий членов общества, а через государственное перераспределение. В социальной политике воплощается забота общества или человеческого сообщества любого масштаба или какой-либо институционализированной системы о своих членах, нуждающихся в поддержке и помощи. Иными словами, социальная политика направлена на оказание помощи, поддержки людям со стороны социальной системы, в которую они входят, путем использования для этого имеющегося у соответствующей социальной системы общественного потенциала, воплощённого органами государственного управления.

Эта модель социального взаимодействия воплощается в таком механизме, когда государство или другие институты общества, используют часть своих средств, собираемых в частности через налоговую систему – с тех, кто имеет достаточные доходы, для оказания материальной помощи людям, не имеющим в силу объективных причин необходимого источника средств к существованию. Такая помощь в самом общем виде может быть названа социальной (т.е. идущей от социума, от какой-либо общественной системы). Как родовое понятие оно может охватывать и пенсии, и стипендии учащимся, и помощь гражданам, попавшим в сложные жизненные ситуации, и другие выплаты, льготы, и оказание в иных формах материальной помощи. Понятие "социальное" в данном контексте выражает то, что человеческое сообщество (это и есть социум) оказывает помощь, поддержку своим членам, осуществляя их защиту. Так же можно выделить отдельную категорию помощи, близкую к государственной социальной защите. Благотворительность – это оказание безвозмездной (или на льготных условиях) помощи тем, кто в ней нуждается. Может быть, как в коллективных формах (фонды, организации), так и в виде индивидуального меценатства.

Следует отметить, что основной чертой благотворительности и меценатства является свободный и непринужденный выбор формы, времени и места, а также содержания помощи.

Конституция России закрепляет основные направления социальной политики государства: государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства; назначение пенсий инвалидам и иным нетрудоспособным лицам; создание системы социальных служб занятости, призванных принимать действенные меры по трудоустройству лиц, не имеющих постоянной работы, и выплачивать им в соответствии с действующим законодательством пособия по безработице; выплата государственных пенсий и социальных пособий; охрана труда и здоровья людей; установление гарантированного минимального размера оплаты труда.

Механизмы реализации социальной политики в соответствии с ее сущностью представляют собой поддержку государством или другими социальными институтами путем использования имеющихся в их распоряжении общественных средств определенных категорий населения, и необходимых для жизнедеятельности общества учреждений, структур, которые тоже не могут сами зарабатывать себе средства на существование.

Говоря о сущности механизма социальной поддержки и помощи, правильнее говорить об использовании не только финансово-экономического потенциала общества, но в более широком плане – общественного потенциала в целом. Поскольку создание, обеспечение нормального функционирования и развитие инфраструктуры социальной защиты тоже относится к задачам социальной политики. И также представляет собой, по сути, проявление заботы общества и его институтов о своих членах, оказание помощи в обеспечении таких их жизненных потребностей, как получение образования, медицинской помощи, культурных благ посредством использования в этих целях материального, финансово-экономического потенциала, который аккумулирован обществом или отдельными его структурами. При этом названные направления социальной поддержки и помощи людям требуют, наряду с расходованием материальных средств, определенных организационных усилий, кадрового обеспечения соответствующих институциональных систем.

Модель социальной политики, реализуемой в Российской Федерации, опирается на господство права и призвана обеспечивать, прежде всего, гарантии соблюдения прав и свобод человека; создает гражданам возможность свободно реализовать трудовой и интеллектуальный потенциал с тем, чтобы на этой основе они обеспечили себе и своей семье материальное благополучие; осуществляет при любых системных и структурных преобразованиях в обществе сильную, последовательную государственную социальную политику, ориентированную на максимально возможные инвестиции в человека, на достижение высоких жизненных стандартов для большинства граждан, на адресную поддержку наиболее уязвимых слоев и групп населения; распределяет между всеми хозяйствующими субъектами и собственниками средств производства определенную социальную нагрузку; создает благоприятные условия для реального участия работников в выработке и социальной экспертизе управленческих решений на всех уровнях управления и власти; признает и реализует систему социального партнерства в качестве основного механизма достижения общественного согласия, баланса интересов работника, работодателя, государства при регулировании социально-экономических и трудовых отношений.

Данная политика и управленческая практика ориентируется на укрепление семьи, на духовное, культурное, нравственное развитие граждан, на бережное отношение к наследию предков и преемственность поколений, сохранение самобытных национальных и исторических традиций.

**О. Я. Гелих,**  
д-р филос. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **К ПРОБЛЕМЕ УСПЕШНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНСТИТУТОМ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Под образованием в самом широком смысле мы понимаем процесс передачи социального опыта, знаний, материальных и духовных ценностей, социальных традиций от одного поколения к другому. С началом неолита, примерно 10 тысяч лет назад, этот процесс стал приобретать специализированные формы, характеризующиеся совершенно новыми критериями. Прежде всего, образование становится всё более профессиональным: а) появляется социальный слой тех, кто специальным образом этот опыт, традиции, знания передает, т.е. слой педагогов, учителей; б) процесс передачи осуществляется в специальных учебных учреждениях: школах, лицеях и др. Пройдут еще тысячелетия, прежде чем появится высшая школа как социальный институт и ее специальные учреждения – академии в Византии и университеты в постримской Европе. После падения Византии останутся западноевропейские университеты, и первый из них откроется сравнительно поздно в масштабах мирового развития – в XXI веке, в г. Болонье.

В силу важности самого процесса передачи социального опыта (кому, что, в каком объеме и качестве передавать), нет сегодня более обсуждаемого социального института, чем институт образования. Для нас – объема и качества российского образования прежде всего. Потому, нет более острых проблем, столь горячо дискутируемых в российском обществе, чем, опять же, проблема образования, даваемого и получаемого в сегодняшних российских школах и вузах.

Достаточно очевидно, что эффективность социального регулирования и управления находится в прямой зависимости от уровня образования, образованности людей, их интеллекта, создающего в итоге рациональную способность человека поступать «по собственной инициативе», вытекающую из условия «понимания ими всех взаимосвязей, причин и последствий каждой конкретной ситуации» (Д.С. Синк). Поэтому управление через образование представляет собой, без сомнения, самый конструктивный путь регулирования социальных и экономических процессов и взаимодействия институтов общества. По нашему убеждению соотношение социальных институтов: власти, государства, с одной стороны, и образования, с другой, – не исследованы на сегодняшний день в достаточной мере наукой и философией. Между тем, образование – это гигантский социальный институт, требующий социально-философской и социологической рефлексии, в первую очередь в его «секторе»: управление образованием.

Одним из идеалов Великой Французской революции XVIII века был идеал формирования гражданина как цель, задача образования. Нельзя не увидеть, что ведущей целью сегодняшней системы образования стало формирование и подготовка профессионала для того или иного рода деятельности, а его главными ценностями – символы обладания: деньги, власть, господство.

В соотношении управления и образования общее асимметрично, ибо общество – это система, состоящая из управляемой организованности и самоорганизованности, саморегулируемой спонтанности. Чему противодействует образование, так это власти, властности. Весь процесс интеграции образовательных систем, символически названный Болонским, подсказывает: образование как самоорганизующаяся система ведет в идеале к управлению с минимумом власти. Отсюда вытекает несомненная актуальность анализа проблем управления образованием и, одновременно в тесной взаимосвязи с этим, – образованности руководителей, организаторов, специалистов управления, как в государственной сфере, так и руководителей в самом социальном институте образования.

Оценка личностных качеств и проблем, связанных с отбором руководителей, является одним из самых сложных аспектов в системе современных общественных отношений. Руководство, а вместе с ним и лидерство (хотя и это и разные, но неизбежно взаимодействующие феномены) стало объектом научного исследования, когда в начале двадцатого столетия стали впервые изучать на научном уровне сам феномен управления. Однако только в период между 1930 и 1950 гг. было впервые предпринято изучение лидерства в крупных масштабах и на систематической основе. Данные исследования ставили своей целью выявить свойства и личностные характеристики эффективных руководителей социальных институтов.

Об эффективности руководящей деятельности можно судить прежде всего по тому, как и в какой степени руководитель влияет на других людей. Руководителем считается лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей, которые в обязательном порядке должны ему подчиняться и в рамках установленных полномочий выполнять все его требования. Сам же руководитель может брать на себя функции исполнителя лишь для того, чтобы разобраться в специфике своей работы. Таким образом, сущность деятельности руководителя состоит в *организаторской* работе. Это особый вид творческой деятельности, причем по мере роста должности эти требования увеличиваются. Руководитель социального института не только организует, но и направляет работу сотрудников; способствует их развитию, а при необходимости оказывает влияние на поведение, в том числе внеслужебное. Поэтому он должен быть подготовлен не только профессионально, но и педагогически.

По мнению Дж. Адера, руководители осуществляют восемь практических функций: постановку заданий, планирование, инструктаж, контроль, оценку, мотивацию, организацию, демонстрацию личного примера. Для обеспечения эффективной работы конкретного вида социального института, руководитель должен в максимальной степени согласовывать интересы индивидов, групп и решение управленческих задач, так чтобы они не противоречили друг другу, иначе он не справится со своими обязанностями. Таким образом, в сфере управления социальными институтами происходит своего рода разделение труда: одни руководители обладают первичными полномочиями и несут ответственность за определение характера и направленности выработки решений; другие, подчиненные им руководители, непосредственно осуществляют этот процесс. Руководитель должен избегать фаворитизма, нарушающего стабильность коллектива, знать об отношении к себе подчиненных и непрерывно задавать себе вопрос, хотел бы он работать у себя самого в подчинении.

К профессиональным качествам, необходимым руководителям социальных институтов, относят те, которые характеризуют любого специалиста и обладание которыми являются лишь необходимой предпосылкой выполнения им обязанностей руководителя. К ним относятся: а) высокий уровень образования, производственного опыта, компетентности и соответствующей профессии; б) широта взглядов, эрудиция, знание как своей, так и смежных сфер деятельности; в) стремление к самосовершенствованию, критическому восприятию и переосмыслению окружающей действительности; г) поиск новых форм и методов работы, помощь окружающим, их обучение; д) умение планировать свою работу.

В теории и практике управления выделяют три группы навыков, составляющие основу профессиональной деятельности руководителя: *концептуальную, межличностную и специальную* (техническую). Способность руководителя мыслить концептуально обусловлена в немалой степени характером его образования. Личные качества руководителей социальных институтов в принципе мало чем должны отличаться от личных качеств, других работников, желающих, чтобы их уважали и чтобы с ними считались, поэтому обладание положительными качествами – всего лишь предпосылка успешного руководства. Среди этих качеств следует назвать высокие моральные стандарты, физическое

и психологическое здоровье, высокий уровень внутренней культуры, отзывчивость, заботливость, благожелательное отношение к людям, оптимизм, уверенность в себе.

Однако руководителем делают человека не профессиональные или личные, а прежде всего деловые качества, к которым относят прежде всего: а) умение создать организацию, обеспечить ее деятельность всем необходимым, ставить и распределять среди исполнителей задачи, координировать и контролировать их осуществление, побуждать к труду; б) энергичность, доминантность, честолюбие, стремление к лидерству в любых обстоятельствах, а порой и любой ценой, завышенный уровень притязаний, смелость, решительность, напористость, воля, требовательность, бескомпромиссность в отстаивании своих прав; в) контактность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения, повести за собой; г) целеустремленность, инициативность, оперативность в решении проблем, умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нем, но при необходимости легко перестроиться; д) стремление к преобразованиям, нововведениям, готовность идти на риск самому и увлекать за собой.

Требования к руководителям социальных институтов в отношении этих качеств, конечно, неодинаковы на различных уровнях управления, а также на различных уровнях развития и в различных состояниях общества.

Руководство социальным институтам образования обладает особой спецификой. Понятие «успех» в функционировании социального института заключается в том, что объектом управления являются человеческие отношения, создающиеся, регулирующиеся, изменяющиеся под воздействием профессиональных усилий специалистов, которые руководят данным институтом. Особенность руководства налагает ограничения на формы и методы работы, выдвигает особые требования к подбору и профессиональной адаптации персонала, заставляет руководителей формировать специфические управленческие модели. Основным критерием в управлении социальным институтом, организацией, учреждением, его подразделением, группой сотрудников – является, прежде всего, работа с людьми, с каждым человеком в отдельности. Поэтому для достижения успеха здесь нужно научиться делать так, чтобы все, с кем приходится работать, во-первых, прониклись расположением, во-вторых, были убеждены в правоте руководителя, в-третьих, прилагали максимальные усилия для успеха общего дела. Главный успех в управлении социальными институтами – умение быстро восстанавливаться после неизбежных поражений в управлении. Делать взвешенные, решительные выводы, совершать обдуманые и неизбежно рискованные шаги по перестройке социального института. Профессионализм руководителя социального института – постоянно самовозрастающая величина. Он призван являть собой образец повышения уровня своих теоретических знаний и практических навыков в руководстве, общекультурного роста. Крайне важна систематическая демонстрация руководителем владения технологией интеллектуального самовыражения при выработке управленческих решений. Успех в управлении – это функция руководителя, которую нельзя совместить со стремлением сделать все самому. Задача состоит здесь не в том, чтобы загрузить себя работой, а в том, чтобы планировать, направлять и контролировать работу других участников в системе общественных отношений.

Руководители социальных институтов должны создавать такие условия, чтобы все участники социальных институтов, работали наиболее эффективно, он должен направлять и контролировать ход запланированных работ. Руководители придерживаются демократического стиля, децентрализует свою управленческую власть, консультируются с представителями других социальных институтов и получают достаточно информации, чтобы иметь представление о перспективах своей дальнейшей деятельности. Каждый социальный институт имеет как специфические особенности, так и общие признаки с другими институтами. Мы привыкли рассматривать успех как событие или события, получающие социальную и общественную оценку. Драматизм обстоятельств здесь заключается в том, что

именно общество решает, можно ли считать успехом результаты усилий отдельных людей, групп и организаций. Оно с такой же легкостью может признать чью-либо деятельность безуспешной и объявить человека неудачником.

Создание условий для повышения качества общего образования – субстрат успеха в руководстве институтом образования. Базовое звено модернизации образования – общеобразовательная школа. Модернизация школы предполагает решение ряда системных задач – нормативно-правовых, экономических и содержательных. Первостепенной из них является задача достижения нового, современного качества образования. В общегосударственном плане новое качество образования – это его соответствие современным потребностям развития страны. В педагогическом плане – это ориентация образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний и навыков, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей.

Известно, что Конституция Российской Федерации гарантирует права граждан на образование. Однако в настоящем периоде социально-экономического развития страны эти гарантии не всегда соблюдаются. Руководители государства должны в полной мере обеспечить их выполнение, создав правовые и экономические условия для: а) полного бесплатного среднего образования в пределах государственного образовательного стандарта и бесплатного образования других уровней в пределах, предусмотренных законом; б) равного доступа всех граждан России к образованию разных уровней; в) выбора образовательного учреждения и образовательных программ вне зависимости от места жительства и уровня доходов семьи; г) получения образования в соответствии с установленными государственными стандартами, гарантирующими приемлемое для общества качество образовательных программ.

Необходимыми условиями достижения нового, современного качества общего образования при этом являются: а) законодательное закрепление продолжительности школьного образования, включая продолжительность обучения на каждой его ступени; б) оптимизация учебной, психологической и физической нагрузки, создание в образовательных учреждениях условий для сохранения и укрепления здоровья; в) введение профильного обучения в старшей школе, отработка гибкой системы профилей и кооперации старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и профессионального высшего образования; г) расширение возможностей получения бесплатного дополнительного образования, а также государственной поддержки школ для одаренных детей.

Успех работы института образования означает также государственные гарантии: а) обучения на современной учебно-материальной базе с использованием современного оборудования и учебной литературы; б) обучения в условиях, гарантирующих защиту прав и самой личности обучающегося в образовательном процессе, его психологическую и физическую безопасность; в) социально-педагогической и психолого-педагогической помощи семье, ранней диагностики резервов развития ребенка (физических и психологических); г) бесплатного пользования обучающимися фондами государственных библиотек, посещения музейных и клубных государственных и муниципальных учреждений.

Социальный успех – явление достаточно сложное. То, что одни социальные институты считают успехом, другие могут воспринять как неудачу. Уроки истории доказывают, что успех – это нечто большее, нежели простое накопление материальных благ. Добиться успеха может любой социальный институт, если ему удастся открыть все нужные двери. Единственное, что нужно для этого, – «ключи». Успех – это постоянное осуществление тех жизненно важных целей, что ставятся перед социальными институтами.

Большинство людей измеряют успех, сравнивая свои достижения с достижениями других. На самом деле успех – это то, чего люди добиваются лишь благодаря своему постоянному самосовершенствованию. Успех заключается вовсе не в том, что работа данного социального института достигла цели, решая какую-то задачу, хотя большинство

людей представляет себе это именно так; успех заключается и в том, чтобы двигаться по направлению к этой цели. Добиться успеха не означает, что следует сделать что-то исключительное, это означает, что нужно делать то же, что и все, но исключительно хорошо. Отсюда следует, что задачи и цели необходимо постоянно обдумывать и переосмысливать. Как же определить меру объективности успеха? Каких критериев следует здесь придерживаться?

Для начала следует понять, действительно ли инновационная программа социального института нашла понимание и поддержку у сообщества. При положительном ответе можно быть уверенным, что причину возможной неудачи следует искать среди других факторов. Если социальный институт ставит свои цели, но ничего не делает для того, чтобы осуществить их, тогда он ни на шаг не приблизится к успеху. Успех в функционировании социального института связан с тем, что он делает впервые, и не имеет никакого отношения к тому, чего уже смогли добиться другие. Основной причиной, по которой социальные институты показывают лишь «слабые результаты», является отсутствие определенного понятия о том, что же представляет собой успех. Это проистекает из того обстоятельства, что даже если они и чувствуют, что хотят в чем-то преуспеть, тем не менее, по-настоящему не понимают, чего на самом деле хотят.

Самая главная составляющая часть успеха в функционировании социального института – нравственная уверенность в правоте своего дела и целеустремленность, а любой настоящий успех начинается с того, что человек обретает веру в свою работу.

Для нормального функционирования и развития общества исключительно важную роль играет социальный институт образования. Накопленные трудом предшествующих поколений материальные и духовные ценности, знания, опыт, традиции должны быть переданы новому поколению людей и усвоены ими. Поэтому поддержание достигнутого уровня культурного развития, его дальнейшее совершенствование невозможны без овладения культурным наследием прошлых веков. В управлении современными общественными отношениями эта проблема решается в процессе социализации индивидов, задачей которого как раз и является приобщение человека к нормам и ценностям культуры и превращение его в полноправного члена общества. Существенным компонентом процесса социализации индивидов выступает образование – обучение и воспитание человека с целью передачи накопленных знаний, опыта и культурных ценностей.

Институт образования можно охарактеризовать как относительно самостоятельную систему, функцией которой является систематическое обучение и воспитание членов общества, ориентированное на овладение определенным знанием (прежде всего научным), идейно-нравственными ценностями, умениями, навыками, нормами поведения, содержание которых определяется социально-экономическим и политическим строем общества, уровнем его материально-технического развития.

Подобно другим социальным институтам, институт образования призван обеспечивать социальную стабильность и интеграцию общества, а его функционирование связано с удовлетворением двух типов взаимосвязанных фундаментальных потребностей общества – социализации его членов и подготовку их к различным социальным ролям, занятию определенных социальных позиций в обществе. Центральное место в структуре системы образования занимает учитель, преподаватель. Нормативные требования к адекватному выполнению роли преподавателя сводятся к следующим компонентам: он должен быть специалистом в определенной области науки и культуры (истории, литературы, математики, физики и т.п.), обладать лекторскими способностями и умением общаться с аудиторией, владеть методикой обучения студентов или школьников, научить их самостоятельным приемам обучения (запись уроков, лекций, работа с литературой, решение задач и др.), уметь популярно и доходчиво объяснять трудные вопросы, помочь исправить ошибки и т.д. Эти нормативные требования к социальной роли преподавателя, учителя являются самыми

общими, однако они не раскрывают многих особенностей преподавательской профессии, и в первую очередь деятельности тех педагогов, которые добиваются выдающихся результатов в работе с учащимися, в том числе с так называемыми «трудными категориями».

Другая особенность ролевого поведения преподавателя в большой мере связана с традиционными нормативными требованиями. Это умение объективно оценивать знания учащихся, использовать оценку в воспитательных целях. Дело в том, что, выставив оценку, преподаватель не только определяет правильность знаний учащегося, но и создает ученику определенную репутацию в классе, и сама оценка имеет большое личное значение, так как выступает для учащегося мотиватором деятельности. Оценка достигнутых учащимся знаний является, таким образом, своеобразной нормативной шкалой «социальной стратификации». Посредством нее все учащиеся ранжируются на определенные подгруппы: «отличники», «хорошисты», «успевающие» и «неуспевающие». Поэтому некоторые социологи считают, что взаимное оценивание – учителем знаний учащихся, а учащимися компетентности учителя и его профессиональных качеств – определяет своеобразие межличностного взаимодействия в школе и вузе.

Следует заметить о другой ключевой роли в структуре образовательного процесса – «ученика» (учащиеся школ, училищ, студенты и др.). Какие требования к его поведению предъявляет нормативно-ценностная система образования? Они, казалось бы, достаточно очевидны: изучать различные предметы согласно программе курса (класса), усваивать и запоминать информацию, овладевать навыками самостоятельного изучения и использования изученных фактов, добросовестно посещать учебные занятия, уметь слушать педагога и принимать участие в ходе занятий, лекций и т.п. Непременное условие продвижения ученика по многоступенчатой лестнице образования – успешная сдача экзаменов и зачетов. По отношению к нерадивому учащемуся действует система санкций – неудовлетворительная оценка текущих занятий, замечания и пр., вплоть до исключения из учебного заведения. В вузе система санкций более формализована: отлынивающий от занятий студент может получить выговор от декана, в случае неудовлетворительной сдачи сессии он наказывается лишением стипендии, не переводится на следующий курс, наконец, отчисляется из вуза. В нормативной структуре формального образования существуют, конечно, и определенный набор позитивных санкций, направленных на поощрение добросовестной учебы, стимулирующих учащегося к высоким достижениям в учебе. В первую очередь это отличные оценки, выдача аттестата с отличием и льготы, которые он дает при поступлении в средние и высшие учебные заведения, повышенная или именная стипендия в вузе, диплом с отличием, рекомендация для поступления в аспирантуру и т.д.

Российское государство в современных условиях рассматривает улучшение материального положения и повышение социального статуса работников образования как одну из приоритетных задач образовательной политики. Решение этой задачи предполагает существенные изменения в оплате труда педагогических и управленческих работников образования, в системе повышения квалификации работников образования. Повышение профессионализма педагогов, подготовка и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, – первостепенная задача, необходимое условие модернизации системы образования в России и управления всей системой образования. Именно эти критерии являются субстратными и определяющими успех функционирования социального института образования и, следовательно, деятельности его руководителей в современном российском обществе.

#### Литература:

1. Будущее европейского образования: Болонский процесс. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2012.

2. Гайсин Х.М. Некоторые проблемы социологии образования // Диагностика и прогнозирование: материалы международной конференции. – Киев: Наукова Думка, 2010.
3. Гелих О.Я. Победа и успех в управлении // Гелих О.Я., Нестеров А.В. Философия и методология управления / 2-е изд. – СПб.: Книжный Дом, 2014. – Гл. 7.
4. Гелих О.Я., Князева Е.Н. Управление и синергетика / 4-е изд. – СПб.: Книжный Дом, 2014.
5. Зборовский Г.Е. Социология образования / 3-е изд. – Екатеринбург, 2013.
6. Кондрашов П.Е. Модернизация образования как задача социального управления // Высшее образование. – 2011. – № 3.
7. Масионис Дж. Социология / 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009.
8. Михайлов Ф.Т. Образование и власть // Вопросы философии. – 2011. – № 4.
9. Общая социология / под ред. А.Г. Эфендиева / 2-е изд. – М.: Инфра-М, 2010.

**В. П. Гриднев,**  
д-р ист. наук, профессор,  
Северо-Западный институт управления РАНХиГС  
**А. В. Кондрашин,**  
д-р воен. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Государственная гражданская служба Российской Федерации, как вид государственной службы, представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. П.1. Ст. 3: по состоянию на 02 апреля 2014 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215). Она призвана обеспечить эффективное функционирование государства, его целостность, суверенитет, безопасность, упорядоченность и развитие гражданского общества, а в нем права и свободы каждого человека и гражданина, и соответствовать требованиям демократического, федеративного, правового, социального и светского государства с республиканской формой правления, а также условиям и факторам свободного гражданского общества свободных людей с рыночной экономикой, разнообразием социальных слоев и профессиональных групп, организационных структур и идеологических течений (Конституция Российской Федерации. М.: ИНФРА-М, 2014. Ст. 1, 2, 7, 13, 14, 18).

Следовательно, современной и будущей России необходимо, чтобы гражданская служба была насыщенной, динамичной и инновационной, активно соединяющей науку с практикой и несущей в общество нравственные ценности. Это требует пристального внимания к государственной гражданской службе, глубокого изучения и управления ее развитием.

Под управлением развитием государственной гражданской службой понимается, на наш взгляд, процесс целенаправленного и постоянного воздействия органов государственной власти на гражданскую службу как систему в целях упорядочения и оптимизации выполняемых ею функций и полномочий, целевая ориентация которых состоит в том, чтобы

придавать инновационность, рациональность, эффективность и результативность, законность управления каждому структурному элементу государственной гражданской службы, совершенствовать и развивать его, переводить в состояние, соответствующее современным общественным потребностям в государственном управлении [11, с. 158].

Общий вектор инновационного управления развитием государственной службы был задан федеральной программой «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)», утвержденной 19 ноября 2002 г. указом Президента России №1336 (Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 47, ст. 4664) и продленной на период 2006-2007 годов указом Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. №1437 (Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 51, ст. 5514). Она предусматривала целый комплекс мероприятий, связанных с созданием законодательной базы государственной службы, совершенствованием организации деятельности государственных органов и государственных гражданских служащих, увеличением открытости государственной службы, улучшением работы по подготовке, отбору, продвижению кадров, внедрением новых информационных технологий на государственной службе и другие.

В рамках названной федеральной программы был разработан и 27 мая 2003 года принят федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» (Собр. Законодательства Рос. Федерации.. – 2003. – № 22, ст. 2063) который определил правовые и организационные основы системы государственной службы, заложил предпосылки для создания единой системы государственной службы, включая гражданскую, военную и правоохранительную службы, а также федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации.

Вступление в силу этого закона определило разработку и принятие нормативно-правовых актов, регулирующих отношения, связанные с государственной гражданской службой. Только в период с 2003 по 2007 годы был принят федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215), а также издано 17 указов Президента Российской Федерации пять постановлений Правительства Российской Федерации [5, с. 6].

Они регламентируют вопросы проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации государственных гражданских служащих, порядка сдачи квалификационного экзамена, присвоения и сохранения классов чинов, оформления служебного контракта, обработки персональных данных и ведения личного дела, квалификационных требований к стажу, денежного содержания и единовременного поощрения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки, урегулирования конфликта интересов на гражданской службе, проведения экспериментов в ходе реализации федеральных программ, исчисления стажа, порядка возмещения расходов, связанных с переездом гражданского служащего в другую местность при переводе в другой федеральный орган государственной власти, оплаты труда независимых экспертов, включаемых в состав аттестационной и конкурсной комиссий.

Этими нормативно-правовыми актами определены новые подходы к формированию кадрового состава гражданской службы, введен конкурсный отбор и повышены квалификационные требования к гражданским служащим, установлен порядок участия независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на гражданской службе. Это будет способствовать повышению открытости гражданской службы, а также росту профессионального уровня государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Введение в 2009 г. новых образовательных стандартов (ФГОС ВПО) (Министерство образования и науки РФ Приказ от 17 января 2011 г. № 41 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 081100 государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «бакалавр»)) и принятие Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (РГ от 31 декабря 2012 г. – Федеральный выпуск № 5976) стали правовой платформой по подготовке управленческих кадров для государственной и муниципальной службы в системе высшего образования России. Ключевым отличием в подготовке будущих чиновников стал компетентностный подход по формированию общекультурных (ОК) и профессиональных компетенций (ПК), при активном внедрении блочно-модульного подхода в организацию образовательного процесса в вузе[2;3]. Новая парадигма образования предполагала реализацию компетентностного подхода при широком использовании в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий и развития профессиональных навыков обучающихся. Особое внимание уделялось включению в образовательный процесс практических работников, что в конечном результате должно было привести к увеличению практической составляющей, а также четко сформулировать конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ООП.

Новый импульс управлению развитием государственной гражданской службы придала федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)», утвержденная указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 (Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 11, ст. 1277). Цель и основные задачи программы – создание системы управления государственной службой, формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики, разработка и введение антикоррупционных стандартов в виде установления для государственной службы единой системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции, развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе и др.

Одной из основных задач реформы является формирование современной антикоррупционной политики, направленной на противодействие коррупции в государственных органах. В рамках этих мероприятий были приняты следующие акты Президента Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации (далее – указ) от 18 мая 2009 г. № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» (Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 21, ст. 2542), указ от 21 июля 2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции"» (Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 30, ст. 4070), указ от 13 марта 2012 г. № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012 - 2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции» (Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 12, ст. 1391), указ от 02 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» (вместе с «Положением о порядке направления запросов в Федеральную службу по финансовому мониторингу при осуществлении проверок в целях противодействия

коррупции») (Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 14, ст. 1670) и др. нормативно-правовые акты.

Таким образом, целенаправленное и системное управление органами государственной власти развитием гражданской службы в настоящее время и в последующем создаст организационно-правовые возможности, которые приведут к формированию в Российской Федерации современной государственной гражданской службы – важного элемента эффективности и результативности всей системы государственной власти. Она должна быть тесно связана с обществом, воспринимать его интересы, настроения, взгляды, обслуживать многонациональный российский народ, чтобы он чувствовал себя под защитой государства, в целом же – улучшать положение российских граждан, а также определять приоритеты своего дальнейшего развития, вырабатывать современные эффективные механизмы и технологии.

#### Литература.

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2013. – 525 с.
2. Кондрашин А.В. Особенности перехода на ФГОС ВПО при реализации многоуровневого высшего образования в России. Менеджмент XXI века: эффективность, качество, устойчивое развитие: Сборник научных статей по материалам X Международной научно-практической конференции, СПб, 24-25.11.2010 г., СПб.: Изд. РГПУ им. А.И. Герцена, 2010.
3. Кондрашин А.В. Модульное построение образовательного процесса при реализации ООП. Менеджмент XXI века: стратегии, проблемы конкурентоспособности в бизнесе и образовании: Сборник научных статей по материалам XI Международной научно-практической конференции, СПб, 22-24 ноября 2011 г., СПб.: Изд. РГПУ им. А.И. Герцена, 2011.
4. Савченко С. Реформирование и развитие государственной службы Российской Федерации в период 2003-2007 годов в рамках федеральной программы // Государственная служба. – 2008. – № 4 (54). – С. 5-13.

**В. А. Кисин,**  
старший преподаватель

**А. А. Фомин,**

канд. пед. наук, доцент,

Волхов, Волховский филиал РГПУ им. А.И. Герцена

#### **О СОДЕРЖАНИИ ПОНЯТИЙ «КАЧЕСТВО» И «УСЛУГА»**

Вопросами определения качества как категории философы и ученые занимались издавна. Считается, что первым философом, который выделил «качество» как отдельную категорию или подсистему, является Аристотель. В своих трудах философ говорит о качестве как о таком состоянии предмета, которое определяет его название. При этом качество является вторичным по отношению к количеству, а само качество есть в большей мере свойственность предмета. Определение качества через свойства предмета характеризует его устойчивость и изменчивость. Так, Аристотель выделяет 4 качественные свойства предмета: устойчивые (характерные во времени), преходящие (быстро меняющиеся), претерпеваемые и определяющие форму (внешний облик). Свойства предмета имеют деятельностный, сравниваемый и восприимчивый характер. Следовательно, качество можно определить как данность, отражающую более или менее ярко выраженные относительные свойства предмета и имеющую физическую возможность достижения

определенного состояния, приобретаемого в результате способности к деятельности, направленность которой и определяет свойства предмета (его качество).

Еще одним знаменательным философом, который изучал категорию качества, был Георг Вильгельм Фридрих Гегель. Согласно его трактовке, качество есть внутренняя характеристика, свойство, которое дает характеристику объекта по отдельным элементам или целиком [2]. Гегель одним из первых сформулировал определение качества: «качество есть в первую очередь тождественное с бытием определенность, так что нечто перестает быть тем, что оно есть, когда оно теряет свое качество». Следовательно, качество не есть то, что теряется, а есть начало, определяющее и связывающее признаки вещи. Качество по Гегелю определяется как ядро или духовное основание признаков или свойств предмета, а сама духовность обнаруживается только во взаимодействии его с другими объектами.

Основываясь на этих суждениях и на том, что качество происходит от ср. лат. *quālitās* – от *quālis*, что в переводе означает «как», «какой», само качество определим как совокупность свойств и характеристик чего-либо, устойчивых и в то же время претерпевающих изменения в силу способности удовлетворять какие-либо потребности, возникающей в процессе взаимодействия вещей и явлений. При этом духовность (понимаем в контексте ценности природной данности) первостепенна, а, следовательно, удовлетворение потребности должно основываться не на изменении преходящих качественных свойств объекта, а на поиске таких свойств, которые способны привести в состояние блага взаимодействующие объекты. В отношении человека, находящегося в постоянном взаимодействии с другими объектами, их качество будет определяться теми свойствами, с помощью которых человек придет в состояние равновесия, определяемого как благосостояние. Исходя из этого, следует вывод, что сложившиеся в процессе эволюции подходы к определению качества не исключают друг друга, а дополняют, т.е. «вещь в себе» как духовная ее основа во взаимодействии объектов порождает «вещь для нас», т.е. создает относительные свойства.

Качество как понятие относительное в совокупности с понятием «услуга» приобретает сложный многоаспектный характер, трудно поддающийся объективной оценке и измерению. Оценка качества чего-либо всегда сопряжена с оценкой параметров того объекта, качество которого изучается, поэтому в этом аспекте необходимо определиться с понятием услуги.

Российский государственный стандарт ГОСТ Р 50646-94 дает следующее определение услуги: «услуга – результат непосредственного взаимодействия исполнителя и потребителя, а также собственной деятельности исполнителя по удовлетворению потребности потребителя» [4, с.1]. Кроме того, в этом же стандарте и стандарте ГОСТ Р 30335-95 предусмотрено деление услуг на материальные и социально-культурные. Оба вида услуг подразумевают удовлетворение потребностей потребителя услуги соответствующего характера. Следует вывод, что качество товаров, материалов и ресурсов, оценке качества которых посвящено множество трудов производителей и ученых, является второстепенной задачей, т.к. по сути, оценке подлежит качество материальной и социально-культурной услуги, т.е. оцениваться должен сам процесс приобретения и потребления товара или какой-либо другой ценности, а не их параметры. В таком случае качество услуги будет определяться степенью удовлетворенности потребителя от потребления продукта (материального или духовного).

Также из определения государственного стандарта можно сказать, что услуга носит межличностный характер, а, значит, процесс ее оказания должен приносить удовлетворение как ее исполнителю, так и ее потребителю. Следовательно, если говорить о качестве услуги в данном контексте, то существует качество, определяемое исполнителем услуги, т.е. то качество, когда оно приносит максимальное удовлетворение ее исполнителю, и качество, определяемое потребителем услуги, приносящее ему максимальное удовлетворение от ее потребления. В этом случае объект, т.е. услуга, приобретает относительные производственные и потребительские свойства.

Как уже было сказано выше, услуга сама по себе сложное понятие, а потому рассмотрим ряд других определений.

Услуга – это форма непроемственного труда и в этом смысле – социально-экономическое отношение, выражающее потребление дохода; или это определенная целесообразная деятельность, существующая в форме полезного эффекта труда [1].

Услуга (от англ. services) – это результат трудовой деятельности, являющийся полезным эффектом, удовлетворяющим какие-либо потребности человека.

Услуга – это вид деятельности, работ, в процессе которых не создается новый, ранее не существовавший материально-вещественный продукт, а изменяется качество уже имеющегося, созданного продукта.

Из представленных определений услуги можно понять, что услуга представляет собой какое-то действие или ряд действий, создающих некоторое благо, способное удовлетворить потребности человека посредством получения в результате этих действий положительного эффекта. И здесь степень удовлетворенности потребностей человека определяется величиной достигнутого эффекта. Под эффектом понимается некоторый разовый результат, выраженный количественно в условных единицах измерения, соответствующий, частично соответствующий или не соответствующий поставленной цели. Степень соответствия эффекта цели определяет степень удовлетворенности потребности человека. Иными словами, чем ниже степень соответствия эффекта цели, тем ниже степень удовлетворенности потребности человека, т.е. тем ниже качество услуги, качество действий и деятельности в процессе ее оказания.

Из этого вытекает одна из характеристик понятия «услуга» - непостоянство качества. В виду того, что цели в зависимости от условий, потребителя, исполнителя, характера взаимоотношений между ними всегда будут разные, то и ожидаемый и желаемый эффект также будет различен, а, значит, и степень удовлетворенности потребностей исполнителя и потребителя будет разная. Кроме того, услугу необходимо рассматривать как процесс взаимодействия исполнителя и потребителя, поэтому она неотделима от источника, и вне зависимости от того, оказывается услуга машиной или человеком – услуга предоставляется и потребляется одновременно, то есть услуга может быть оказана только при поступлении заказа на нее [3, с.190].

Недолговечность услуги (невозможность хранения) и отсутствие права владения говорит о том, что человек в ходе потребления услуги не получает вещественного материала, потребитель услуги лишь может воздействовать на процесс ее оказания в условленные сроки. Помимо всего прочего в зависимости от временного характера оказания и потребления услуги она может быть разовой, периодической и долговременной (по классификации Смирновой Л.В.). Это в свою очередь, если мы говорим о долговременной услуге, влияет в значительной мере на масштабы изменчивости поставленных субъектами отношений целей, т.е. их требований, ожиданий и желаний.

Таким образом, качество как синтетическое понятие, объединяющее духовную основу и относительные свойства, в контексте процесса оказания услуги можно понимать как сам этот процесс, в течение и по окончании которого взаимодействующие стороны удовлетворяют свои потребности в соответствии с поставленными целями и достигают конкретных результатов, а иначе качество потребляемых вещей (духовная основа) было бы потеряно, ибо усилиями субъектов, максимизирующими полезность деятельности, достигается наивысшая степень качества услуги (удовлетворения потребностей сторон).

#### Литература:

1. Большая советская энциклопедия // Режим доступа: <http://soviet-encyclopedia.ru?a=0008270000>

2. Ильин И.А. Философия Гегеля как учение о конкретности Бога и человека. – СПб: Наука, 1994. – с. 541.
3. Смирнова Л.В. Совершенствование понятийного аппарата качества жизненного цикла долговременной социальной услуги // Транспортное дело России, 2012. – №6(103) – Часть 2.
4. Услуги населению. Термины и определения / Государственный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 50646-94. – М., 1994. – с.3.

**И. В. Неверова,**  
старший преподаватель  
**М. В. Назриева,**

канд. экон. наук, зав. каф. экономического образования,  
Волхов, Волховский филиал РГПУ им. А.И. Герцена

### **ИННОВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ В ПАРАДИГМЕ «ИДЕАЛЬНОГО» РУКОВОДИТЕЛЯ**

Описание черт «идеального» руководителя всегда было центральным содержанием многочисленных исследований профессиональной управленческой деятельности. В теории управления существует множество такого рода перечней, более или менее подробно описывающих состав управленческих характеристик и качеств. При сравнительном анализе различных перечислений можно выделить не только долю повторяющихся характеристик, но и достаточное число взаимоисключающих свойств. Как указывают Карпов А.В., Терещенко Н.Г., в данных перечислениях, например, присутствуют одновременно афферотимия, выражающаяся в терпимости, толерантности, общительности, и – доминантность, с которой сопряжены властность, независимость, грубость [4]. Кроме того, в изменяющихся условиях внешней и внутренней организационной среды появляются, как указывает исследователь Садовникова-Крысик Л.Б. [3], новые группы факторов и качеств, которые становятся более востребованными для успешной профессиональной деятельности, и практически все характерологические особенности личности являются важными и значимыми для успешной управленческой деятельности. Как справедливо отмечает известный специалист в области управления И. Адизес, менеджмент любой организации должен выполнять четыре функции одновременно и при этом руководителю необходимо обладать многочисленными, порой взаимоисключающими, качествами. Адизес делает вывод: менеджмент – слишком сложный процесс, чтобы с ним мог справиться один человек. «Идеального менеджера просто нет в природе... Чтобы компания была эффективной в ближайшей и долгосрочной перспективе, ею должна руководить команда менеджеров, состоящая из людей с взаимодополняющими стилями управления.» [1]. Правда, при этом автор оговаривается, что возглавлять команду менеджеров должен лидер с соответствующими характеристиками. Это означает, что руководитель организации обязательно должен обладать лидерскими данными. Как известно, теории лидерства также не дают однозначный ответ о факторах выдвижения лидера. Системный подход к рассмотрению данного вопроса подразумевает учет не только личностных качеств выдвигаемого лидера, но и особенностей других элементов системы, параметров цели и других системных показателей. В работе «Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя)» Жилина А.И. подчеркивает, что психодиагностика индивидуальных личностных качеств должна сочетаться с выявлением специфики деятельности руководителей и требований, предъявляемых к ним средой и социально-экономической ситуацией [3].

Современная социально-экономическая ситуация России характеризуется процессами становления рыночных отношений с высокой степенью риска, неопределенности,

конкурентного противостояния. Успешное функционирование предприятий и учреждений может осуществляться только в условиях высокой восприимчивости к новому, творческой переработки больших массивов информации, генерирования идей и разработки инноваций. Успешный руководитель, как отмечал еще Р. Герстенберг, руководивший корпорацией "Дженерал моторс" в 70-е годы XX века, должен обладать творческим подходом, чувством нового и умением рисковать [3]. В начале 90-х годов в России при всеобщем интересе к новым формам управления И.Д. Ладанов определяет для современного руководителя несколько необходимых ролей, выделяя и роль «инноватора», для которой характерно «чутко воспринимать все новшества и заниматься внедрением инноваций в производство» [5]. Многие исследователи профессиональной деятельности руководителя среди факторов ее успешности выделяют наличие инновационной составляющей. Например, Сутович Е. П. считает, что руководитель должен уметь «...побуждать работников к творческой деятельности, рационализации, изобретательству...» и обладать среди нескольких основных профессиональных черт умением творчески подходить к делу, способностью к риску [3]. Слободян В.С., характеризуя управленческое мышление, отмечает необходимость способности к выдвижению «конструктивных идей без внешнего побуждения», при этом не исключая фактора основательной методической подготовленности, обеспечивающей «применение эффективных методов и средств управленческого труда» [3]. Д. Вэттэн и К. Камерон выделяют «умение решать проблемы, используя алгоритмы аналитического и творческого подхода» [3]. Авторы считают необходимым «умение использовать приемы, освоение которых позволяет повысить вероятность нахождения оригинального решения. Например, представить неизвестное известным, конкретизировать определение, дав ему обратное определение, расширить число альтернатив, сочетать несочетаемое и др.» [3].

Михеев В. И., определяя «профессиональный фенотип управляющего» среди нескольких необходимых профессиональных черт отмечает и «необходимость предугадывать (предчувствовать) ситуацию, изменения...» [3].

Разработчики диагностического инструментария для руководителей Борисова Е.М., Логинова Г.П., Мдивани М.О. выделяют «умение продуцировать новые идеи и видеть элементы новизны и творчества в деятельности других людей ("охота за идеями"), системность, аналитичность, гибкость и пластичность, позволяющие отказываться от привычных стереотипов поведения при изменениях ситуации, готовность к обучению, освоению новых знаний, приемов и способов работы» [2].

Перечисленные профессиональные и личные качества руководителей, способствующие восприятию и генерированию инноваций, достаточно очевидно группируются в двух направлениях - на те, которые являются функциональной характеристикой, и те, которые составляют психологическую характеристику руководителя – инноватора. В силу значимости инновационных процессов для общества и отдельных организаций имеет смысл выделить в структуре профессиональной деятельности руководителя интегративные характеристики, объединяющие отдельные профессионально важные качества (ПВК). Функциональная характеристика – объединяет ПВК в интегративный блок *функциональной готовности к инновациям* (ФГИ), а психологическая характеристика - составит *психологическую готовность к инновациям* (ПГИ). В наименовании интегративных характеристик ФГИ и ПГИ намеренно взято понятие «готовность», а не понятие, характеризующее уровень реализации инновационных процессов, так как инновационная деятельность, по сути, является адаптационным механизмом организации по отношению к воздействию внешней среды и другим факторы, влияющим на ее жизнедеятельность. Объем «инновационности» зависит не столько от субъективных предпочтений руководителей, сколько – от объективных факторов. Поэтому руководитель не столько должен стремиться к осуществлению инноваций, сколько быть готовым – функционально и психологически – к их принятию и осуществлению.

Для оценки *функциональной готовности к инновациям* предлагается использовать следующий опросник:

1. Интерес к новому в отрасли, на рынке, в исследованиях.
2. Желание обучаться.
3. Умение быстро найти решение в нестандартной ситуации.
4. Умение найти нестандартное решение в стандартной ситуации.
5. Желание рационализировать свой труд.
6. Поиск рациональных путей организации труда подчиненных.
7. Желание найти нестандартную технологию производства.
8. Желание производить инновационный продукт.
9. Интерес к идеям и мнениям подчиненных.
10. Дивергентное мышление (стремление искать не просто «правильный» ответ, а – лучший из множества вариантов)

Для оценки *психологической готовности к инновациям* предлагается следующий опросник:

1. Способность воспринимать мнения (коммуникативная составляющая).
2. Способность формировать команду (организаторская составляющая).
3. Аналитические способности, гибкость мышления, обучаемость (когнитивная составляющая).
4. Умение мотивировать себя и других, энергичность, наступательность в достижении цели (мотивационная составляющая).
5. Умение обучать подчиненных, решать поставленные задачи (конструктивная составляющая).
6. Умение анализировать ошибки, умение выделять главное, ставить выполнимые цели (проектировочная составляющая).
7. Творческий подход, умение генерировать идеи, действовать вопреки привычным схемам (креативная составляющая).
8. Умение мобилизоваться в трудной ситуации (эмоционально-волевой компонент).
9. Умение создавать условия для творческого роста сотрудников (креативная составляющая).
10. Умение поддерживать позитивные изменения в коллективе (креативная составляющая).

Для верификации полученных результатов сопоставляются данные (в баллах) самооценки и оценки испытуемых их непосредственными руководителями и подчиненными с показателями эффективности профессиональной деятельности. Следующим этапом следует провести статистический анализ общих результатов оценки деятельности, инновационных характеристик и психологического тестирования. Полученные результаты позволят разработать психодиагностический инструментарий для отбора к инновационной деятельности, а также для оценки эффективности обучения по инновационным программам.

#### Литература:

1. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Альпина паблишерз, 2011. – 264 с.
2. Борисова Е.М., Логинова Г.П., Мдивани М.О. Диагностика управленческих способностей // Вопросы психологии. – 1997. – №2. – С. 112-121.
3. Жилина А.И. Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя). Книга 3. – СПб.: ИОВ РАО, 2002. – 228 с.

4. Карпов А. В., Терещенко Н.Г. Психология управленческой деятельности: монография. – Казань: Изд-во Института экономики, управления и права «Таглимат», 2006. – 288 с.
5. Ладанов, И.Д. Практический менеджмент. Часть 1. Менеджер и менеджмент/ И.Д. Ладанов. - М.: КПФ "Ника", 1992. - С. 24-31.

**М. В. Назриева,**  
канд. экон. наук, зав. каф. экономического образования  
**В. А. Кисин,**  
старший преподаватель,  
Волхов, Волховский филиал РГПУ им. А.И. Герцена

### **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО**

Предпринимательство состоит из поведения индивидов, поскольку является по своей сути человеческой деятельностью. Если рассматривать поведение предпринимателя с точки зрения экономической теории, то в свою очередь, оно представляет собой, направленные на рациональное использование ограниченных ресурсов действия, которые рассматриваются как последовательность принятия решений. Исходя из цели деятельности (получения максимальной прибыли), функции полезности (востребованности) для потребителя и имеющихся ресурсных ограничений, предприниматель выбирает диверсификацию ресурсов между направлениями их использования, обеспечивающую достижение максимального результата.

Поскольку большая часть исследований по предпринимательству, чаще всего проводится в границах одной отрасли знаний, не учитывая особенностей изучаемых другими отраслями, некоторые категории, положения, предметы при изучении предпринимательства остаются непонятыми либо вне внимания исследователей или трактуются неоднозначно.

Институциональный подход исследования предпринимательства позволяет изучить его как сложный социально-экономический феномен с экономической и юридической сторон. В этом мы согласны с проведенными исследованиями Т. Шиктыбаевым.

В качестве методологической основы исследования нами используется новая институциональная теория, в частности экономический анализ права, или экономика права (Economic analysis of law), которое в середине 60-х гг. прошлого века стало самостоятельным. Р. Коуза и Р. Познера следует выделить как наиболее ключевых деятелей в формировании экономики права. В экономической науке США и других стран Запада экономический анализ права сейчас является одним из самых влиятельных направлений. За прошедшее время, по мнению отдельных специалистов, не осталось, наверное, ни одной правовой нормы, ни одного элемента правовой системы, которые не подверглись бы экономическому анализу. Практически это выражается в последовательном переносе микроэкономического аналитического инструментария на вне рыночные отношения, каковым является право.

Дадим определение понятия институционального предпринимателя. **Институциональный предприниматель** – субъект экономики, который ищет наиболее эффективные (выгодные) комбинации существующих в обществе прав (собственности) и свобод, или создает новые права и свободы с целью повышения эффективности своей деятельности и оптимального использования ресурсов, на которые он имеет права собственности.

Рассмотрим три субъекта рыночных отношений, которые могут выступать в роли институционального предпринимателя: государство, фирму и отдельного индивида.

Начнем с государства. В организации хозяйственной деятельности вообще и обеспечении функциональности рыночного механизма в частности, именно государство ответственно за разработку, принятие и выполнение соответствующих официальных норм. Именно свод законов и других официальных правил должен четко отражать, что делать государству, а что - конкурентному рынку. *Институциональное предпринимательство государства* рассматривается как его целенаправленная деятельность по реализации интеллектуального потенциала нации в сфере производства инновационных, правовых институтов, регулирующих и координирующих все виды трансакционных взаимодействий в обществе.

Применительно к конкурентно-рыночной экономике институциональное предпринимательство государства означает разработку и принятие таких официальных норм и правил, которые обеспечивают созидательное, социально ориентированное развитие системы конкурентных отношений при четком разграничении социально-экономических функций рыночного механизма и государства.

По сути, речь идет об особом государственном секторе, где производятся формальные институты. Однако, важно учитывать, что разрабатываемые и принимаемые в рамках всех ветвей государственной власти нормы и правила (Конституция страны, различные кодексы, законы и подзаконные акты) являются специфическим продуктом деятельности тех, кто их реально производит (члены Федерального Собрания, Президент и правительство, местные органы власти и др.). В связи с этим, главная задача государства состоит не только в том, чтобы обеспечить конкурентно-рыночную экономику «набором» некоторых институтов, а в том, чтобы эти институты носили правовой характер, т. е. отражали императивы и требования единства экономической эффективности и социальной справедливости.

Государство не может быть правовым, если оно производит неправовые, т. е. несправедливые законы. Причиной возникновения неправового государства либо принятия отдельных неправовых решений является, например, отсутствие развитого гражданского общества, основанного на гражданской собственности и многоуровневом контроле граждан страны над деятельностью созданного ими и подчиненного им государства. В этом случае производство законов и подзаконных актов не является сферой институционального предпринимательства государства, поскольку создаваемые нормы носят неправовой характер.

Объективной основой правового государства, способного к институциональному предпринимательству, является гражданское общество, которое производит это государство, контролирует его и наделяет властными полномочиями в тех сферах, где решаются общие задачи и создаются общественные блага. Важнейшей интеллектуальной составляющей этих благ являются формальные институты, регулирующие отношения в сфере присвоения личных, частных и общественных благ, в области денежного обращения, налогово-бюджетных отношений и т. д. Субъектная структура институционального предпринимательства государства должна включать лучшую часть интеллектуального капитала нации. Нужна подготовка специалистов в области институционального предпринимательства: государственных служащих, целенаправленно занимающихся инновациями в сфере производства официальных государственных норм и правил.

Теперь рассмотрим институциональное предпринимательство фирм. Й. Шумпетер говорит о фирме как организационном и институциональном инноваторе, определяемом как «лидер», разрушающий существующие комбинации и структуры и создающий на их базе новые.

Примером *институционального предпринимательства фирм* может быть, например, ситуация, когда фирмы, заинтересованные в определенности прав собственности на землю, инициируют разработку регионального законодательства о земле, допускающего ее куплю и

продажу независимо от характеристик и перспектив принятия федеральных законодательных актов.

Отдельным мелким и средним фирмам принадлежит ключевая роль только в создании и изменении неформальных институтов, которые формируются в результате длительного взаимодействия между агентами. Сами по себе они не могут формировать институциональную среду и влиять на нее. Но крупные фирмы-гиганты, а также объединения предпринимателей (союзы, ассоциации, гильдии) – это агенты рыночной экономики, которым принадлежит ключевая роль и первичная инициатива в формировании формальных правил. Таким образом, в отличие от неоклассической традиции фирма рассматривается как агент, который является объектом влияния институциональной среды экономики и ее экзогенных изменений.

О. Уильямсон выделяет две формы воздействия на институциональную среду - инструментальную и стратегическую. Инструментальная носит чисто координационный характер, позволяющий добиться Парето-улучшения за счет изменения в законодательстве. Стратегическая форма влияния означает получение одной из групп специальных интересов распределительных преимуществ. Это обстоятельство отражает двойственность институтов с точки зрения окончательного размещения ресурсов в условиях положительных трансакционных издержек, что, в свою очередь, влияет на характер институциональных изменений.

Фирма как объект институциональных изменений выбирает между альтернативными моделями поведения, направлениями деятельности, которые в условиях сложившейся институциональной среды обеспечивают максимальную ожидаемую предельную (в краткосрочном периоде) и общую (в долгосрочном периоде) полезность. Например, организации с достаточным социально политическим влиянием (в России это само государство как «играющий судья», РАО «ЕЭС», РАО «Газпром» и некоторые другие) используют сообщество для достижения своих целей, когда выгода от максимизации усилий в этом направлении превышает выгоду от инвестирования ресурсов в рамках существующих ограничений.

Институциональная система определяет возможности максимизации для организации. Она делает предпочтительным (наиболее прибыльным) видом деятельности либо перераспределение дохода и рендоориентированное поведение, либо производство. Причем даже в самых производительных экономиках современного мира институциональная система генерирует смешанные сигналы, что видно даже при беглом взгляде на формальные правила и механизмы обеспечения закона в современных развитых экономиках. Есть институты, которые поощряют ограничения производства, забастовки и преступления, и наряду с этим есть институты, которые поощряют продуктивную экономическую деятельность.

Максимизирующее поведение фирм может принимать форму выбора в рамках существующего набора ограничений (здесь она выступает как объект институциональных изменений). Если же поведение фирмы принимает форму изменения ограничений, то наряду со стратегией «принимать все как есть и адаптироваться к существующим ограничениям» у фирмы есть альтернативная стратегия – вложение ресурсов в изменение институциональных ограничений. Лишь от субъективной оценки фирмы или экономической организации выгоды того или иного подхода зависит на какой путь она встанет.

Итак, фирма играет активную роль в определении направления, скорости, интенсивности трансформации экономических институтов и в формировании институциональной среды рыночной экономики в целом (в процессах институциональной трансформации экономики в переходный период). Это происходит, в частности, через создание фирмами так называемых частных институтов (ассоциаций, кодексов поведения в сообществах предпринимателей, частных третейских судов, внутренних комиссий по качеству и этике в рамках профессиональных организаций в сфере услуг).

В качестве институционального предпринимателя можно рассматривать *индивида*.

Если индивида чем-то не удовлетворяют существующие правила, перед ним возникают три возможности:

- все же следовать этим правилам, чтобы избежать жестких санкций за их нарушение, высказывая (или даже не высказывая, а сохраняя внутри) при этом недовольство ими;
- нарушать правила в тех случаях, когда есть надежда, что этого не заметят, либо когда кара за нарушение не слишком велика;
- предпринимать действия, нацеленные на изменение правил.

Важно отметить, что в первых двух случаях издержки следования правилу для недовольного им ничем не отличаются от издержек того, кого это правило вполне устраивает (за исключением, конечно, чисто психологических моментов типа «противно, но что делать, приходится подчиниться...»).

Третий же случай представляет собой совсем другую ситуацию, получившую в экономической литературе наименование «институциональное предпринимательство». Соответственно *институциональным предпринимателем* называют того индивида, который использует свои силы и ресурсы для того, чтобы сознательно изменить некоторый институт, существование которого, с его точки зрения, мешает ему (и многим другим гражданам) реализовать в принципе имеющиеся возможности для повышения благосостояния.

Если речь идет о нормах, действующих на всей территории страны, то для достижения своей цели институциональный предприниматель может использовать следующие механизмы: действия в сфере политики (работа в законодательных органах), в информационном пространстве (убеждение граждан в необходимости выбирать тех, кто сможет предпринять соответствующие изменения), а также действия вне политического поля, в области организации массового социального протестного движения, то есть давления на власть для того, чтобы та осуществила желаемые изменения.

В демократических государствах, где действующие политики не гарантированно выигрывают любые выборы, для успеха институционального предпринимателя – конечно, если какая-то норма не нравится не только ему лично, но и значительному числу других граждан, – обычно достаточно первых двух типов действий. А вот те, кто не нашел для себя реальных возможностей действовать «политически» и «информационно», т.е. «вынужденные» предприниматели, прибегают к организации протестных движений.

Каким из путей пойдет институциональный предприниматель зависит лишь от соотношения ожидаемых выгод и издержек. Если власть зависит от граждан, прислушивается к общественному мнению, то достаточно действий на информационных полях лишь в том случае. Если возможности создания «своей» политической партии и ее успешного участия в выборах широки, можно включаться в политический процесс.

Личные издержки реализации любой из трех возможностей быть институциональным предпринимателем много выше, чем такие же издержки следования норме, хотя она и не эффективна. Поэтому вполне можно ожидать, что и желание стать институциональным предпринимателем высказывают (и особенно реализуют) значительно меньше граждан, чем, например, желание жить в условиях порядка.

Готовность тратить свои ресурсы на то, чтобы в стране возникли институты, способствующие росту общественного благосостояния не что иное, как желание стать институциональным предпринимателем.

Предметно о предпринимательстве можно говорить только с учетом его динамики, взаимодействии его субъектов, влияния институциональных соглашений и институциональной среды на предпринимателя, и наоборот. Разумеется, ядром и первым уровнем рассматриваемых отношений является предприниматель, ко второму уровню относятся институциональные соглашения и к третьему - институциональная среда. При

этом под *институциональными предпринимательскими соглашениями* следует понимать договоренности между предпринимателями и/или их группами, определяющими способы кооперации и конкуренции (различные виды договоров). Под институциональной предпринимательской средой, соответственно, совокупность основополагающих социальных, политических, юридических и экономических правил, определяющих рамки поведения предпринимателя, а также поведения других лиц, имеющих отношение к предпринимательству. Основу этой институциональной среды составляют нормы Конституции, иных законодательных актов и т.д.

Взаимодействие и влияние рассматриваемых институциональных элементов в сфере предпринимательства может выражаться следующим образом.

Поскольку соглашения между предпринимателями или предпринимателем и потребителем (иным хозяйствующим субъектом) являются добровольными, соответственно, содержание соглашения (контракта) определяется исходя из предпочтения и интересов сторон (индивидов-предпринимателей, других субъектов). В свою очередь состоявшееся соглашение в соответствии с его условиями влечет определенные обязательства уже для экономических агентов, т.е. санкции и механизм принуждения, применяемые в случае нарушения соглашения, оказывают определенное влияние на поведение предпринимателя и его контрагентов.

Влияние институциональных соглашений друг на друга выражается в том, что содержание одного соглашения может предопределять содержание другого (например, ограничения, вытекающие из договора франчайзинга, не позволяют торговому дилеру реализовывать продукцию другого производителя).

Влияние институциональной среды на институциональное соглашение состоит в обязывании, запрещении или разрешении формальными нормами заключать те или иные контракты. В свою очередь воздействие соглашений на институциональную среду проявляется в выработке его сторонами единой политики по тому или иному вопросу (например, лоббирование предпринимателями взаимовыгодного законопроекта).

Институциональная среда влияет на поведение предпринимателя через формальные нормы (Конституции и иных законодательных актов и т.п.). Индивид (предприниматель) может воздействовать на институциональную среду посредством участия в выборах законодательного (представительного) органа.

Данное разнообразие взаимодействия институциональных элементов и их влияние друг на друга свидетельствует о достаточно высокой структурированности предпринимательской среды, которая, как и вся сфера предпринимательства, обеспечивается с помощью социальных (правовых) норм.

Изложенное приводит к **выводу**, что институциональный подход к исследованию предпринимательства - это наиболее реалистичный способ его всестороннего познания, данный подход позволяет выйти на первичные, взаимосвязанные и системообразующие составляющие экономической деятельности предпринимателя и правовых отношений.

#### Литература:

1. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория. Учебник. Под общей ред. д.э.н., проф. А.А. Аузана. М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Скляр М.А., Назриева М.В. Тенденции транзакционных издержек в условиях перехода к рынку // Теория и практика системной трансформации. Коллективная монография. Под редакцией М. А. Скляра ; Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. Санкт-Петербург, 2006. С. 39-49. <http://elibrary.ru/item.asp?id=22088231>
3. Макконнелл К.К., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Пер. 17-го англ. изд. М.: ИНФРА-М, 2009. XXVIII.

**Ю. А. Максимов,**  
канд. техн. наук, канд. экон. наук, доцент,  
Санкт-Петербургский филиал Российской таможенной академии

### **ФИНАНСОВО-БЮДЖЕТНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ЕЕ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

Составляющим элементом экономической безопасности страны в условиях формирования экономики знаний является финансовая безопасность. В последнее время с учетом происходящих процессов глобализации и интернационализации производства и интеграции финансовых систем, применения некоторыми странами финансовых санкций вопросы финансовой безопасности становятся все более актуальными.

Состояние экономики страны определяет состояние финансов. Если процесс развития экономики характеризуется постоянным ростом совокупного общественного продукта, увеличением ВВП и национального дохода, то состояние финансов характеризуется своей устойчивостью и стабильностью национальной валюты и финансового рынка в целом. Состояние финансов стимулируют дальнейшее развитие производства и повышение качества жизни граждан. Экономический кризис, спад производства, рост безработицы ведут к резкому ухудшению финансовых характеристик, что выражается в увеличении бюджетных дефицитов, финансируемых за счет внутренних и внешних государственных займов, эмиссии денег, а также в увеличении государственного долга и расходов по нему. Все это влечет за собой невозможность своевременного финансирования государственных расходов, развитие инфляции, нарушение хозяйственных связей, увеличение взаимных неплатежей и бартерных сделок, сложности с проведением налоговой политики, снижение жизненного уровня широких слоев населения.

Таким образом, финансовые отношения, опосредующие и сопровождающие все экономические отношения в государстве, отражают состояние экономической безопасности в целом.

Изначально финансы в основном обслуживали реальный сектор экономики, но с течением времени стали приобретать самостоятельное значение. В настоящее время «финансы существуют в виде самостоятельной и независимой формы деятельности, функционирующей на собственной базе в соответствии со своими законами, инструментами, технологиями...», которую «принято называть спекулятивной деятельностью»[1]. Темпы роста финансового рынка во много раз превышают объемы торговли товарами и услугами.

Финансово-кредитные ресурсы в значительной мере стали применяться без непосредственной увязки с развитием процессов воспроизводства, с реальной экономикой, произошло их перемещение в спекулятивный капитал, что значительно затрудняет эквивалентный обмен. Так, только 10 % ежедневных валютных операций обслуживают внешнюю торговлю, а основное влияние на валютный курс оказывают не товарные рынки, а текущая конъюнктура финансовых рынков [2]. В финансовой системе Российской Федерации основным фактором формирования банковских доходов на данный момент является не создание ВВП, а перераспределение добавленной стоимости из реального сектора экономики в банковский сектор.

В настоящее время финансовый сектор экономики во всех государствах играет не менее важную роль, чем реальный сектор. Коммерциализация многих сфер человеческой деятельности (культура, политика и др.), стремительное развитие информационных, коммуникационных и иных технологий способствовали масштабному расширению спроса на

финансовые ресурсы. В свою очередь процесс финансовой глобализации, демонстрируемый в настоящее время экономической цивилизацией, создает условия для установления особой финансовой власти, которая посредством углубления межгосударственных финансовых связей, либерализации цен, владения мировыми деньгами за счет валютной интернационализации, управления мировыми финансовыми потоками, создания транснациональных финансовых групп позволяет воздействовать как на все мировое хозяйственное пространство, так и на отдельные государства.

Современная финансовая система принимает глобальный характер, поскольку финансовые рынки и финансовые посредники взаимосвязаны через всеобъемлющую международную телекоммуникационную сеть и систему контрактов, обеспечивающую бесперебойное движение капитала и финансовых потоков. В развитии финансовых систем важную роль играет финансовая политика, реализация которой в значительной степени обусловливается функционированием и самой финансовой системы.

Процесс финансовой глобализации сопровождается процессом государственного дерегулирования, характеризующимся ослаблением регулятивной функции государства и снижением уровня эффективности применения государственных ограничений в финансовой сфере. Неконтролируемые концентрации и диспропорции финансового капитала в сочетании с интеграцией мировых экономик представляют собой потенциальную опасность для макроэкономической устойчивости и стабильности национальных финансовых систем.

Усиление роли финансового капитала в процессе воспроизводства, учет последствий процессов глобализации и дерегулирования в финансовой сфере, иных тенденций мирового финансового хозяйства требуют принятия эффективных мер по обеспечению заданного уровня финансовой безопасности государства.

Финансовая безопасность является важнейшим элементом экономической безопасности страны в современных условиях. Это основное условие способности государства осуществлять самостоятельную финансово-экономическую политику в соответствии со своими национальными интересами.

Под финансовой безопасностью государства понимают защищенность интересов государства в финансовой сфере от внутренних и внешних угроз финансовой безопасности, или такое состояние и развитие финансовой системы, финансовых отношений, которое гарантирует способность государства создавать необходимые финансовые условия для обеспечения социально-экономической и финансовой стабильности его развития, сохранения целостности и единства финансовой системы даже при наиболее неблагоприятных вариантах развития внутренних и внешних финансово-экономических процессов.

Финансовая безопасность государства включает в себя целый комплекс вопросов, связанных с денежно-кредитно-банковской, бюджетно-налоговой и валютно-денежной политикой; функционированием банковской системы и финансового рынка. В Государственной стратегии экономической безопасности Российской Федерации [3] устойчивость финансовой системы, определяется «уровнем дефицита бюджета, стабильностью цен, нормализацией финансовых потоков и расчетных отношений, устойчивостью банковской системы и национальной валюты, степенью защищенности интересов вкладчиков, золотовалютного запаса, развитием российского финансового рынка и рынка ценных бумаг, а также снижением внешнего и внутреннего долга и дефицита платежного баланса, обеспечением финансовых условий для активизации инвестиционной деятельности».

В современных условиях особую роль, особенно в формировании финансовой политики государства играют внешние угрозы. Среди основных причин возникновения внешних угроз финансовой безопасности России следует выделить следующие:

- развитие процессов транснационализации экономических связей, интернационализации мирового хозяйства, что ведет к изменению внешнеторговых и финансовых потоков;

- увеличение значения финансового сектора экономики как на макроэкономическом уровне (финансовые системы государств и международных организаций), так и на глобальном уровне (межгосударственная экономическая интеграция), который способен перенаправлять значительные финансовые ресурсы, что вызывает нестабильность финансовой системы;
- возрастание национальной независимости транснациональных хозяйствующих субъектов и субгосударственных институтов (ТНК, ТНБ и др.), располагающих значительными финансовыми ресурсами;
- высокая степень мобильности и взаимосвязи финансовых рынков на базе новейших технологий по передаче информации и капитала, способствующая распространению финансовых кризисов;
- многообразие основных и производных финансовых инструментов и высокая степень их мобильности, которая оказывает влияние на денежно-кредитную и бюджетно-налоговую политику государства;
- взаимозависимость внутренней и внешней политики различных государств, которые все больше зависят от мировых финансов;
- усиление конкуренции между государствами в экономической, финансовой, налоговой и иных сферах;
- чрезмерная зависимость национальных экономик от иностранного спекулятивного капитала, делающая их финансовые системы чрезвычайно уязвимыми и др.

Финансовая безопасность представляет собой многоуровневую систему, которую образует ряд подсистем, каждая из которых имеет собственную структуру. Основываясь на деление финансовой системы государства на различные сегменты, отличающиеся характерными особенностями финансовых отношений, в частности условиями аккумуляции и распределения денежных средств, можно выделить основные элементы финансовой безопасности.

Основой финансовой безопасности государства является безопасность ее бюджетной системы (финансово-бюджетная безопасность).

В условиях рыночных отношений, при сокращении возможностей государства оказывать влияние на экономические процессы значительно вырастает роль бюджетной системы как основы механизма государственного регулирования экономики.

Специфика бюджетных отношений Российской Федерации состоит в следующем:

- бюджетные отношения являются особой формой экономических перераспределительных отношений, связанных с обособлением части национального дохода в руках государства и ее использованием для общественных целей;
- бюджетные отношения связаны с образованием, распределением и использованием бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также внебюджетных фондов;
- в содержание бюджетных отношений также входит реализация взаимосвязей между элементами бюджетной системы, организация бюджетного устройства и бюджетного процесса;
- обязательным субъектом бюджетных отношений являются публичные органы государственной власти или муниципальных образований: федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления;
- в рамках бюджетных отношений государство участвует в процессе расширенного общественного воспроизводства.

Таким образом, сущность бюджетных отношений заключается в удовлетворении объективной необходимости наличия материально-финансовой базы функционирования и

развития государства, невозможном без стабилизации национальной экономики, без формирования устойчивого экономического роста.

Одной из наиболее актуальных функций государства является обеспечение управляемости и подконтрольности государственных финансовых ресурсов, создания условий для их эффективного использования. В России эта функция возложена на бюджетную политику государства, главными задачами которой являются повышение благосостояния населения и обеспечение устойчивого роста экономики страны на основе стабильного функционирования и развития бюджетной системы [4].

Встроенная в единую экономическую систему государства, бюджетная политика формируется с учетом рыночных цен, уровня доходности, налогового и финансового потенциала субъектов отечественного рынка. В то же время она способствует не только формированию финансового хозяйства страны, планируемого и прогнозируемого в целях обеспечения нормальной жизнедеятельности общества, но и является мощным инструментом регулирования макроэкономических процессов, действие которого находит свое отражение:

- в изменении распределения финансовых ресурсов в целях роста производства и поддержания его пропорциональности вследствие проведения политики налогообложения;

- во влиянии на хозяйственную конъюнктуру и уровень деловой активности предпринимателей путем сосредоточения бюджетных ресурсов (бюджетных инвестиций, кредитов, субсидий) в отдельных отраслях экономики и предоставления государственных гарантий и на отдельных участках экономического развития;

- в воздействии на структуру и пропорции рынков товаров и услуг, на баланс спроса и предложения в целом через выделение ассигнований на оплату государственных (муниципальных) контрактов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг, а также предоставление собственных государственных (муниципальных) услуг всем хозяйствующим субъектам;

- во влиянии на динамику и уровень цен, параметры денежно-кредитной системы через предложение денег и спрос на них;

- в формировании резервных бюджетных фондов в целях проведения антикризисной политики, поддержки депрессивных и дотационных регионов, регионов и территорий, испытывающих последствия чрезвычайных ситуаций и др.

Бюджетная политика государства оказывает не только прямое, но и косвенное влияние на отечественную экономику. Косвенное влияние заключается в том, что закрепленные в бюджетных документах планируемые значения основных показателей экономического развития страны, конкретные направления формирования и расходования бюджетных средств, намечаемые приоритеты государственной финансовой политики соответствующих бюджетов учитываются другими хозяйствующими субъектами при планировании своей деятельности на перспективу.

К наиболее важным направлениями бюджетной политики Российской Федерации относятся: аккумуляция бюджетных доходов в бюджетной системе, выполнение бюджетных обязательств путем регулирования финансовых потоков в рамках различных бюджетных и внебюджетных фондов, управление бюджетным дефицитом и государственным долгом, предотвращение конфликтов между властями разных уровней по поводу распределения и использования ресурсов национальной бюджетной системы, создание условий для повышения эффективности государственного и муниципального бюджетного контроля, привлечение иностранных инвестиций, противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, оптимизация управления Резервным фондом и Фондом национального благосостояния, нейтрализация негативного воздействия мировых финансовых кризисов и субнациональных финансово-экономических структур, предотвращение утечки капиталов за границу и др.

При этом важнейшим приоритетом бюджетной политики является достижение безопасности ее инструмента - бюджетной системы, то есть достижения такой степени защищенности бюджетной системы, бюджетного процесса, при которой государство способно осуществлять самостоятельную бюджетную политику в соответствии со своими национальными интересами.

Особая роль финансово-бюджетной безопасности как составляющей экономической безопасности выделяется на основе современного опыта бюджетных экономических отношений таких государств как Италия, Греция, Кипр, Испания в условиях функционирования Евросоюза.

Так статистическое бюро Греции (Elstat) в 2012 году сообщило, что, согласно уточненным данным, дефицит бюджета страны по итогам 2011 года составил 9,4% ВВП. Тем не менее, этот показатель стал минимальным за последние четыре года: в 2010 году дефицит греческого бюджета составил 10,7%, в 2009 году - 15,6%, в 2008 году - 9,8%. Также было установлено соотношение госдолга Греции к ВВП - к концу 2011 года оно составило 170,6% ВВП. Госдолг Греции стремительно растет последние четыре года: в 2010 году он составлял 148,3% ВВП, в 2009 году - 129,7%, в 2008 году - 112,9%. По данным Статистической службы Евросоюза (Евростат), к началу II квартала 2012 года госдолг Греции сократился до 132,4% ВВП (280,427 млрд. евро), что было достигнуто за счет стартовавшего в марте списания части госдолга частными кредиторами. При этом к 2020 году Греция согласно условиям предоставления второго пакета финансовой помощи должна сократить госдолг до 120% ВВП без новых списаний [5].

Итальянское статистическое агентства (ISTAT) указывает, что дефицит бюджета Италии в I квартале 2012г. вырос до 8% ВВП против показателя в 7% ВВП, зафиксированного по итогам I квартала 2011г. Зафиксированный по итогам отчетного квартала показатель в 8% соответствует максимальному уровню бюджетного дефицита страны с I квартала 2009г. Рост дефицита бюджета Италии в начале текущего года связан с сокращением доходной и повышением расходной части бюджета. При этом затраты на обслуживание госдолга выросли на 16% в годовом исчислении в связи с ростом доходности по гособлигациям Италии [6].

Целевой показатель правительства Италии во главе с Марио Монти на 2012г. находился на уровне 1,7% ВВП, что значительно меньше показателя, зафиксированного по итогам 2011г. на уровне 3,9% ВВП. Правительство М. Монти направило все силы на экономию в виде дополнительных мер сокращения государственных расходов в 2012г. что позволило сэкономить более 4,2 млрд. евро. С. Берлускони как один из политических деятелей Италии пообещал в этой связи принять 14-15 специальных мер по сокращению «расходов на политику». Речь идет, в частности, о сокращении бюджета министерств на 6 миллиардов евро в 2012 г. и еще на 2,5 миллиарда в 2013 г. Кроме того, премьер подтвердил, что предполагается ввести так называемый «налог солидарности», затрагивающий интересы граждан, ежегодный доход которых превышает 90 тысяч евро [7].

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что не только развивающиеся страны, но и экономически развитые страны принимают меры по обеспечению финансово-бюджетной безопасности государства и особенно меры по оптимизации и сбалансированности бюджета.

В целях разработки эффективной методологии по обеспечению механизмов и инструментов обеспечения безопасности бюджетной системы Российской Федерации предлагается введение и нормативное закрепление категории «финансово-бюджетная безопасность».

Предлагается следующее определение данной категории:

«Финансово-бюджетная безопасность является составляющей финансовой безопасности государства и представляет собой такое состояние бюджетной системы, такой

уровень эффективности формирования, распределения и использования государственных и муниципальных фондов денежных средств, которые позволяют в любых условиях развития экономики адекватно реагировать на внутренние и внешние угрозы, обеспечивая при этом финансовую самостоятельность государства, обслуживание его финансовых обязательств с целью выполнения возложенных на него функций, социально-направленное развитие национальной экономики».

Таким образом, основу финансово-бюджетной безопасности составляют оптимизация структуры и концентрации финансовых ресурсов отдельных элементов бюджетной системы, рациональное использование ресурсного потенциала бюджетной системы на основе действующей бюджетно-правовой базы.

#### Литература:

1. Экономическая безопасность России: общий курс: учебник / Под ред. В.К. Сенчагова. М.: БИНОМ, 2009. – С.273-274.
2. Экономическая безопасность: учеб. пособие / Под ред. В.А. Богомолова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – С.175.
3. Государственная стратегия экономической безопасности (Основные положения) (одобрена Указом Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 г. N 608). – URL: <http://www.scrf.gov.ru>.
4. Соколов Ю.А. Бюджетная безопасность Российской Федерации. // Наука и экономика. № 4 (4), 2010. – С. 45.
5. URL: <http://saminvestor.ru/news/2012/10/22/22983>. URL: <http://top.rbc.ru/economics/04/07/2012/658289.shtml>. Источник: РИА Новости. – URL: <http://ria.ru/economy/20110812/416375835.html#ixzz2cyUMngeZ>.

**Г.П. Ледков**

депутат Государственной Думы Российской Федерации

### **УПРАВЛЕНИЕ КОМПЛЕКСНЫМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ НАРОДОВ СЕВЕРА**

При определении главных целей и задач применительно к объектам программного управления следует обратить внимание на разнообразие в их содержательной трактовке и, соответственно, в поисках путей решения для рассматриваемого вида задач.

К ним относятся цели и задачи для конкретного сообщества малых народностей как этноса в целом, например, в смысле защиты культуры, среды обитания и традиций хозяйственной деятельности этнического сообщества ненцев, проживающих не только на территории ЯНАО, но также в смежных регионах и в Российской Федерации в целом. Характерно, что в этом случае программные цели должны охватывать полный круг проблем этнологического характера и масштаба применительно ко всему проживающему на рассматриваемой территории этническому сообществу. При этом следует иметь в виду, что, например, из 44640 ненцев России, на территории ЯНАО проживает основная их часть, но она составляет лишь две трети их общего числа – около 30 тысяч человек. То есть, подобная этнического масштаба целевая программа должна в принципе охватывать, в том числе и в контексте ресурсного обеспечения, ряд других субъектов Федерации (соседние районы Ханты-Мансийского и Ненецкого автономных округов, Красноярского края и др., вплоть до ненцев, проживающих в Москве и Санкт-Петербурге). С другой стороны, при таком этнологическом подходе внутри региона ЯНАО может действовать множество подобных целевых программ. Их количество, формально говоря, будет соответствовать числу малых народностей, проживающих на территории ЯНАО. И эти программы будут целенаправленно

охватывать как многие тысячи хантов, манси и селькупов, так и немногочисленные группы иных народностей, в то же самое время компактно проживающих на других территориях, например, как абазины, из более сорока тысяч которых в ЯНАО проживают всего 236 человек.

Кроме этого, к ним относятся цели и задачи всего населения муниципального образования, как постоянно там живущего, так и временно прибывающего, вместе со всеми подвергающегося влиянию процессов интенсификации на рассматриваемой территории деятельности корпораций нефтегазового комплекса. В этом случае программа будет носить ярко выраженный региональный характер с целями и задачами, интегрирующими проблемы и интересы не только различных этнических групп коренного населения (ненцев, ханты, манси и др.), но и иных, в том числе доминирующих сегодня социальных групп, в частности, сложившегося в течение многих десятилетий русскоязычного большинства. Так, в одном из крупнейших и наиболее перспективных районов развития нефтегазового комплекса на территории ЯНАО – Тазовском районе с населением порядка 18 тысяч человек ненцы составляют около 40%, а в целом по ЯНАО – чуть более 10% всего постоянно проживающего населения

И наконец, к ним относятся цели и задачи для решения проблем отдельных специфических по разным признакам групп коренного населения на локальных территориях или в ЯНАО в целом, например, для множества семейств, ведущих кочевой образ жизни, в условиях радикально меняющейся среды обитания. Здесь будут преобладать общие проблемы сохранения среды обитания, защиты прав и интересов, традиционных укладов и целенаправленного социального развития подобных, в чём-то наиболее уязвимых в процессах индустриализации слоёв коренного населения на данной территории, вне зависимости от их конкретной этнической принадлежности. Определяющим будет тот или иной из признаков выделения, в указанном случае, кочевого образа жизни и соответствующих видов хозяйственной деятельности.

Состав и информационное наполнение характеристик целей и задач.

Данный этап является наиболее ёмким и завершающим в подготовке к решению вопросов постановки и определения характеристик задач, связанных с защитой интересов коренных малочисленных народов. Он интегрирует результаты предшествующих этапов, детализируя проблемы на языке конкретных измеримых показателей для чётко выделенного объекта программного управления и соответствующих ему целей, достижение которых может быть оценено именно на языке этих показателей. В конечном счёте, назначение данного этапа – помочь при дальнейшем формировании организационно-экономического механизма в установлении взаимосвязей каждой из решаемых задач с возможностями их ресурсного и иного обеспечения со стороны всех участников процессов развития нефтегазового комплекса в конкретных условиях непосредственно на данной территории.

Наименее проработанным в рассматриваемой постановке и поэтому требующим более детальных исследований является язык адекватного системе измеримых показателей представления характеристик каждой из задач и достигаемых целей. Рассмотрим возможную последовательность наполнения характеристик из имеющихся источников информации. В качестве примера для представления этой последовательности действий обратимся к некоторой обобщённой постановке задачи по защите интересов коренного населения муниципального района ЯНАО в одной из традиционных областей хозяйственной деятельности.

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЩЕСТВЕ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ТРЕБОВАНИЯ К УМЕНИЯМ И НАВЫКАМ СОТРУДНИКОВ

В современном обществе, в условиях непрерывных изменений сотрудники организации начинают осознавать необходимость в постоянном самообразовании и обучении, поскольку требования к их квалификации также постоянно возрастают и изменяются.

Институт будущего (The Institute for the Future – IFTF) в совместной работе с научно-исследовательским институтом Феникса (The Phoenix Research Institute) в статье “Навыки Будущего” (Future Work Skills), перечислил умения и навыки, которые будут востребованы для того, чтобы получить престижную работу в ближайшем будущем (уже в 2020 году).

Были названы шесть ключевых тенденций, происходящих в обществе, и оказывающих влияние на наличие определенных умений и навыков у сотрудников организации.

*Первая тенденция – рост продолжительности жизни (Extreme longevity).* В настоящее время значительная часть высокоинтеллектуальной рабочей силы не собирается отказываться от работы, выйдя на пенсию, либо рассчитывает прекратить работу как можно позже. В связи с этим продолжительность рабочего стажа сильно увеличится. Кроме того, высокая скорость изменений в различных сферах экономики требует от работников непрерывного развития существующих навыков и приобретения новых.

*Вторая тенденция – расцвет «умных» машин и систем (Rise of smart machines and systems).* Сегодня мы можем наблюдать активную интеграцию «умных» машин и систем с целью автоматизации человеческого труда. Стандартные задачи легко автоматизировать так, чтобы они выполнялись в полном соответствии со стандартами, в кратчайшие сроки и с минимальным участием человека, с высокой производительностью и точностью. Этот процесс меняет участие человека в рабочем процессе, зачастую оставляя его вообще в стороне от него (так называемые «безлюдные технологии»).

*Третья тенденция – «мир вычислений» (Computational world).* Невероятный рост сенсорных технологий и микропроцессорных мощностей дает возможность превратить окружающий человека мир в единую программируемую систему. Во все области будут внедряться вычислительные системы, в задачи которых входит, например, обеспечение безопасности и удаленное управление, самостоятельное выполнение различных бытовых или производственных задач, упрощающих жизнь человека.

*Четвертая тенденция – новые средства массовой информации (New media ecology).* Они не ограничиваются лишь текстом, для донесения информации до населения используют методы визуальной, аудио, аудиовизуальной, электронной и других форм информации.

*Пятая тенденция – «суперструктурированные организации» (Superstructured organizations).* Социальные технологии дают возможность обращаться к коллективному опыту огромного количества людей. Эти технологии позволят создавать новые методы управления производством, а также принимать участие в создании стоимости продукта. Уже сегодня замечено, что форумы, блоги, социальные сети, где своей информацией и видением делятся рядовые пользователи интернета, становятся важными площадками для создания своего образа и взаимодействия с потребителем. Таким образом, рабочее место и рабочие отношения будут всё дальше уходить от традиционных корпоративных границ.

*Шестая тенденция – глобальная связанность мира (Globalty-connected world).* Глобализация в области человеческого труда продолжает активно развиваться и усложняться, если сначала это был простой перенос рабочих мест в менее развитые страны, то сегодня рабочие связи всё чаще затрагивают подрядчиков и коллег в других странах.

Теперь рассмотрим десять умений и навыков сотрудников, которые по прогнозам будут им необходимы для того, чтобы получить престижную работу в ближайшем будущем.

1. *Когнитивное управление (Cognitive Load Management)*. Машинам не дано понимать глубинный и подстрочный смысл информации, которую они обрабатывают; в этом у людей имеется преимущество. Данный навык предполагает умственное восприятие переработанной информации для успешного социального развития человека. Его способность фильтровать и исключать информацию по степени важности, а также понимать, как максимально развивать когнитивные функции, используя различные методы и средства.

2. *Социальный интеллект (Social Intelligence)*. Сотрудники, обладающие социальным интеллектом, могут легко и быстро угадывать эмоции, реакции тех, с кем они ведут переговоры, и соответственным образом адаптировать свой тон, подбирать нужные слова и жесты - все это способно сделать общение максимально продуктивным.

3. *Нестандартное и адаптивное мышление (Novel and Adaptive Thinking)*. Этот навык включает в себя умение думать вне заданных рамок. Он позволяет находить более эффективные решения, воплощать неординарные идеи, справляться с задачами любой сложности.

4. *Межкультурная компетентность (Cross Cultural Competency)*. Данный навык подразумевает умение одинаково эффективно общаться с бизнес-партнерами и клиентами, независимо от культурных различий. В сегодняшнем мире бизнеса становится недостаточно знаний иностранных языков, также требуется дополнительное изучение особенностей культур различных народов, их обычаев и традиций, этических и моральных норм.

5. *Вычислительное мышление (Computational Thinking)*. Важный навык, который позволяет быстро перерабатывать данные любого объема с целью определения достоверной, качественной и необходимой информации. Поскольку количество информации в современном обществе в любой области знаний растет очень быстро, необходимо развивать этот важный навык.

6. *Умение фильтровать лишнюю информацию (Sense Making)*. Кроме того, что работник должен уметь быстро перерабатывать и резюмировать данные, ему необходимо научиться быстро улавливать главное, отфильтровывая лишнюю информацию.

7. *Умение работать с современными медиа (New Media Literacy)*. Навык медиаграмотности заключается в умении критически оценивать и разрабатывать контент (информационное наполнение) для современных форм массовой информации. Далее управлять при помощи этого контента настроением и поведением потребителя.

8. *Трансдисциплинарность (Transdisciplinarity)*. Многие из проблем и задач в организации, как и в мире в целом, требуют междисциплинарных решений. Уже сегодня существует потребность в разносторонне развитых сотрудниках, которые способны найти решение любой поставленной задачи. Идеальный сотрудник – это эксперт в одной области, имеющий знания и в других, смежных сферах и умеющий разговаривать со специалистами из других областей на одном языке. Развитие этого навыка производится путем самообучения сотрудника.

9. *Проектное мышление (Design Mindset)*. Данный навык подразумевает умение разрабатывать проект, достигать любой поставленной цели, формулировать задачи, которые будут ясно определены и понятны каждому исполнителю.

10. *Умение работать удалённо или виртуальное сотрудничество (Virtual Collaboration)*. Благодаря развитию высоких технологий, рабочий процесс можно организовывать в виртуальной среде. Необходимо создание атмосферы для эффективного управления и обеспечения продуктивного рабочего процесса, а работнику следует научиться сотрудничать с виртуальной командой также эффективно, как если бы она находилась под руководством менеджера в офисе. Сотруднику стоит понимать, что работа – это не место, куда он приходит, а миссия, задача, которую нужно выполнить.

В современном обществе, в условиях меняющейся конкурентной среды, учиться сотрудникам приходится постоянно, поскольку требования к квалификации постоянно возрастают и изменяются. Это становится особенно очевидно в последние годы по мере развития новой общественно-экономической парадигмы: глобализация экономики, бурная информатизация общества, возрастание роли экологических аспектов в предпринимательской деятельности, возрастание роли неценовых факторов в конкуренции, повышение требований к качеству продуктов, необходимость все более точного удовлетворения потребностей клиентов, и т. д.

Такие перемены отражаются также и на процессе обучения работников, в котором начинают преобладать интерактивные методы подготовки, которые дают возможность объединить процесс передачи новых знаний с тренировкой определенных навыков. Меняется также сама идеология образования, что нашло отражение в концепции «обучающейся фирмы». В соответствие с этой концепцией, процесс обучения становится непрерывным и выходит за формальные рамки определенных программ, включая в себя выработку и накопление индивидуального и коллективного опыта в ходе практической деятельности.

Интерактивное обучение основано на прямом взаимодействии обучаемых с учебным окружением, на собственном опыте участников. Традиционное обучение основано на положении педагога в качестве субъекта, а учащегося – объекта педагогического процесса. В концепции интерактивного обучения это положение заменяется представлением об учащемся как о субъекте своей учебной деятельности. Интерактивное обучение – это один из вариантов коммуникативных технологий, обучение с хорошо организованной обратной связью субъектов и объектов обучения, с двусторонним обменом информацией между ними.

Круглый стол (дискуссия, дебаты), мозговой штурм, деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций (cases), работа в группах (workshops), деловые и ролевые игры, находят все больше применения в практике обучения. Успех методики базируется на интенсивной передаче информации, возможности развития самостоятельности, обучении одновременно и специальным, и поведенческим навыкам.

Основные отличия интерактивных форм обучения от традиционных определяются не только методикой и техникой преподавания, но и высокой эффективностью учебного процесса, который проявляется в:

- высокой мотивации обучаемых,
- закреплении теоретических знаний на практике,
- повышении самосознания обучаемых,
- приобретении навыков решения конфликтов,
- развитии способности к компромиссам,
- выработке способности к социальной интеграции,
- выработке способности принимать самостоятельные решения,
- выработке способности к коллективным решениям.

Интерактивные формы преподавания получают все большее признание в обучении не только студентов и учащихся, но и персонала компаний. Они выступают как одно из средств освоения экономических знаний путем участия в игре. «Обучаться, играя» - суть интерактивных методов обучения. При этом реальность экономической жизни осваивается через деловые экономические игры и анализ конкретных практических ситуаций.

Рассмотренные выше умения и навыки могут служить некими рекомендациями для сотрудников для построения ими успешной карьеры завтрашнего дня. Есть вероятность, что не все перечисленные умения и навыки окажутся востребованными и актуальными. Однако в ситуации непрерывных изменений и перехода общества к экономике знаний каждый сотрудник должен осознать необходимость в постоянном самообразовании, а со стороны вузов, различных образовательных учреждений, структур власти и бизнеса должен создаваться новый подход к образовательному процессу.

Литература:

1. Навыки будущего: какие способности будут требоваться при поиске работы в 2020 году? [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://yvek.ru>.
2. Интерактивные методы подготовки менеджеров. Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. – Москва, 2002.
3. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Современная экономика и социология труда. Учебное пособие. М., 2003.
4. Future Work Skills 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://od.msue.msu.edu/uploads/files/OD\\_docs/Future\\_Work\\_Skills\\_2020.pdf](http://od.msue.msu.edu/uploads/files/OD_docs/Future_Work_Skills_2020.pdf)

**Г. А. Волковицкая,**  
канд. социол. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Требования работодателей вытекают из конкретных условий осуществления профессиональной деятельности и поэтому далеко не однозначны. Обнаруживается дефицит в так называемых «узких» специалистах, что связано с усложнением структуры и внутренней дифференциацией различных областей экономической деятельности. И в то же время особенно востребованными становятся работники, обладающие широкой фундаментальной подготовкой.

Однако это только видимая противоречивость, объясняемая возросшим разнообразием профессий, и, как следствие, диверсификацией требований к ним. Обнаруживается дефицит в так называемых «узких» специалистах, что связано с усложнением структуры и внутренней дифференциацией различных областей экономической деятельности. И в то же время особенно востребованными становятся работники, обладающие широкой фундаментальной подготовкой.

Единство требований проявляется в одном – нужны высоко квалифицированные кадры. При этом особое внимание уделяется практической составляющей подготовки работников, через которую, во многом, и проявляется их профессиональная квалификация.

Проблема упорядочивания, систематизации и документального закрепления современного описания требований сообщества работодателей к выполнению определенных должностных обязанностей в рамках тех или иных видов трудовой деятельности решается путем разработки профессиональных стандартов – квалификационных характеристик нового типа.

Проблема трудоустройства молодых специалистов всегда была актуальной. Советская система образования решала эту задачу с помощью распределения выпускников после окончания вузов в различные организации. Приблизительно равные условия в заработных платах, требованиях к знаниям и навыкам делали эту систему достаточно эффективной.

Сейчас ситуация принципиально изменилась. Возросшие требования при трудоустройстве к соискателям делают этот процесс трудоемким даже для человека с опытом работы, не говоря уже о молодом специалисте. Расширение и усложнение специфики труда привело к наличию внушительного списка того, что должен «знать, уметь и чем владеть» соискатель. Это и привело к необходимости задуматься над тем, как сделать так, чтобы выпускник получал не просто диплом о высшем образовании, а что называется «путевку в жизнь».

Становление менеджмента как профессиональной деятельности вызывает много практических вопросов. Среди них, например, вопрос о функциональных обязанностях.

Если взять в качестве пример HR-деятельность, то многие научные источники и профессиональные сообщества, например, такие как Всероссийский союз кадровиков, рассматривают задачу разработки профессиональных стандартов как одну из первостепенных по важности. Сегодня активно обсуждаются параметры – профессиональные компетенции, – которыми должны обладать специалисты в области кадрового менеджмента. Аналогичная задача стоит и в сфере государственной службы, стратегического управления, во всех сферах, которые мы так привычно объединяем одним словом «менеджмент».

Итак, нарисуем портрет идеального менеджера.

К обязательным качествам респонденты (работодатели) отнесли:

1. исполнительская дисциплина;
2. наличие высшего образования;
3. умение сотрудничать с коллективом;
4. коммуникабельность;
5. инициатива в работе;
6. способность к передаче опыта;
7. навыки самоуправления;
8. организаторские способности.

Кроме наличия у претендента на должность или сотрудника компании конкретных знаний, работодатель предъявляет следующие требования:

- достижительные мотивации сотрудника;
- умение работать в команде и на благо команды;
- умение решать нестандартные задачи;
- готовность брать на себя ответственность;
- умение и желание учиться / инновационный тип мышления;
- настойчивость в осуществлении принятых решений.

Анализируя деятельность менеджеров, на многих предприятиях выделяют следующие актуальные компетенции: опыт работы по специальности; настойчивость в достижении цели; умение управлять своими эмоциями; высокая трудоспособность; ориентация на поиск необходимой информации; хорошие коммуникативные навыки; открытость к контактам; высокая адаптивность в новой среде.

Разрабатывая модель компетенций, необходимо учитывать, что качества, необходимые для эффективного выполнения функций, неодинаковы для разных направлений. Например, если от специалистов по развитию персонала требуются креативность и нестандартный подход, то для работника отдела кадров, который занимается документами, такой подход может быть вредным и даже опасным.

В этой связи возникает задача подготовить универсального специалиста, сформировав у него весь спектр необходимых компетенций, то есть сформировать ключевые компетенции ключевого сотрудника. Ключевые сотрудники – это:

- носители уникальных знаний (технологий);
- играющие ключевую роль в бизнес-процессе;
- обладающие важными для компании связями в сторонних организациях;
- высокопроизводительные и мотивированные к работе сотрудники;
- носители традиций, корпоративной культуры.

В европейской вузовской практике используют четыре модели компетенций.

Каждая из четырех моделей компетенции ведет к различным подходам к планированию, организации и предоставлению высшего профессионального образования, и,

в особенности, к оценке и признанию достижений специалиста и оценке возможностей его трудоустройства на рынке труда.

Модель компетенции, основанная на *параметрах личности №1*, лежит в основе подходов (прежде всего в образовании), придающих особое значение развитию моральных, духовных и личных качеств человека.

Модель компетенции *решения задач №2* до недавнего времени была преобладающей. Она обращает особое внимание на освоение человеком стандартных (алгоритмизированных) процедур и операций, позволяют человеку осваивать четко определенный набор умений.

Модель компетенции для *производительной деятельности №3* подчеркивает важность достижения результатов. Образовательная программа основана на оценке мотивации и стратегий, используемых для достижения целей.

Согласно модели *управления деятельностью №4*, профессиональная деятельность имеет некий порядок требований и ожиданий относительно человека на рабочем месте. Основывается на требованиях, предъявляемых работодателями, характере выполняемой работы, моделях взаимодействия с другими.

Таким образом, результат образования будет представлять собой совокупность привычных результатов образования (освоение предмета) с добавлением результатов по становлению и развитию ключевых компетенций.

Большинство работодателей отдадут предпочтение доучиванию работника уже внутри организации, они готовы отказаться от идеи долгого поиска работника, который уже имеет в наличии нужные качества. Специфичность знаний вторична по сравнению с общим уровнем подготовки.

Топ-менеджеры при ответе на вопрос: «На основании чего Вы можете повысить работника в должности?» ответили:

1. широта квалификации;
2. умение достигать конкретных результатов;
3. умение формировать команду;
4. деловая этика;
5. комплексность мышления.

При выявлении лучших сотрудников компании используют следующие показатели:

- достигнутые рабочие результаты;
- получение премий и иных поощрений;
- тип мотивации сотрудника;
- продвижение по службе за определенный период времени;
- число поданных и внедренных рацпредложений, удачно реализованных новых идей;
- обучаемость и скорость обучения;
- умение принимать решения и т.п.

Поскольку формирование ключевых компетенций и «вращивание» ключевых сотрудников – задача, сложная для бизнеса компании, сопряженная с рисками потери инвестиций, то успеха в построении системы работы с ключевыми сотрудниками добились те компании, которые придерживались следующих правил:

- вовлечение руководителей подразделений в систему работы с ключевыми сотрудниками компании;
- формирование среды, способствующей развитию и удержанию ключевых сотрудников;
- внедрение системы самовыдвижения в компании;
- применение индивидуальных программ стимулирования ключевых сотрудников;
- интеграция системы работы с ключевыми сотрудниками во все подсистемы работы

HR.

**Ю. Ю. Колесников,**  
канд. пед. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В современных условиях мирового социально-экономического развития, особенно важной областью стало информационное обеспечение процесса управления, которое состоит в сборе и переработке информации, необходимой для принятия обоснованных управленческих решений.

Информационное обеспечение управления – это связь информации с системами управления организацией и управленческим процессом в целом. Оно может рассматриваться не только в целом, охватывая все функции управления, но и по отдельным функциональным управленческим работам.

Перед управляющим органом обычно ставятся задачи получения информации, ее переработки, а также генерирования и передачи новой производной информации в виде управляющих воздействий. Такие воздействия осуществляются в оперативном и стратегических аспектах и основываются на ранее полученных данных, от достоверности и полноты которых во многом зависит успешное решение многих задач управления.

Главным направлением перестройки менеджмента и его радикального усовершенствования, приспособления к современным условиям стало массовое использование новейшей компьютерной и телекоммуникационной техники, формирование на ее основе высокоэффективных информационно-управленческих технологий. Новые технологии, основанные на компьютерной технике, требуют радикальных изменений организационных структур менеджмента, его регламента, кадрового потенциала, системы документации, фиксирования и передачи информации, а в совокупности с человеческими ресурсами, владеющим навыками работы с информацией и информационными технологиями, являются необходимыми атрибутами конкурентоспособной организации. Особое значение имеет внедрение информационного менеджмента, значительно расширяющее возможности использования организациями информационных ресурсов. Развитие информационного менеджмента связано с внедрением системы обработки баз данных, последовательного их развития до уровня интегрированных автоматизированных систем управления.

В условиях введения нового механизма хозяйствования, перехода на хозрасчет, самофинансирования и самоокупаемости, что сопровождается значительным высвобождением и перераспределением человеческих ресурсов, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы управления человеческими ресурсами еще больше возрастает.

Большое значение для формирования эффективного механизма управления качеством человеческих ресурсов организации на микроэкономическом уровне имеет построение интегрированной информационной системы по человеческим ресурсам.

К числу важнейших проблем, связанных с использованием современных технологий в информационной среде работы организации, необходимо отнести отсутствие необходимого теоретико-методического обоснования и практических рекомендаций, предоставляемых новейшими компьютерными средствами в сфере управления человеческими ресурсами.

В связи с информатизацией в Российской Федерации остро стоит проблема выбора оптимального программного обеспечения для успешного существования организации и на

сегодняшнем рынке программных продуктов формируется жесткая конкуренция и количество выпускаемого программного обеспечения в области управления человеческими ресурсами достаточно велико.

С помощью компьютерной системы решаются такие задачи по составу человеческих ресурсов, как [1]:

- учет состава и движения человеческих ресурсов;
- получение оперативных сведений, объективно и полно характеризующих каждого работника;
- формирование экспертных групп специалистов по оценке различных категорий персонала;
- корректировка словаря качества «отбора идеального руководителя»;
- формирование необходимых «образов претендентов» с «образом идеального руководителя»;
- тестирование кандидатов на возможное включение в резерв на выдвижение;
- формирование списков кандидатов в резерв на выдвижение.

Появление экспертных систем (ЭС) было вызвано все большей потребностью решать трудно формализуемые кадровые задачи, не имеющие алгоритмического решения, и при этом получать результаты, сравнимые, а иногда и превосходящие те, которые может получить эксперт – человек.

Все это привело к поиску нетрадиционного подхода к разработке программ и появлению в итоге ЭС. Экспертные системы пока не обладают искусственным интеллектом, они лишь являются ассистентами экспертов и предоставляют им больше времени для тех проблем, решить которые могут только они.

Экспертные системы – это программные комплексы, аккумулирующие знания специалистов в конкретных предметных областях и тиражирующие их для консультирования менее квалифицированных пользователей.

Основная разница между информационно-поисковыми и экспертными системами заключается в том, что первые осуществляют лишь поиск имеющейся в их базе заданной информации, а вторые – еще и логическую переработку ее с целью получения новой информации.

В современных условиях эффективное управление представляет собой ценный ресурс организации, наряду с финансовыми, материальными, человеческими и другими ресурсами. Повышение эффективности управленческой деятельности становится одним из направлений совершенствования деятельности организации в целом. Наиболее очевидным способом повышения эффективности протекания трудового процесса является его автоматизация. Бурное развитие информационных компьютерных технологий, совершенствование технической платформы и появление принципиально новых классов программных продуктов привело к изменению подходов к автоматизации управления организацией.

Информационная система может быть определена с технической точки зрения как набор взаимосвязанных компонентов, которые собирают, обрабатывают, запасают и распределяют информацию, чтобы поддержать принятие решений и управление в организации. В дополнение к поддержке принятия решений, координации и управлению информационные системы могут также помогать менеджерам проводить анализ проблемы, делают видимыми комплексные объекты и создают новые продукты.

Все виды информации, необходимой для управления для организации, также представляют собой информационную систему. Система управления и система информации на любом уровне управления образует единство. Управление без информации невозможно [2].

Три процесса в информационной системе производят информацию, в которой нуждаются организации для принятия решений, управления, анализа проблем и создания новых товаров или услуг: ввод; обработка; вывод.

В процессе ввода фиксируются или собираются непроверенные сведения внутри организации или из внешнего окружения. В процессе обработки этот сырой материал преобразуется в более значимую форму. На стадии вывода обработанные данные передаются персоналу или процессам, где они будут использоваться. Информационные системы также нуждаются в обратной связи, которая является возвращаемыми обработанными данными, нужными для того, чтобы приспособить элементы организации для помощи в оценке или исправлении обработанных данных.

Для организации и реализации информационного процесса необходим персонал, способный выполнять его процедуры, а также соответствующие средства и методы обработки информации. Все это в совокупности составляет информационную систему (ИС).

Информационная система – это взаимосвязанная совокупность информации, средств и методов ее обработки, а также персонала, реализующего информационный процесс.

Процедуры информационного процесса могут выполняться в ИС вручную и с использованием различных технических средств: разнообразной офисной техники, компьютеров и средств телекоммуникаций. Компьютеры и соответствующее программное обеспечение радикально изменяют методы и технологию обработки информации. Поэтому различают неавтоматизированные и автоматизированные информационные системы.

В неавтоматизированных ИС все операции по обработке информации выполняются самими управленческими работниками без использования или с минимальным использованием технических средств обработки информации. В автоматизированных информационных системах (АИС) значительная часть рутинных операций информационного процесса осуществляются специальными методами с помощью технических средств, без или при минимальном вмешательстве человека.

Автоматизированная информационная система – это система, в которой информационный процесс управления автоматизирован за счет применения специальных методов обработки данных, использующих комплекс вычислительных, коммуникационных и других технических средств в целях получения и доставки результатной информации пользователю-специалисту для выполнения возложенных на него функций управления.

В настоящее время автоматизированные информационные системы следует рассматривать как неотъемлемую часть инфраструктуры бизнеса. В странах с развитой экономикой они применяются как инструмент решения всего комплекса задач управления организацией, в числе которых: планирование производственной деятельности; управление закупками, запасами и продажами; управление финансами; управление человеческими ресурсами; управление затратами; управление проектами; проектирование продукции и технологических процессов.

Гюнтер Мюлер-Штевенс и Сесиль Ашванден в своей статье «Информационные технологии и управление организацией» выделяют шесть заинтересованных групп, от которых зависит принятие решений в сфере информационных технологий:

1. Высшее руководство, которое должно осуществлять управление информационными технологиями как стратегическим потенциалом организации.

2. Специалисты, занимающиеся поиском системных решений для оптимизации специальных функциональных задач.

3. Менеджеры отдельных хозяйственных подразделений, которые должны использовать ИТ в силу логики своей хозяйственной деятельности, чтобы удовлетворять запросы клиентов и снижать издержки.

4. Менеджеры служб бухгалтерско-финансового учета, если таковые предусмотрены организационной структурой организации.

5. Поставщики ИТ, которые должны предлагать услуги в строгом соответствии с проблемными установками своих потребителей.

6. Собственное информационно-технологическое подразделение.

В соответствии со Словарем APICS (American Production and Inventory Control Society), термин «ERP-система» (Enterprise Resource Planning – управление ресурсами предприятия):

1. Информационная система для идентификации и планирования всех ресурсов предприятия, которые необходимы для осуществления продаж, производства, закупок и учета в процессе выполнения клиентских заказов.

2. Методология эффективного планирования и управления всеми ресурсами предприятия, которые необходимы для осуществления продаж, производства, закупок и учета при исполнении заказов клиентов в сферах производства и оказания услуг.

Использование информационной технологии относится к наиболее противоречивым внутрифирменным проблемам. Руководство организаций часто отказывается их решать, так как не чувствует себя достаточно компетентным. Решения обычно возлагаются на руководителей информационных служб или специализированные внешние организации. Хозяйственные риски, связанные с ИТ, постоянно растут, и неясно, до каких пор руководство предприятий будет недооценивать этот важный стратегический ресурс. В последнее время высший менеджмент стал внимательнее относиться к ИТ. Именно от него должны исходить решающие инициативы по изменению ситуации в данной сфере

Создание в организациях специальной коммуникационной среды предполагает проведение комплекса организационных, кадровых и технических мероприятий. В первую очередь определяются задачи и конфигурация коммуникационной среды, выделяются средства на приобретение соответствующего оборудования и программного обеспечения, создаются внутренние документы, регламентирующие порядок использования технических средств и обязанности сотрудников, вводятся необходимые изменения в штатную структуру, проводится первичное обучение персонала.

Информационные технологии являются основной составляющей информационной системы организационного управления и непосредственно связаны с особенностями функционирования предприятия или организации.

Ковалев определяет выбор стратегии развития в организации автоматизированной информационной технологии следующими факторами:

- областью функционирования организации;
- типом организации;
- производственно-хозяйственной или иной деятельностью;
- принятой моделью управления организацией;
- новыми задачами в управлении;
- существующей информационной инфраструктурой.

Развитие информационных и компьютерных технологий привело к тому, что качественно изменилась маркетинговая деятельность организации [3].

В разрезе информационных технологий информационная система управления человеческими ресурсами представляет собой набор определенного программного обеспечения и технологий, позволяющих автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы в области управления кадрами, расчета и выплаты заработной платы, табельным учетом и документообороте.

Данное программное обеспечение позволяет координировать работу различных каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Кроме того, данное программное обеспечение дает работникам отдела кадров доступ к полной информации о сотрудниках.

В настоящее время на рынке представлено множество информационных систем для служб по работе с человеческими ресурсами.

Например, продукция компании SAP AG – это коммерческий программно-концептуальный комплекс, предлагающий комплексный подход к управлению организацией. В нем объединяется методика анализа бизнес-процессов, средства управления материальными, финансовыми, кадровыми, информационными ресурсами, а также методики внедрения предлагаемого решения и систему обучения пользователей.

В 2004 году SAP представила новую программную платформу SAP Net Weaver 2004. В нее вошли такие продукты как:

- SAP Enterprise Portal (платформа для порталных решений уровня предприятия);
- SAP Process Integration (бывшая Exchange Infrastructure) – это интеграционное решение уровня предприятия;
- SAP Mobile Infrastructure (бывшая Mobile Engine) – это платформа для реализации приложений для мобильных устройств;
- SAP Business Intelligence (бывшая Business Warehouse) – это платформа бизнес-аналитики;
- SAP Knowledge Management – это платформа управления знаниями;
- SAP Master Data Management – это система ведения нормативно-справочной информации уровня предприятия.

Очевидно, что внедрение крупных ERP-систем, каким является SAP R/3, выгодно крупным компаниям. Для малого и среднего бизнеса компания SAP GmbH создала другие продукты с фиксированной ценой. Их можно разделить на 3 группы:

1. ERP-решения на базе SAP All-in-One стоимостью от 160 до 390 тысяч евро и сроком внедрения 3-5 месяцев;

2. Аналитические решения на базе SAP BusinessObjects со стоимостью от 25 до 115 тысяч евро и сроком внедрения 2-4 месяца;

3. Решения для управления персоналом на базе решений SAP со стоимостью 50 тысяч евро и сроками внедрения 4-6 месяцев.

Информационные системы и организации имеют взаимное влияние друг на друга. С одной стороны ИС должны присоединиться к организации, чтобы обеспечить необходимой информацией важные группы внутри организации. В то же время организация должна сознавать и открывать себя влияниям информационных систем, чтобы извлечь выгоду из новых технологий.

Взаимодействие между информационными технологиями и организациями очень комплексно и подвержено влиянию большого числа факторов, включая структуру организации, стандартную технику эксплуатации, политику, культуру, окружающую среду и решения управления. Менеджеры должны сознавать, что информационные системы могут заметно изменять жизнь в организации. Они не в состоянии успешно проектировать новые системы или управлять существующими системами без понимания организации. Менеджеры решают, какие системы будут построены, что они будут делать, как они будут выполнены.

#### Литература:

1. Абляев С.В., Пушкарев Н.Н. Управление человеческими ресурсами на основе компьютерных технологий/ Под ред. Н.Ф. Пушкарева. – М.: Финансы и статистика, 2006.
2. Балдин К.В. Информационные технологии в менеджменте / К.В. Балдин. – М.: Академия, 2012.
3. Боженюк А.В. Интеллектуальные интернет - технологии / А.В. Боженюк, Э.М. Котов, А.А. Целых. – М.: Феникс, 2009.

**Н. П. Неклюдова,**  
канд. экон. наук, мл. науч. сотр.  
**Е. А. Илинбаева,**  
ведущий экономист,

Екатеринбург, Институт экономики УрО РАН

## **НЕГАТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТЕНЕВОГО СЕКТОРА РЫНКА ТРУДА ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ**

За последние двадцать лет нелегальная миграция стала устойчивым и масштабным явлением, оказывающим значительное влияние на социально-экономические и политические процессы в России. Вместе с тем отсутствие эффективного контроля за въездом и выездом иностранных граждан в Российскую Федерацию не позволяет сколько-нибудь точно оценить реальные масштабы нелегальной иммиграции, а методы оценки численности нелегальных мигрантов разработаны недостаточно.

По оценкам представителей ФМС России, в России объемы нелегальной миграции составляли в начале 2000-х гг. примерно от 3 до 15 и более миллионов человек [2].

Оценка численности нелегальных мигрантов необходима для проведения эффективной государственной миграционной, демографической, экономической, социальной политики, политики в области занятости и охраны труда, а также организации правоохранительной деятельности.

Наши собственные оценки основываются на оценке теневого сектора рынка труда и данных о потоках денежных переводов мигрантов. Для составления данной оценки была оценена численность нелегально работающих мигрантов. Оценка сделана на основе данных 2012 года о валютных отчислениях мигрантов на родину, средней ставки заработной платы в России, средней величины прожиточного минимума и количества официально работавших мигрантов.

Средняя зарплата в России в 2012 году составила 26 тыс. 690 рублей (результаты представлены в таблице 1).

Страна донор	Переводы, полученные страной из России (2012) млн. дол. США	Мигранты работавшие в РФ, 2012 г. (оценка) тыс. чел	Мигранты работавшие в РФ, 2012 г. официально тыс. чел	Мигранты работавшие нелегально, 2012 г. Тys.чел
Страны СНГ	18 209	4 842,8	968,6	3874,2
Узбекистан	5 668	1 507,4	467,9	1039,5
Таджикистан	3 634	966,5	181,4	815,1
Украина	2 683	713,9	127,8	586,1
Киргизия	1 837	488,6	76,8	411,8
Армения	1 449	385,4	39,5	345,9
Азербайджан	1 132	301,1	23,8	277,3
Республика Молдова	1 179	313,6	50,0	263,6

Таблица 1. Данные оценки валютных переводов в странах-донорах и примерное число работающих мигрантов в России

Предположим, что иностранные граждане получают около 70% от средней по стране зарплаты, т.е. 18683 рублей в месяц, что на родину, то из общих валютных переводов, поступивших в страны-доноры, можно рассчитать примерное число работающих мигрантов за 2012 год в России. Результаты представлены в следующей таблице: в пересчете на доллары США (по среднему курсу 31.07 RUR/\$1) составит \$601 в месяц и, следовательно, \$7212 в год. Средний прожиточный минимум в России за 2012 год составил 6 тыс. 510 рублей. Следовательно, при налоговой ставке в 13 % максимальные сбережения составят

\$3760 в год. Если мигранты все свои сбережения переправляют на родину, то из общих поступивших валютных переводов в странах-донорах можно рассчитать примерное число работающих мигрантов за 2012 год в России.

Следующая таблица показывает верхний порог нелегальной миграции, если считать, что мигранты переводят в среднем только 30% своих доходов на родину (таб. 2).

Страна донор	Переводы, полученные страной из России (2012) млн. дол. США	Мигранты работавшие в РФ, 2012 г. (оценка) тыс. чел	Мигранты работавшие в РФ, 2012 г. официально тыс.чел	Мигранты работавшие нелегально, 2012 г. Тys.чел
Страны СНГ	18 209	9 670,2	968,6	8 701,6
Узбекистан	5 668	3 010,1	467,9	2 542,2
Таджикистан	3 634	1 929,9	181,4	1 748,5
Украина	2 683	1 424,9	127,8	1 297,1
Киргизия	1 837	975,6	76,8	898,8
Армения	1 449	769,5	39,5	730,0
Азербайджан	1 132	601,2	23,8	577,4
Республика Молдова	1 179	626,1	50,0	576,1

Таблица 2. Оценка верхнего порога нелегальной миграции (при переводе мигрантами 30% своих доходов на родину)

Из приведённых таблиц можно сделать вывод, что общее количество нелегальных мигрантов из стран СНГ (с безвизовым режимом въезда), работающих на территории РФ в 2012 году находилось в интервале от 3,8 млн. до 8,7 млн. человек. Так как нелегально работающие мигранты не платят налогов, то бюджет РФ недополучает от 109 до 244 млрд. рублей в год только от налога на доходы физических лиц.

Наши оценки примерно совпадают с расчетами аналитиков компании «ФинЭкспертиза» [1]. Согласно их докладу «постоянно на территории РФ находится около 11 млн. мигрантов. Из них 2,3 млн. – те, кто законно осуществляет трудовую деятельность по патентам, разрешениям на работу. Около 3,7 млн. человек въехали с целью, не связанной с трудовой деятельностью». «И оставшиеся 4 миллиона человек – те, кто, скорее всего, работает здесь нелегально, нарушая налоговое и миграционное законодательство» [1]. Сопоставляя сводки по регионам и экстраполируя на них общероссийскую ситуацию с нелегальной миграцией, исследователи составили рейтинг регионов по притоку мигрантов. Больше всего нелегальных мигрантов на территории Московской области (около 300 тыс. человек), Тюменской области (более 250 тыс.), Москвы (200 тыс.), Санкт-Петербурга (230 тыс.), Краснодарского края (более 160 тыс.).

Экономисты предположили, что мигранты получают около 70% от средней по региону зарплаты. Эта цифра довольно условна, признают они. Если бы приехавшие в РФ иностранные граждане официально устраивались на работу, то они и их работодатели уплачивали бы с зарплат налоги в казну. Для нерезидентов налоговая ставка составляет 30%, после полугода работы мигрант становится резидентом и уплачивает 13%. Исследователи взяли для расчетов ситуацию, когда мигрант стал резидентом.

Расчеты показали, что «общий ущерб от деятельности мигрантов (в виде недополученных налогов) экономике регионов составляет минимум 117 млрд. руб. ежегодно» (таб. 3). «При исчислении НДФЛ больше всего налогов от деятельности мигрантов недополучают Тюменская область (более 13 млрд. руб. в год), Московская область и Москва (по 10 млрд. руб.)», – пишут авторы доклада. Они подчеркивают, что речь идет о минимальном ущербе, ведь нелегальных мигрантов, очевидно, значительно больше, чем 4 млн. человек, и зарплаты они получают порой значительно выше, чем 70% от средней региональной.

Налоговые потери бюджетов от нелегальной трудовой миграции			
Регион	Оценка числа нелегальных гастарбайтеров, тыс. чел.	Недополученный НДФЛ, млрд. руб.	Недополученные деньги за патенты, млрд. руб.
Тюменская обл.	258	13,4	3,1
Московская обл.	297	10,5	3,6
г. Москва	200	10,5	2,4
г. Санкт-Петербург	232	8,4	2,8
ЯНАО	78	5,4	0,9
ХМАО	93	5,2	1,1
Российская Федерация	4000	117,2	48

Таблица 3. Налоговые потери бюджетов от нелегальной трудовой миграции *Источник: аналитическая служба компании «ФинЭкспертиза»*

Валютные переводы, осуществленные через системы денежных переводов и Почту России, в основном растут.

В то же время численность иностранных граждан из стран СНГ (с безвизовым режимом въезда), осуществлявших трудовую деятельность в России на основании разрешения на работу уменьшается (таб. 3). А это именно та, категория иностранных граждан, которые согласно существующему закону обязаны уплачивать 30% НДФЛ в первые 6 месяцев работы в Российской Федерации и 13% далее. Т.е. это основная группа налогоплательщиков НДФЛ из иностранных граждан.

	Тыс. человек									
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Всего</b>	<b>213,3</b>	<b>702,5</b>	<b>1014,0</b>	<b>1717,1</b>	<b>2425,9</b>	<b>2223,6</b>	<b>1640,8</b>	1027,9	1148,7	
из стран СНГ	106,4	343,7	537,7	1152,8	1780,0	1645,1	1246,9	858,9	968,6	947,1
из них:										
Азербайджан	3,3	17,3	28,3	57,6	76,3	60,7	40,3	24,8	23,8	
Армения	5,5	26,2	39,8	73,4	100,1	82,0	59,8	40,9	39,5	
Грузия	5,2	4,3	4,9	4,8	4,2	-	-			
Казахстан	2,9	4,1	5,0	7,6	10,4	11,2	8,3	4,5	0,8	
Киргизия	0,9	16,2	33,0	109,6	184,6	156,1	117,7	65,6	76,8	
Республика Молдова	11,9	30,6	51,0	93,7	122,0	101,9	72,2	46,8	50,0	
Таджикистан	6,2	52,6	98,7	250,2	391,4	359,2	268,6	166,4	181,4	162,8
Туркмения	0,2	1,5	0,7	2,1	3,1	2,4	1,2	0,5	0,6	
Узбекистан	6,1	49,0	105,1	344,6	642,7	666,3	511,5	399,0	467,9	476,5
Украина	64,1	141,8	171,3	209,3	245,3	205,3	167,3	110,3	127,8	124,9

Таблица 4. Численность иностранных граждан из стран СНГ (с безвизовым режимом въезда), осуществлявших трудовую деятельность в России

В то же время численность иностранных граждан, работающих по патентам, увеличивается.

Таким образом, в настоящее время в российском миграционном законодательстве и практике регулирования трудовой миграции сложился асимметричный механизм получения разрешительных документов, квотирование одной группы мигрантов (работающих по разрешениям) и не квотирование других («патентников»), разно уровневая социальная защищенность наводит на мысль о необходимости унификации разрешительных документов на осуществления трудовой деятельности временно пребывающих трудовых мигрантов из стран с безвизовым режимом. В связи с этим *рекомендуем*: разработать унифицированный документ для трудовых мигрантов временно пребывающих на территории РФ (работающих

по найму как у физических лиц, так и у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей); учитывая популярность патента, оставить его в качестве базы для такого унифицированного документа; необходимо присваивать трудовому мигранту идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) одновременно с выдачей разрешительного документа на работу; в стоимость разрешительного документа на работу включить НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные социальные фонды.

Также одним из важных аспектов является медицинское освидетельствование, которое необходимо сделать обязательным для всех категорий трудовых мигрантов.

*Материалы подготовлены при поддержке Гранта РГНФ № 13-33-01028 «Социокультурные факторы и мотивы маятниковой миграции в приграничных районах России»*

Литература:

1. Анастасия Башкатова. «Независимая газета», 17 октября 2013 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа [http://www.ng.ru/economics/2013-10-17/1\\_illegal.html](http://www.ng.ru/economics/2013-10-17/1_illegal.html)
2. Грицук М., «ФМС подсчитала мигрантов» // Российская газета, 15 октября 2012 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/10/15/fms-site.html>.

**А. В. Шапиева,**  
старший преподаватель,  
Чита, Забайкальский государственный университет

### **ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)**

Отрасль государственной молодежной политики (ГМП) самоорганизуется и функционирует как бюрократическая структура и подчиняется принципам и нормам, определяющим эволюцию всех бюрократических систем. Условием их эффективности и рациональности является профессионализм исполнителей. Его недостаточность оборачивается функциональной несостоятельностью, нарастанием деструктивных тенденций.

Проблемы кадрового обеспечения государственной молодежной политики отражают проблемы государственной службы в целом. Современная реальность, трансформация российского общества, реализация возможностей его ресурсного обеспечения особо остро ставят вопросы качества профессионализации кадрового обеспечения государственного управления, востребованности профессионально-личностных способностей человека. Федеральным законом от 31 июля 1995 г. в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы закреплён принцип профессионализма и компетентности (ст. 5). Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» (Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261) в качестве приоритетных направлений кадровой политики в системе государственной службы определяет совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих, основной целью которого является рост профессионального уровня чиновников.

В современных условиях без эффективного использования интеллектуально-кадрового потенциала, качественно нового кадрового наполнения органов власти, реализующих молодежную политику в регионе невозможен инновационный подход в развитии и становлении качественной, действующей молодежной политики.

Существующий механизм государственного регулирования кадровыми процессами сферы ГМП не позволяет сконцентрировать кадровые ресурсы регионов на приоритетных направлениях социально-экономического развития молодежной политики Забайкальского края, добиваться более эффективного их использования. Вследствие этого происходит снижение профессионализации государственного аппарата в целом, доверия населения к органам власти, отток молодых квалифицированных кадров. При данных обстоятельствах, реализация ГМП в регионе требует формирования эффективно действующей системы кадрового обеспечения, в процессе функционирования которой должно происходить постоянно пополнение органов по молодежной политике молодыми квалифицированными сотрудниками, обеспечиваться их непрерывное профессиональное развитие, что в целом необходимо для эффективного функционирования государственной молодежной политики, что позволит осуществлять разработку и реализацию молодежных программ.

Анализ кадрового обеспечения сферы ГМП показал (Социологическое исследование проводилось на территории Забайкальского края в 2011-2014 гг. в рамках диссертационного исследования «Профессионализация кадрового потенциала как ресурс управления государственной молодежной политикой»), что реализацию молодежной политики в регионе осуществляют около 80 специалистов по делам молодежи, имеющие статус государственного служащего. Гендерный аспект представлен 32 мужчинами и 37 женщинами. Более половины сотрудников органов молодежной политики (ОМП) реализующих молодежную политику в регионе – люди в возрасте до 30 лет, четверть – среднего возраста. Специалисты самой опытной возрастной группы (до 60 лет) представлены незначительной долей – 5,4%. Тенденция старения кадров ГМП не прослеживается. Кадровый корпус по возрастным группам, соответствует профессионализированной деятельности специалистов. Удельный вес молодежи до 30 лет на государственных должностях сферы ГМП составил 62,2 %, что на 13,8 % больше, чем в 2011 г. – 48,4%. Различен стаж работы специалистов ОМП в регионе. Среди специалистов доля опытных работников невелика, анализ свидетельствует, что большинство специалистов (77,7%) – люди, имеющие достаточно низкий трудовой опыт (менее 5 лет), освоенный на должностях сферы ГМП. В частности, более четверти специалистов (32,2%) работает в органах по молодежной политике от одного до трех лет, 21,2% – менее года, 24,3% – от трех до пяти лет и 22,3% – более пяти лет. Значительное число работников с небольшим стажем – наглядное свидетельство высокой текучести кадров в данных управленческих структурах. Отметим, что недостаточный опыт сотрудников сказывается на эффективности трудовой деятельности, что позволяет говорить о незначительной специфике социализации и профессионализации этой категории региональных специалистов.

Образование расценивается как один из основных индикаторов потенциала ОМП. Показателями образования являются прежде всего знания, квалификационная и профессиональная принадлежность, востребованность в современных условиях и т. д., а не только его формальный уровень. Образовательный потенциал специалистов ОМП достаточно неоднозначен. Большинство из них (70,2%) имеет высшее образование и только 19% – среднее профессиональное, 10,8% – это специалисты с общим средним образованием. В Забайкальском крае в сфере осуществления ГМП лишь один человек имеет профильное образование – выпускник специальности «Организация работы с молодежью». Обладатели высшего образования имеют специальность экономического (32,4%), юридического (7,4%), педагогического (21,5%), гуманитарного профиля (6,4%). Невысок процент специалистов с высшим техническим образованием (2,7%) .

Диагностика профессионализации кадрового корпуса сферы ГМП допускает сделать следующие выводы:

1. При реализации кадровой политики в сфере ГМП ощущается большая роль случайных факторов. Отмечен явный недостаток квалифицированных специалистов в сфере ГМП, что подтверждает 48,7% экспертов.

2. Исследование позволило определить ряд характеристик кадрового потенциала органов молодежной политики (ОМП). Выявлена четкая тенденция к увеличению численности государственных гражданских служащих сферы ГМП (2014 – 79 специалиста, 2011 г. – 70, 2007г. – 39, 2005 г. – 33), при этом важной задачей является определение оптимальной численности кадров ОМП в регионе. Важнейшей проблемой совершенствования механизма молодежной политики является определение и обоснование критериев установления оптимального состава работников. При этом необходимо определение соотношения между отдельными элементами кадров молодежной политики – государственными и муниципальными органами.

3. В рамках исследования удалось оценить административные условия профессиональной деятельности специалистов ОМП с точки зрения тех возможностей, которые они предоставляют для выполнения профессиональных обязанностей и профессионального развития госслужащих. Большинство респондентов оценивают законодательное обеспечение сферы профессиональной деятельности, стимулирование профессиональной деятельности, возможности получить дополнительное профессиональное образование, повысить квалификацию как неудовлетворительные, и отмечают, что улучшение ситуации по данным условиям способствуют повышению мотивации к более качественному и инновационному подходу в профессиональной деятельности.

К числу наиболее актуальных мер по дальнейшему выстраиванию пространства профессиональной деятельности в сфере государственной молодежной политики респонденты относят следующие: формирование системы непрерывного образования работников (62,3%), переподготовку и повышение квалификации работников (72,8%), формирование кадрового резерва (48,10%), разработку типовых положений об учреждениях, реализующих молодежную политику, и разработку профессиограмм специалистов (33,3%). Наименее перспективными направлениями деятельности эксперты сочли описание должностей и определение статуса работника отрасли, а также разработку методик аттестации работников. 43% респондентов указывают на невозможность повышать квалификацию на федеральном уровне, т.е. можно констатировать, что реализация ГМП в Забайкальском крае проходит без учета практического опыта других регионов. Самыми эффективными способами повышения профессиональной подготовки эксперты считают краткосрочные курсы повышения квалификации, мастер-классы и обучение по заочной форме обучения специальности «Организация работы с молодежью», «Менеджмент», «Управление персоналом». В целом повышение квалификации эксперты оценивают как одну из возможностей продвижения по карьерной лестнице.

Таким образом, в ходе проведенного исследования, нами определен круг проблем, характеризующий профессионализацию кадрового обеспечения сферы ГМП. Решение выявленных проблем в той или иной мере являются текущими задачами региональной молодежной политики

#### Литература.

1. Беспаленко П.Н., Захаров В.М., Соловьев О.В. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики (на материалах Белгородской области). – Белгород, 2002. – С. 10

**Е. С. Щербакова,**  
старший преподаватель  
**В. В. Ярова,**  
канд. экон. наук, доцент,  
Тула, Тульский институт управления и бизнеса им. Н.Д. Демидова

## **ИННОВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ ПУТЕМ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Инновации являются одним из источников и катализаторов современного экономического роста. Инновационное развитие – это источник экономического роста через повышение производительности всех факторов производства во всех секторах экономики, расширение рынков и повышение конкурентоспособности продукции, через создание новых отраслей, наращивание инвестиционной активности, роста доходов населения и объемов потребления и т.д. Более полно о современном развитии экономических субъектов можно говорить используя категорию «устойчивого развития».

Критическими проблемами инновационного развития сегодня являются создание мотивов инновационного поведения всех субъектов экономики и углубление их кооперации с сектором исследований и разработок, с опорой на созданную и развивающуюся инновационную инфраструктуру [3].

По мнению ведущих исследователей инновационных сценариев развития народно-хозяйственных комплексов России, для того, чтобы стать инновацией, новшество должно быть применено практически. То есть инновация – это конечный результат освоения новшества, позволяющий получить научно-технологический, экономический, социальный и иной значимый эффект

Следовательно, коммерциализация результатов научных исследований - основной и важнейший аспект сегодняшней проблематики всего инновационного процесса. Смысл решения проблемы заключается в эффективном практическом применении результатов научных исследований и разработок с достижением приоритетной цели – обеспечение вывода на рынок продуктов, работ, услуг или процессов с максимумом получения коммерческого эффекта.

Конечная точка коммерциализации – успешное выведение продукта на рынок. При этом коммерциализация может быть выражена посредством запуска новых бизнес – проектов для коммерческого использования технологий, либо для продажи лицензий на использование технологий существующему бизнес-сообществу, либо осуществление эксплуатации технологий путём предоставления услуг, включая техническое проектирование, консультирование, обслуживание, аналитические и экспертные услуги и оценки, а также проведение исследований по контрактам [7].

Необходимым условием реализации инновации, является коммерческая поддержка со стороны потенциальных инвесторов, производственных предприятий или центров трансферта и коммерциализации технологий, как основной формы продвижения инноваций в современных условиях с позиции заинтересованности в развитии и применения новых технологий. При этом заранее необходимо, с участием непосредственно инвесторов или партнеров, осуществлять оценку выгоды вложений в инновационный проект, срока окупаемости и перспективы получения в дальнейшем прибыли от внедрения инноваций. Итак, выполнение этого условия позволит не только поднять качество продукции и улучшить методы работы, но и занять лидирующие, передовые позиции на рынке.

Созданная за последние годы в нашей стране весьма развитая инновационная инфраструктура не задействована в полной мере компаниями реального сектора.

Мировая практика показывает, что именно бизнес-структуры играют ключевую роль в разработке и внедрении инноваций.

Оптимальным условием для реализации процесса эффективной коммерциализации является тесное взаимодействие его участников: инноватора и государства, или же коммерческой или иной структуры, имеющей возможность активной финансовой поддержки с целью дальнейшего получения прибыли, необязательно с условием использования инноваций в своей непосредственной деятельности, а также способность договариваться. Разногласия возникают по поводу субъективной оценки участниками «справедливого» решения экономических и ряда других вопросов. Инноватор, ученый, изобретатель должен, прежде всего, понимать, что результат его научной деятельности можно и нужно измерять, и результаты такого измерения все участники обязаны воспринимать осознанно.

Производственные и предпринимательские сообщества преследуют цель получить от внедрения инновационного процесса новые рыночные позиции или сегменты рынка для новой продукции, новые технологии выпуска уже существующей продукции для повышения ее конкурентоспособности и последовательного завоевания лидирующих и доминирующих позиций на рынке. Инвестиционные институты и частные, коммерческие инвесторы ожидают новые объекты высокомаржинальных инвестиций. Государству инновации обеспечивают независимость, в том числе экономическую, ускоренное развитие промышленности и экономики. А инноваторы, стремятся обеспечить себя средствами, чтобы в дальнейшем продолжать исследования, развивать бизнес либо компенсировать вложенные ресурсы и трудовые затраты.

Оптимальным условием эффективного взаимодействия между участниками, является привлечение разработчиками внимания потенциальных партнеров к результатам своей деятельности и способность убедить их, в том, что новый продукт, изобретенная технология или усовершенствованный технологический процесс будут реализованы на рынке или участвовать в процессе производства для достижения приоритетных целей.

Также необходима информационная и аналитическая поддержка со стороны организаций – посредников, в рамках освещения процесса коммерциализации, с отражением позитивных изменений и новых открытий, для реализации возможности дополнительной поддержки, как со стороны общества, так и со стороны государства. В процессах генерации идей и ведения бизнеса существенное значение имеет коллективное творчество команды – тех, кто работает над задачей коммерциализации.

Но, как правило, за радикальными инновациями стоят конкретные люди, и именно от них зависит судьба идей. Нелегко принять решение о коммерциализации идей и созданных технологий. Но если оно принято, необходимо разработать стратегию коммерциализации исходя из существующих возможностей реализации идеи на рынке. Оценивая текущее состояние экономического развития страны, можно сделать вывод о не выполнении правительственной программы поэтапного перевода российской экономики на инновационные рельсы уже на первом этапе. Россия продолжает значительно отставать, по этому направлению, от развитых стран.

В России внедрение инновационных технологий и бизнес-процессов (в дополнение к внедрению новых продуктов) и инновации в масштабах локальных рынков или даже отдельных компаний (т.е. ориентированные на заимствование и адаптацию) обеспечивают значительную часть инновационной динамики в национальной экономике.

В этом нет ничего удивительного: как показывают современные экономические исследования, для таких стран, как Россия, отстающих от переднего края производительности, именно заимствование и адаптация могут стать главным источником быстрого роста эффективности.

Доля затрат корпораций на исследования и разработки в общенациональных затратах на НИР превышает 65%, а в среднем по странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) приближается к 70% [6].

Требуется принятие грамотной, перспективной стратегии, и основополагающим моментом в процессе разработки стратегии является выбор способа коммерциализации.

Большинство крупных компаний проводят не только прикладные, но и фундаментальные исследования. Так, в США частные инвестиции составляют более 25% общего объема затрат на фундаментальные исследования. В Японии затраты корпоративного сектора достигают почти 38% совокупных расходов на фундаментальные исследования, а в Южной Корее – порядка 45% [5].

В России наблюдается обратная картина: финансирование исследований и разработок из корпоративного сектора составляет чуть более 20% общего объема капиталовложений в НИОКР [6].

Заметно также, что вероятность введения новых технологий и новых бизнес-процессов существенно выше в наиболее крупных компаниях.

Для обеспечения устойчивого прогресса в переходе экономики на инновационный путь развития важным станет сочетание следующих направлений инновационного развития секторов российской экономики: повышение конкурентоспособности и экспортного потенциала высокотехнологичных секторов экономики на основе разработки и внедрения передовых технологий; разработка совокупности «прорывных» технологий, определяющих возможность формирования новых рынков высокотехнологичной продукции (услуг), развития новых индустрий, модернизации широкого круга секторов экономики; быстрое распространение отдельных современных технологий в секторах с горизонтальной организацией; технологическая модернизация публичного сектора и инфраструктурных секторов, расширение спектра новых и качественных публичных услуг; повышение эффективности, снижение ресурсоемкости, расширение переделов в сырьевых отраслях.

Как результат, в перспективе Россия может достичь 5-10% доли на рынках высокотехнологичных товаров и интеллектуальных услуг по 8-10 позициям. Наряду с этим Россия может занимать ведущие позиции в фундаментальных и прикладных научных разработках и связанных с ними технологиях [1., 2.].

На настоящем этапе развития экономики особо жестко назрела необходимость перехода от сырьевой направленности к инновационной экономике, способной, с одной стороны, обеспечивать многоуровневое разнообразие производимых в стране товаров, работ, услуг, а с другой – минимизировать или сократить вообще зависимость от импорта стратегически важных товаров и технологий.

Основополагающим фактором повышения конкурентоспособности экономики является возможность обеспечения технологической модернизации, реконструкции промышленности за счет отечественных, национальных разработок и импорта передовых инновационных решений. Признать экономику страны инновационной, можно по следующим критериям:

- во-первых, основной (80% и выше) прирост ВВП обеспечивается за счет использования интеллектуального потенциала и выпуска высокотехнологичной продукции;
  - во-вторых, темпы роста финансирования фундаментальных исследований должны превышать темпы роста объема закупок промышленностью наукоемких технологий;
  - в-третьих, доля расходов на науку в национальном доходе составляет 3-5% в год.
- [3].

Неотъемлемым аспектом достижения ведущей роли на международной арене является развитие научного потенциала в стране и устранение налоговых барьеров, мешающих переходу на инновационный путь развития. Получаемые в текущий момент времени сверхдоходы от экспорта энергетических ресурсов не направляются в нашей стране для диверсификации и модернизации экономики. Сегодня 40 % ВВП России получается за счет экспорта сырья. Основными ресурсами обеспечения инновационной активности являются научно-технический и кадровый потенциалы инновационной сферы [5].

Инновационная деятельность выступает эффективным инструментом коммерциализации достижений научно-технического прогресса.

Путь «эффективной коммерциализации» – для России трудный и болезненный, с учетом, что на сегодняшний момент, данный путь необходимо проходить в ускоренном темпе, иначе не преуспеть в условиях жесточайшей конкуренции и глобализации экономики.

Литература:

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020г., утвержденная распоряжением Правительством Российской Федерации от 8 декабря 2011г. № 22227-р;
2. Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.consultantplus.ru.](http://www.consultantplus.ru;);
3. Мильнер Б. Управление интеллектуальными ресурсами// Вопросы экономики.- 2008. - №7.
4. Попков В.П Организация и финансирование инвестиций: Учеб. пособие. / В.П. Попков, В.П. Семенов. – СПб.: Питер, 2012. - 224 с.;
5. Электронный научный журнал современные исследования социальных проблем №1(09), 2012 [Электронный документ]. ([www.sisp.nkras.ru](http://www.sisp.nkras.ru));
6. Электронный доклад НБФ “Экспертный институт” «Инвестиции РФ» [Электронный документ]. ([www.politeia.ru](http://www.politeia.ru));

Мальщук О. М. Особенности инвестиционной политики России на современном этапе // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.): Учебное пособие / О.М, Мальщук – М.: РИОР, 2011г.

## РАЗДЕЛ II

### ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ЗНАНИЙ

**С. Ю. Трапицын,**  
д-р пед. наук, профессор  
**Г. Н. Трапицына,**  
старший преподаватель,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

#### **ДОЛЖНЫ ЛИ УЧИТЕЛЯ УЧАСТВОВАТЬ В УПРАВЛЕНИИ ШКОЛОЙ?**

Следует сразу же оговориться, что с нормативной точки зрения поставленный в заголовок статьи вопрос представляется достаточно риторическим, и даже, возможно, не слишком уместным. В целом ряде современных нормативных документов в области образования прямо указывается на необходимость обеспечения права каждого учителя участвовать в управлении школой. Расширение возможностей такого участия определяется и проявившимися в последние годы тенденциями демократизации школы, которые сопровождают развитие отечественной системы образования.

Вместе с тем, анализ литературы, посвященной проблемам управления современной школой, позволяет сделать вывод, что существует достаточно большое число авторов, утверждающих, что **учитель не является управленцем** в общешкольном масштабе, и в отношении управления школой (образовательными процессами) ему принадлежит скромная роль организатора познавательной деятельности учащихся. Однако, на наш взгляд, и мы не одиноки в этом убеждении, сводить деятельность учителя лишь к управлению познавательными процессами не совсем верно.

В современных условиях активно разрабатываются технологии переноса в систему образования управленческих идей, оформляется новое управленческо-педагогическое знание, не представленное ранее в педагогической теории и практике. В этой ситуации со всей очевидностью проявляется необходимость переосмысления роли и места педагога в той системе, в которой он работает. Образовательная деятельность, разворачиваемая в модернизируемой системе образования, требует все более активного включения педагогов в процессы принятия стратегических решений, анализа результативности и эффективности образовательной деятельности, управления образовательным учреждением.

Анализ литературы и научных исследований по данной проблеме свидетельствует об определенной проработке отдельных ее сторон и аспектов. Вместе с тем, признавая несомненную ценность данных исследований, следует отметить, что анализ изменений в структуре внутришкольного управления, разработка моделей и методов реального включения учителя в процессы управления современной школой пока не еще не стали предметом масштабных специальных исследований, не доведены до уровня практических решений и приемлемых алгоритмов деятельности.

Становление новой системы образования, существенные изменения в теории и практике управления образованием ставят перед руководителями и педагогическими коллективами школ новые цели и задачи. Значительная ответственность в процессах модернизации системы образования объективно ложится на учителей. В этих условиях актуальной становится задача формирования управленческой компетентности и

управленческой культуры учителя, более того, речь идет не о частных изменениях в их деятельности, поведении, личностных качествах, а о поиске принципиально новых подходов к подготовке и профессиональному становлению учителя нового типа - школьного лидера.

Современному учителю необходимо ориентироваться в широком спектре идей современного образовательного менеджмента, осваивать и успешно применять в практической деятельности обширный арсенал передового опыта управления. Вместе с тем, школьная практика свидетельствует о недостаточной готовности учителей к такой деятельности, отсутствию у них необходимых компетентностей, лидерских качеств, управленческого опыта, которые необходимы для реализации их нормативно закрепленного права на участие в управлении школой.

Причиной данного явления является, на наш взгляд, живучесть стереотипов и традиций прошлого, выражающихся, прежде всего, в осознанной или неосознанной приверженности централизованному управлению, убежденности педагогов в том, что их деятельность является "чисто педагогической" и не имеет отношения к предметной области, именуемой менеджментом.

Научный анализ и сопоставление структуры и содержания педагогической и управленческой деятельности, реализация интегративного подхода к ним в рамках внутришкольного управления позволяет, на наш взгляд, если не устранить, то, по меньшей мере, заметно снизить остроту проблемы неоправданного противопоставления учителя и управленца.

Для того чтобы определить и описать содержание профессиональной деятельности учителя, необходимо с самого начала выделить то центральное системообразующее отношение, которое лежит в основе общей структуры этой деятельности. С нашей точки зрения, в качестве такого исходного, первичного, не дифференцируемого отношения выступает (в самом общем виде, конечно) отношение "учитель - учащийся". Это отношение - ведущее для профессиональной деятельности учителя, оно объединяет все другие типы отношений, в которые вступает учитель ("учитель - руководитель", "учитель - другие учителя", "учитель - родители" и т.д.). Мы не можем рационально интерпретировать само понятие "учитель" вне его отношения к учащемуся. И наоборот, понятие "учащийся" приобретает смысл, только взятое в его отношении к учителю. А поскольку эти отношения рассматриваются современной педагогикой как субъект-субъектные, они не могут пониматься как отношения иерархии, т.е. система "учитель-ученик" не может квалифицироваться как управленческая, а значит - педагогическая деятельность на этом основании не может быть отнесена к управленческой. Однако отношения соподчиненности, тем не менее, существуют, и в этом проявляется гетерархия системы, приводящая к очередному когнитивному диссонансу при сопоставлении педагогической и управленческой деятельности.

Не разрешают проблему до конца и попытки рассмотрения педагогической деятельности как мета-деятельности, т.е. деятельности, направленной на организацию и управление другими деятельностями. Хотя в этом смысле педагогическая деятельность и ассоциируется с управленческой, поскольку педагог в любой ситуации организует свою работу таким образом, чтобы она эффективно воздействовала на деятельность других субъектов образования, нельзя не видеть, что данное основание интеграции абстрактно, оторвано от конкретного объекта управления.

Несостоятельна, однако, и другая методологическая крайность, отрывающая управление образованием от педагогики. Это невозможно хотя бы потому, что управленческие решения, принимаемые в школе, а особенно касающиеся совершенствования образовательного процесса, по определению не могут быть эффективными, если они не опираются на знание специфики объекта, которое во многом дает педагогика.

Два этих вектора – педагогический и управленческий, несмотря на их разнонаправленность, предполагают не только одновременное существование связанных с ними процессов, но и реальную совместимость педагогических и управленческих аспектов в профессиональной деятельности современного учителя. Исходя из такого понимания, включенность учителя в процессы управления школой становится фактором развития образовательной среды, лишь встраиваясь в наличную систему педагогической деятельности, т. е. педагогизируясь. Но и всякий результат педагогической деятельности произведен от степени реализации учителем функций управления.

Очевидно, что в конкретных исторических и социальных аспектах соотношение этих векторов позволяет различать в профессиональной деятельности учителя управленческие культуры «инновационного» и «традиционного» типов. В обоих случаях речь идет, прежде всего, не о различном соотношении управленческой и педагогической деятельности, а о способах их соединения в профессиональной деятельности учителя, т. е. о разных вариантах их структуризации. В этом смысле степень актуализации новых подходов к управлению в образовательной сфере зависит не только от их разработанности, но и от состояния «готовности» социокультурной среды воспринять и институционально закрепить эти изменения. Кроме того, интеграция управленческой и педагогической деятельности, мера их синергетического воздействия на социокультурную систему будет определяться и степенью возможного влияния на возникающие при этом деструктивные процессы, устранению которых будет способствовать децентрализация управления, являющаяся результатом осмысления новой педагогической реальности.

Важным условием включения педагогов в процессы управления школой является, на наш взгляд, изменение профессиональной позиции педагогов, которые, решая проблемы обучения и воспитания, задаются более общими вопросами и начинают по-новому осмысливать свою роль и место в системе управления. Однако рассматриваемая в рамках традиционной оргструктуры управленческая деятельность педагога может оказаться неприемлемой, а сам педагог будет представляться в ней как некий инородный элемент. Кроме того, хотим мы этого или нет, деятельность учителя на любой ступени иерархической структуры управления школой не может быть подчинена строго заданным нормам. В принятых регламентациях он все равно проявит себя как педагог, действуя в соответствии со своими педагогическими принципами, противодействуя «чистым» менеджеристским подходам или пытаясь ставить им блокаторы в виде безразличия. Для достижения необходимой эффективности управления школой в таких условиях важна реализация принципа конгруэнтности, т. е. сведения воедино нормативной и неформальной систем управления.

Такое понимание соотношения управленческой и педагогической деятельности со всей очевидностью указывает на то, что создание условий для участия учителей в управлении школой напрямую зависит от реализуемой в школе организационно-образовательной модели. В этом смысле важнейшим принципом участия учителя в управлении становится согласованность организационно-управленческой и образовательной модели, которая, в свою очередь, определяется реализуемыми в конкретной школе парадигмальными установками.

Главная проблема состоит в том, чтобы принять руководителя и учителя как равных субъектов управления школой. Это значит, что необходимо создавать в школе такие органы управления, которые бы признавались как полномочные и референтные для всех. По мере развития демократических процессов в школе появляется необходимость в органах самоуправления, которые руководят отдельными сферами жизни коллектива. Реализация моделей демократизации внутришкольного управления напрямую связана с развитием процессов самоорганизации. В профессиональном пространстве школы должны быть поля,

где учитель может проявлять инициативу, обсуждать ее с коллегами, находить единомышленников, объединять их в профессиональные группы.

Важным элементом вовлечения учителей в процессы управления школой является деятельность экспертных советов. Открытая экспертиза – это ситуация объединения педагогов вокруг хорошей идеи, ситуация уважения и защиты прав меньшинства и приобретения опыта демократического поведения. Включая в понятие экспертизы предъявление и анализ ценностей, мы фактически определяем экспертизу общественно-государственного характера, основанную на открытом и демократичном порядке как в подборе экспертов, так и в проведении самой процедуры экспертизы. Поддержка руководителями школы подобных способов демократического решения проблем и осуществления изменений, по сути, есть принятые в гражданском обществе процедуры делегирования управленцами своих полномочий общественным объединениям профессионалов.

Вместе с тем, педагога, действительно, а не формально включенного в процессы управления школой, можно считать компетентным управленцем только тогда, когда он будет знать и понимать специфику управления, структуру образовательной системы, процессы, которые в ней происходят, выделять и описывать объект управления, т.е. участвовать в управлении школой учитель должен профессионально, с глубоким пониманием теории современного менеджмента. При этом знать ее он должен не как учитель, имеющий дело с отдельными образовательными процессами, а как лидер - воспринимающий их с позиций системного целого и способный участвовать в принятии управленческих решений со знанием дела.

Мы полагаем, что сегодня имеются все необходимые условия и предпосылки для развития новых общественных форм управления образованием, реального включения педагогов в управленческие процессы, что, безусловно, несет в себе прогрессивную идею перехода от консервативных и жестко иерархических к инновационным и демократическим моделям управления современной системой образования.

Литература:

1. Орлова Т.В. Управление образовательными системами. – М., Академия, 2006.
2. Третьяков П.И., Грошева А.В. Культурологическая основа управления школой. – М., 2002.
3. Трапицын С.Ю. Новое управление для новой школы // Вестник Герценовского университета, 1(76), 2010.
4. Фулан М. Новое понимание реформ в образовании. – М., Просвещение, 2006.
5. Шамова Т.И., Давыденко Т.М., Шибанова Г.Н. Управление образовательными системами. – М., Академия, 2007.

**В. А. Буров,**

канд. психол. наук, старший научный сотрудник,  
Москва, Институт философии РАН

## **УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЕМ.**

### **ПЕРСОНАЛЬНЫЙ КОГНИТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ**

Результатом наших исследований стало обнаружение того, что во всех областях практики актуализируются задачи с высокой нередуцируемой сложностью, недоступной готовящейся системой образования специалистам. Невозможность решения этих задач для действующего корпуса специалистов была определена нами как когнитивная катастрофа, для выхода из которой требуется новый системный уровень управления знанием - когнитивный менеджмент. Основная проблема такого когнитивного менеджмента состоит в том, что

сложность новых актуальных задач и необходимого для их решения знания выходит за пределы возможностей транслируемой и поддерживаемой образованием нормативной структуры общего и профессионального интеллекта. Было выявлено, что существуют общие для всего корпуса специалистов связанные с транслируемыми моделями профессионального интеллекта культурно-антропологические ограничения возможности работать со сложным знанием и сегодняшнее развитие цивилизации уже вышло на эти ограничения доступной сложности как ограничения возможностей дальнейшего развития. Необходимы технологические лифты, преодолевающие эти пороги доступной сложности.

Последние годы мы пытались исследовать принципиальные возможности задействовать в этом управлении критический ресурс – возможность осуществления широкой трансляции наиболее эффективного неотделимого знания в качестве лифта корпуса специалистов в новую модель экономики. Получаемые лучшими профессионалами решения новых актуальных задач в разных областях практики, которые могли бы пополнить интеллектуальный капитал экономики и производства, уже не могут быть переведены в действующую модель специального знания - полностью кодифицированы и представлены текстами в учебных курсах, а требуют трансляции и включения в работу вынесенного за скобки образования и науки некодифицированного неотделимого знания "звёздных" специалистов и коллективов.

Эти ограничения мы рассмотрели в контексте используемых сегодня образованием и наукой когнитивных технологий. Отставание группы когнитивных технологий в условиях конвергентного развития технологий является тормозом для всех областей практики. Обнаруженный для действующей технологической платформы образования и научного знания потолок интеллектуальных возможностей человека и его личностного потенциала приводит экономику и общество в состояние катастрофического относительного (по отношению к возросшим требованиям высокотехнологичного производства) снижения уровня профессионализма всего корпуса специалистов при переходе всех отраслей к новым поколениям высоких технологий. Недостаточный в условиях новой динамики развития уровень когнитивных технологий препятствует ускорению динамики развития и уже не позволяет в нужном темпе развивать другие группы технологий, в нужном количестве обеспечивать практику специалистами, владеющими всё более сложным знанием и способными к всё более сложным работам.

Необходимы технологические лифты, преодолевающие этот актуализировавшийся потолок доступной сложности работ и знаний - возможностей профессионального интеллекта и личностного потенциала всего корпуса современных специалистов.

Выделяемая нами в качестве одного из таких лифтов группа технологий работает с неотделимым знанием - неотделимой от человека и организации внутренней (субъектной) структурой знания: использует формирование у человека и организации специальных операционных систем и эмпирических, перцептивных и транзактных баз, на которых строится их профессиональная коммуникация и автокоммуникация. Такие системы мы рассматриваем как новые когнитивные продукты становящейся когнитивной экономики образования, ставим вопросы их производства, трансляции и использования во всех областях современной практики.

Для решения задачи перехода через пороги доступной сложности мы задействовали активно исследуемую сегодня в нейрокогнитологии зеркальную систему мозга. Проведённые нами оригинальные (здесь мы являемся первыми) опыты нейрокогнитивных транзакций (работы с зеркальной системой человека в образовании, нейробиологического резонанса для передачи неотделимого знания как паттернов эффективной организации активности мозга) показали возможность использования нейрокогнитивных транзакций для выхода за обнаружившуюся границу возможностей адаптации действующей системы образования к повышению сложности заданий. Это означало возможность радикального повышения

эффективности корпуса специалистов при работе со сложностью за счёт практики нейрокогнитивной коммуникации - технологического задействования этой системы человека для обеспечения передачи неотделимого, личностного знания как нейронального формата знания.

Нередуцируемая сложность задач и знания – это пороговая характеристика сложности представления, ниже которой перестают наблюдаться основные системные свойства представляемой реальности. То, что человек находится ниже этого порога, легко идентифицировать по индикатору наличия такого порога: проводимым им профанным редукциям – отбрасыванию при решении очевидно значимых фактов и сторон рассматриваемой им задачи для приведения задачи к доступному ему уровню сложности. Мониторинг проблем нередуцируемой сложности, профанных редукций и связанных с этими редукциями системных рисков и границ современного развития мы ведём уже более десяти лет.

Вопрос о нередуцируемой сложности учебных задач и доступной школьнику сложности задач и знаний был рассмотрен и решался нами при подготовке школьников к сдаче ЕГЭ. Здесь ежегодно проводится тестирование возможностей к выполнению сложных заданий у всей без исключений популяции интеллектуальный человеческий капитал российской экономики и определяющей наше ближайшее развитие возрастной группы населения России - всех выпускников школы.

В 2010-2012 годах в задания по математике были включены задачи, которые мог решить лишь 1 из 500 выпускников. Составители ожидали, что школы за несколько лет адаптируются к этим заданиям, но этого не произошло. Задачи оказались за пределами возможностей адаптации действующей системы образования. Перед нами возник вопрос: возможен ли для среднеуспевающего школьника переход через этот порог сложности?

Когда мы начали работать с заданиями ЕГЭ, мы обратили внимание на статистику их выполнения. Оказалось, что для набора необходимых нашим школьникам баллов надо научиться быстро и уверенно выполнять все задания групп А и В и выполнять задания группы С, относительно простые, с которыми справляются один из пяти и один из двадцати выпускников, и те, с которыми справляются один из ста и один из пятисот выпускников.

Мы стали анализировать задания всех групп и обнаружили, что статистика выполнения заданий связана с их различной нередуцируемой сложностью: необходимой для их выполнения структурой интеллекта, минимальным числом одновременно задействуемых для выполнения задания разделов учебной программы, минимальным уровнем необходимого напряжения (как энергетической активности мозга) и минимальным числом задействуемых в этой активности составляющих структуры интеллекта. Такая минимальная сложность работы при выполнении каждого из заданий не может быть ниже некоторого уровня - ниже которого используемое школьное знание не обретает системные свойства, необходимые для выполнения этого задания. Нам было достаточно выйти всего лишь на уровень требований к доступной сложности заданий, которого достигают чуть менее чем один из ста выпускников, но для себя мы ставили требование уверенного выполнения заданий, с которыми справляются лишь один из пятисот выпускников.

Понимание статистики ЕГЭ с позиций нередуцируемой сложности заданий экзамена открыло нам то, что задания, выполняемые одним из ста и одним из пятисот выпускников (один выпускник на две или десять московских школ), находятся на уровне требований к структуре интеллекта и системным свойствам знания, выход на которые не обеспечен методами и технологиями современного образования. Этот необходимый нам уровень требований оказался отнесён в образовании и в практике профессиональной жизни к категории генетически детерминированных нейробиологических различий, редких природных врождённых способностей, особой внутренней организации психики и активности мозга, для формирования которой (как модальности и системного уровня знания)

в школах и университетах нет технологий. Мы предположили, что дело не в генетически детерминированных нейробиологических различиях у 0,2% выпускников, а в когнитивных технологиях и использующем их когнитивном интеллекте. Обеспечить массовое решение наиболее сложных задач ЕГЭ (переход от 0,2% к 20% справляющихся со сложными заданиями) могли новые нейрокогнитивные методы их решения, управляющие на уровне паттернов активности мозга незадействованными в школьных методиках ресурсами интеллекта. Эта задача была определена нами как задача нейрокогнитивного интеллекта.

При таком заданном верхней планкой ЕГЭ повышении требований к подготовке перед нами возникла необходимость разработки нового поколения когнитивных технологий для формирования необходимой нам структуры интеллекта, модальностей и системных свойств знания.

К этому моменту у нас уже были наработки по технологиям под эту задачу: мониторинга образования как производства культурных образцов жизни, работы с управляющими культурными кодами и критическая технология - работа с нейробиологическим резонансом. Эти технологии формируют новый системный уровень знания и радикально изменяют способность человека работать со сложностью. Они уже рассматривались нами как критические для когнитивного менеджмента экономики знаний.

Теперь нам пришлось применять эти технологические идеи в конкретной образовательной ситуации.

Основаниями этой технологической платформы образования являются открытия когнитивных наук: зеркальная система человека и неотделимое знание, нейробиологический резонанс как передача неотделимого «живого» знания - нейрокогнитивные транзакции в образовании.

Нейрональный формат знания затрагивают и ещё несколько технологических подходов этой платформы.

Мы обратили внимание на происходящие сегодня исследования функциональной асимметрии мозга – на необходимость технологически задействовать при решении даже задач группы В кору обоих полушарий мозга. Это должно было создать значительное увеличение мощности процесса решения.

Кроме того, исключительно важен эмоциональный опыт и его участие в регулировании решения задач, связь работы миндалевидного тела и неокортекса. Работая с эмоциями, мы включали в работу миндалевидное тело, скорость реакции которого на сенсорную информацию многократно превышает скорость реакции коры головного мозга. Эта связь обеспечивает эффективное сокращение многозначности выборов при решении задач.

Чтобы обеспечить такую логику работы, мы отслеживали обязательное присутствие в формальном мышлении образности и эмоционального опыта. Образы легко преодолевают несоединимость утверждения и его отрицания – А и не-А. Эмоциональный опыт регулирует выборы. Формальная логика решения, образы и эмоциональный опыт должны были присутствовать в работе одновременно.

Обратным к кентаврической непрерывности (соединение А и не-А) предыдущего метода был подход с гештальт-структурированием решения - отслеживанием переключений гештальтов. Школьники должны были научиться структурировать задачу на гештальты и работать в каждом из гештальтов отдельно, переключая гештальты в процессе решения.

Ещё одним вопросом было обеспечение удобного доступа к имеющемуся у человека знанию, о чём он чаще всего даже не догадывается. Мы обратились к опыту организации такой работы в предметной области физики А. Эйнштейном. Он «разговаривал» со световыми волнами, которые и «рассказывали» ему о строении вселенной. Такая форма доступа к памяти «разговор с треугольником» удобно ложится на сформировавшиеся механизмы нашего обыденного сознания и очень эффективна.

Эти и другие использованные нами технологические подходы основаны на идеях нейрокогнитологии. В этом опыте мы сформировали начала нейрокогнитивной операционной системы для образования, дальнейшая разработка которой требует приборов и лаборатории.

Необходимые нам результаты были получены уже на этом первоначальном уровне использования нейрокогнитивных транзакций передачи неотделимого знания и включения в структуру интеллекта учащихся разрабатываемой нами нейрокогнитивной операционной системы.

В этом опыте мы убедились в высокой эффективности определяемой нами новой группы технологий работы с нередуцируемой сложностью знания. Определилось ключевое для формирования необходимых нам системных свойств образования значение нейрокогнитивных технологий передачи «неотделимого живого знания» в специальных нейрокогнитивных коммуникациях, использующего их нейрокогнитивного интеллекта, технологий работы с паттернами активности мозга и вызывающей самый широкий интерес новой системой организма человека - зеркальной системой.

ЕГЭ как модель возрастающей нередуцируемой сложности, вышедшая в 2010-2012г.г. за границу возможностей адаптации действующей модели образования с её "натуральным" управлением знанием, позволил нам лучше понять задачи необходимого технологического вооружения и развития структуры интеллектуального человеческого капитала российской экономики для перехода к технологическим укладам инновационной экономики и экономики знаний.

Технологический прорыв в управлении знанием и переход к соответствующим нормативам общего и профессионального интеллекта являются необходимым условием экономики знаний. Россия вполне может войти в новый технологический уклад и новую промышленную революцию, сохраняя свою самостоятельность как один из лидеров. Для реализации этих возможностей мы предлагаем уделить особое внимание разработке группы когнитивных технологий, обеспечивающей современное развитие и выход из постоянно возникающих когнитивных катастроф, - когнитивному менеджменту организаций и проектов и персональному когнитивному менеджменту в образовании, созданию осуществляющих этот менеджмент когнитивных центров.

Литература:

1. Буров В.А. Когнитивные коммуникации в онтологии сложности. Передача неотделимого знания. - М.: ООО НИЦ "Инженер", 2014. - 128 с.
2. Vladimir Burov, Adelia Vlada Burova. The Man on the Border of the Potential and Actual: The Performance of Knowledge, Technology of the Second Order. // Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 86, (10 October 2013) - Pages 165-171. Издательство Elsevier (United States).

**В. В. Тимченко,**  
канд. пед. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А. И. Герцена

## **ФОРМИРОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Профессиональное образование в РФ развивается по сложившимся в течение многих десятилетий подходам и принципам, которые в силу инерционности системы зачастую отстают от требований рынка труда и соответственно нуждаются в постоянном обновлении и совершенствовании.

На пути к свободному рынку, который наша страна выбрала более двадцати лет назад, и в рамках модернизации экономики, стратегия которой определена, в частности, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, наиболее существенным барьером является несоответствие качественного и количественного состава квалифицированных кадров потребностям рынка труда. Наблюдается парадоксальное противоречие между значительным количеством дипломированных выпускников образовательных организаций и кадровым «голодом» в реальном секторе экономики, которое объясняется, прежде всего, несогласованностью интересов профессионального образования и рынка труда.

Попытки сблизить позиции и договориться о единых подходах на взаимовыгодной основе делались многократно, но всегда терпели фиаско по разным причинам. В девяностые годы основными препятствиями были деструктивные процессы в экономике, разрушенная кооперация образования и промышленности и недостаток ресурсов для интеграции. Рынок труда перестал быть главным ориентиром для профессионального образования, потому что армия высококвалифицированных безработных стала достаточно емким источником человеческих ресурсов. Кроме того, рынок труда не мог сформулировать перспективные требования для сферы профессионального образования, потому что проблемы выживания не позволяли бизнесу определять стратегические приоритеты и вкладывать средства в программы долгосрочного развития персонала. Образовательные учреждения переориентировались на рынок образовательных услуг, который устанавливал свои приоритеты и специфичную конъюнктуру, что привело к еще большему рассогласованию интересов образования и бизнеса. Интерес профессионального образования практически ограничился рынком дипломов и сертификатов. Негативные последствия этой ситуации до сих пор оказывают разрушающее воздействие на сферу профессионального образования и российскую экономику в целом.

Начиная с двухтысячного года основным препятствием для конструктивного диалога стали несовершенство законодательства, консерватизм чиновников и выжидательная позиция бизнеса. При этом качество профессионального образования по-разному понималось различными заинтересованными сторонами и перестало удовлетворять всех. Следует отметить, что перечисленные проблемы были характерны для большинства экономик мира и особенно остро они обнажились в преддверии зарождающегося в то время мирового экономического кризиса.

Учитывая глобальный характер проблем и развитие интеграционных процессов в мире, Россия активно включилась в международную дискуссию по развитию профессиональных квалификаций на площадках Организации объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирного банка, Международной организации труда (МОТ), Азиатского банка развития (АБР), Европейского фонда образования (ЕФО) и др. Результатом стало присоединение России в 2003 году к Болонскому процессу. В ноябре 2002 года в Копенгагене была принята Декларация, которая положила начало так называемому «Копенгагенскому процессу». Ее подписали министры образования европейских стран и Европейская Комиссия по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе. И хотя Россия официально не вступила в Копенгагенский процесс, в своей национальной политике ориентируется на его положения и участвует в сравнительных исследованиях и в международных рабочих группах.

Копенгагенский процесс имеет три основные цели:

- повышение качества образования;
- повышение привлекательности профессионального образования;
- развитие мобильности студентов и выпускников.

Для их достижения в Декларации прописаны восемь задач:

- формирование единого образовательного пространства в Европе;
- повышение прозрачности квалификаций;
- формирование системы переноса зачетных единиц;
- развитие отраслевых компетенций и квалификаций;
- разработка общих критериев и систем обеспечения качества;
- развитие систем профессиональной ориентации и консультирования;
- признание неформального и спонтанного обучения;
- повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения.

Первой отправной точкой для разработки комплексного решения проблем стало соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 г. о создании системы независимой оценки качества профессионального образования и системы сертификации профессиональных квалификаций в России. Инициатива получила поддержку на федеральном уровне, в результате чего был принят Федеральный Закон 01.12.2007 № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и вышло Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. N 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». С этого момента работа по сближению позиций приобрела целенаправленный, системный, содержательный характер, и была подкреплена соответствующими ресурсами. Предполагается создать принципиально новую систему взаимоотношений, устанавливающую необходимые взаимосвязи между сферой труда и сферой образования, разработать соответствующие законы, нормы и положения, провести их всестороннюю экспертизу и апробацию.

Основанием для разработки профессиональных стандартов в нашей стране является Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», где в том числе даны поручения «разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов...». Позже, 16 апреля 2014 г., вышел Указ № 249 «О национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», а распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р уточнен «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы».

Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”» - законодательно *определил понятие профессионального стандарта, порядок его разработки и утверждения, а также определил понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт».*

Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. №23 утверждены правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а в приказах Минтруда России от 12 апреля 2013 г. утверждены уровни квалификаций и макет профессионального стандарта.

Ответственность за создание системы профессиональных квалификаций закреплена за Министерством труда и социальной защиты РФ. В связи с этим поручением создан специальный портал информационной поддержки «Профессиональные стандарты» [<http://profstandart.rosmintrud.ru/>], где проходит экспертная дискуссия в закрытом и открытом режимах. К осени 2014 года утверждено более 160 стандартов и еще столько же находятся на этапе обсуждения и экспертизы. Проекты ведомственных приказов об утверждении

профессиональных стандартов размещены для публичного обсуждения на сайте <http://regulation.gov.ru>.

В рамках ФЦПРО 2011-2015 г.г. запланировано создание экспериментальных методических центров развития квалификаций и центров оценки и сертификации квалификаций, что выполнено пока лишь частично.

Зарубежный опыт. Европейским фондом образования определено понятие национальной системы квалификаций – это «совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения», которая включает в себя регистр квалификаций по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации, профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности, национальную рамку квалификаций, систему подтверждения (сертификации) квалификаций, реестр сертифицированных специалистов и соответствующие институциональные структуры.

Важной составной частью национальной системы квалификаций является механизм объективной оценки соответствия квалификации работников требованиям работодателей, поэтому в настоящее время создается система оценки и сертификации квалификации персонала, а также выпускников учреждений профессионального образования всех уровней. Именно система сертификации квалификаций становится новой платформой взаимодействия образования и рынка труда. Содержательную основу этой системы составляют профессиональные стандарты – новый вид документов, который раскрывает требования к работникам, занимающих определенные позиции в современных трудовых процессах, используемых в тех или иных видах экономической деятельности. В них изложены основные трудовые функции, выполняемые работниками, требования к их профессиональной и общей компетентности, определяют рекомендации для работодателей при найме персонала на работу, а также ориентиры для формирования программ обучения в образовательных организациях.

Государством предпринимаются значительные усилия для создания условий формирования национальной системы квалификаций в России. Принятые меры открывают дорогу объединениям работодателей к непосредственному участию в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования. Так, в принятом «Законе об образовании в Российской Федерации» профессиональный стандарт признан в качестве источника профессиональных компетенций для формирования программ подготовки, присвоения квалификаций и оценки персонала. В Федеральной целевой программе развития образования предусмотрены средства на государственную поддержку создания системы профессиональных квалификаций в рамках мероприятия «Создание сети экспертно-методических центров системы независимой оценки и сертификации квалификаций в высокотехнологичных отраслях экономики на основе типовой модели» в 2011-2013 г.г., где предусмотрена «разработка методологических подходов к формированию и функционированию сети экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, координация их деятельности» (проект 1), а также «разработка и апробация моделей центров сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра (по направлениям)» (проект 2). Также подготовлен совместный проект Национального агентства развития квалификаций и Национального фонда подготовки кадров «Разработка и реализация моделей сетевого взаимодействия образовательных учреждений в рамках программы модернизации профессионального образования в субъектах РФ». Таким образом, создание российской национальной системы профессиональных квалификаций стало объективной реальностью, подтвержденной конкретными результатами и достижениями.

Сертификация профессиональных квалификаций – это стимулятор непрерывного обучения специалиста на протяжении всей трудовой деятельности или карьеры, которая касается как представителей рабочих профессий, так и руководителей всех уровней. Система сертификации профессиональных квалификаций, как показывает мировая практика, является действенным механизмом регулирования дисбаланса и противоречий на рынке труда, которая может оказывать существенное влияние на уровень производительности труда и другие экономические составляющие деятельности предприятия.

В соответствии с «Положением о системе сертификации квалификаций», утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2009 г. структуру системы образуют:

- общественно-государственный совет системы;
- базовая организация системы;
- экспертно-методические центры системы;
- центры сертификации квалификаций;
- апелляционные комиссии.

Основная тенденция в настоящее время состоит в том, что созданы конкретные механизмы и процедуры для получения существенного системного эффекта от принятых мер, что внушает уверенность в успехе подхода. Для сферы образования наступает новый виток модернизации и улучшения качества образовательных стандартов и программ, но теперь с ориентиром на обобщенный опыт рынка труда, представленный в профессиональных стандартах. Образовательное сообщество не должно оставаться в стороне от обсуждения и влиять на происходящее через общественные и профессионально-общественные объединения, а также использовать уже утвержденные стандарты в практической деятельности уже сейчас.

Литература:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Указ Президента Российской Федерации № 249 «О национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».
3. Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы».
4. CEDEFOP (Европейский центр по развитию профессионального образования), Changing qualifications: A review of qualifications policies and practices [Изменения в системе квалификаций], серия Cedefop, 84, Бюро официальных публикаций Европейского Союза, Люксембург, 2010а. [[www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17429.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17429.aspx) Дата обращения 01.11.2014]

**З. В. Апевалова,**  
канд. филос. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А. И. Герцена

## **ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ИССЛЕДОВАНИЯ ВСЕМИРНОГО БАНКА**

Исследование проведено при поддержке Министерства образования и науки РФ. Проект №27.1835.2014/К РГПУ им. А. И. Герцена

Вопросы оценки качества высшего образования являются одними из самых актуальных в ряду задач модернизации образовательных систем и углубляющейся интернационализации высшего образования. Не последнюю роль в решении данных задач играет Всемирный банк,

который выносит рекомендации разным странам по улучшению качества образования, по сокращению количества вузов и проч. В состав Всемирного банка входят пять организаций [1]:

-Международный банк реконструкции и развития (МБРР), который предоставляет финансирование правительствам стран со средним уровнем дохода и кредитоспособных стран с низким доходом;

-Международная ассоциация развития (МАР) предоставляет беспроцентные займы (также известные как кредиты), и гранты правительствам беднейших стран мира;

-Международная финансовая корпорация (МФК) является крупнейшей организацией развития, ориентированной исключительно на частный сектор;

-Многостороннее агентство по гарантированию инвестиций (МАГИ) было создано в 1988 году для привлечения прямых иностранных инвестиций в развивающиеся страны путем страхования (предоставления гарантий) от политических рисков для инвесторов и кредиторов;

-Международный центр по урегулированию инвестиционных споров (МЦУИС) предоставляет возможности для разрешения инвестиционных споров.

На основе результатов исследований, которые проводят специалисты МАГИ, МФК и МБРР принимают решение о вложении средств в то или иное направление развития социальной, экономической, образовательной инфраструктуры определенной страны. Поэтому доклад о национальных системах оценки качества высшего образования оказался знаковым событием в среде управления образованием. Ведь всемирные рейтинги вузов составляются, в том числе, опираясь на критерии качества образовательных услуг. А в условиях, когда «глобальные поставщики» услуг интернациональных систем высшего образования конкурируют друг с другом, место в рейтинге является ключевым фактором привлечения студентов.

Авторы доклада согласны с тем, что качество в высшем образовании измерить трудно. «Стимулы к повышению качества (или к "неповышению") различаются в государственных учреждениях и частных организациях, поэтому подходы к обеспечению качества должны быть адаптированы к различным ситуациям» [2]. Всемирный банк провел обзор, сравнив стратегии, реализуемые (в основном) странами-членами ОЭСР в сфере оценки качества. Источником проведения исследований был запрос Польши о рекомендациях Всемирного банка по созданию системы обеспечения деятельности служб качества в высших учебных заведениях страны.

Данный доклад основан на результатах исследования самых развитых систем оценки качества высшего образования в Ирландии, Гонконге, Шотландии; в частных университетах Австрии и Швейцарии и др. Доклад представляет собой краткую выжимку из осуществленного сравнительного анализа национальных систем оценки в семи странах и одной кросснациональной системы.

Чтобы провести системный анализ процессов обеспечения качества образования в различных странах, были взяты четыре основных группы объектов для сравнения:

1. Объект и сущность (формирующая и суммирующая - formative or summative) оценки.
2. Роль высших учебных заведений (англ.- higher educational institutions, далее HEIs.), агентств и правительств.
3. Последствия и влияние принимаемых решений и/или рекомендаций.
4. Затраты системы обеспечения качества HEI относительно ожидаемых преимуществ.

На первом этапе выполнения исследований были отобраны образцы систем гарантии качества HEI из разных стран. Системы относились к широкому диапазону вариантов - от уровня учреждений до созданных агентствами и требующих специальной сертификации.

Резюме результатов для каждой из исследованных систем представлены ниже:

*Швейцарская система* – это своеобразный гибрид. Она требует строгой процедуры аккредитации, основанной на определенных заранее критериях, для частных организаций, имеющих право на федеральную поддержку. Система относительно гибка, однако она поощряет университеты развивать свою собственную строгую внутреннюю культуру повышения качества.

Исторически, *немецкая система* пыталась аккредитовать все образовательные программы, что, конечно, было очень сложной задачей, сам процесс остановки которой сомнителен с научной и дидактической точки зрения. Кроме того, применение данной системы сконцентрировано в полномочиях агентства и, поэтому, недостаточно поощряет HEIs самостоятельно разрабатывать программы повышения качества образования. Недавние реформы сместили акцент в управлении системой с централизации в агентстве на децентрализацию и большую свободу образовательных учреждений.

*Французская система* является всесторонней – она обращает внимание и на государственное управление, и на менеджмент и институциональные системы обеспечения качества учреждениями. Она обеспечивает оценку качества деятельности отделов (департаментов), институтов и лабораторий; исследует качество всего спектра образовательных и педагогических программ. У организации процессов оценки есть, однако, и недостатки: она, главным образом, управляется агентством и недостаточно поощряет создание инициативных программ улучшения качества самими вузами. Учреждения и их отделы находятся под давлением необходимости получать хорошие оценки за уровень качества и, поэтому, открыто не признают слабых мест или используют в своих интересах внешнюю поддержку, чтобы работать на улучшение качества.

*Ирландская система* является, вероятно, самой всесторонней в пределах изученной выборки. Оценка качества осуществляется самим учреждением. Закон делает обязательным для вузов разработку строгих внутренних систем оценки и повышения эффективности обучения и преподавания, а также улучшения качества университетских услуг. Закон, однако, требует регулярной оценки внешним агентством внутренних мер обеспечения качества. В целом, ирландская система представляет интересный вариант эффективного разделения обязанностей по обеспечению качества образования, делая учреждения ответственными за качество всех предоставляемых услуг. В то же время государство удостоверяется путем внешних процедур оценки, что вузы со всей полнотой принимают на себя ответственность по уровню качества.

*Шотландская система* основана на тех же принципах, что и ирландская система, где цель оценочной деятельности заключается в том, чтобы сделать учреждения ответственными за продвижение усовершенствований. Разница заключается в том, что в Шотландии фокус оценки качества сосредоточен, главным образом, на процессах обучения и преподавания, на научно-исследовательской работе. Система является хорошо проработанной, и теперь перед ней стоит задача изучить процессы повышения качества образования на уровнях бакалавриата и магистратуры в государственных и частных учреждениях высшего образования.

*Австрийская система* имеет в распоряжении частичную систему аккредитации университетов, что способствует созданию большей прозрачности вопросов качества в частном секторе, определяя, каким университетам можно разрешить назвать себя "частными вузами". Система поэтому достаточно комплексная и осуществляется агентством. Это косвенным образом способствует улучшению качества, фиксируя минимально возможные нормативные показатели для оценки качества с целью аккредитации; однако, при этом, внутренние процессы менеджмента качества остаются очень поверхностными.

Установленная программа оценки *European University Association* (далее – EUA) была настроена, чтобы служить членам *EUA* и помочь HEIs на добровольной основе, определять границы "поля" оценки качества, где измеряются: менеджмент, способность к изменениям и

обеспечение качества. Университеты пишут самоотчеты об оценке, включая SWOT-анализ. Университет посещает группа из пяти экспертов (включая одного студента), которая разрабатывает отчеты по оценке и представляет свои рекомендации по совершенствованию качества. Последствия влияния оценки EUA зависят в очень большой степени от самих вузов, которые вольны проигнорировать отчеты или, наоборот, активно следовать рекомендациям экспертов. Лучший аспект системы EUA - это то, что она способствует динамичным изменениям в процессах повышения качества образования.

*Гонконгская система* подверглась влиянию Австралии, Новой Зеландии и Соединенных Штатов. Она подчеркивает ответственность самих учреждений в повышении качества обучения и преподавания. Роль национальных агентств в этом случае видится не как осуществляющая оценку качества, а как поддерживающая этот процесс. В случае Гонконга таким агентством является Quality Assurance Council of the University Grants Committee [3]. Такой подход к качеству проистекает из того обстоятельства, что у гонконгских HEIs миссии весьма различны. Поэтому, система не становится для вузов "смирительной рубашкой", когда устанавливается единственный набор стандартов оценки или формулировки целей в области качества. Она признает, что у каждого учреждения есть свои собственные цели, соответствующие его миссии.

Подобных докладу, подвергнувшемуся исследованию в данной статье, в мире существует достаточно много. Например, и в скандинавских странах проводились комплексные сравнительные исследования систем управления качеством в высшем образовании [4].

Выводы, которые мы можем сделать по итогам изучения представленных материалов: во-первых, эффективная система оценки качества должна анализировать стратегии, разрабатываемые HEI в свете намеченных целей HEI. Во-вторых, оценка качества должна уделять больше внимания процессам обеспечения качества, нежели вопросам определения критериев оценки. В-третьих, система оценки качества образования должна управляться как самим учреждением, так и агентством. Таким образом, внутренние процедуры обеспечения качества – это важный элемент гарантии качества высшего образования.

Также нельзя не согласиться с авторами доклада, когда они утверждают, что система должна быть максимально легкой в использовании – она должна подтолкнуть заинтересованный HEI выполнить большую часть работы. Наконец, система должна быть адаптирована к типам HEIs в стране. Системными, которые удовлетворяют вышеупомянутым условиям, являются: ирландская, шотландская и Гонконгская системы, - по крайней мере, для государственных университетов. Относительно частных университетов – таковыми оптимальными моделями оценки качества образования могут похвастаться австрийские и швейцарские системы.

#### Литература:

1. Департаменты и структура Всемирного банка [Электронный источник]. URL: <http://www.worldbank.org/ru/about>. Доступ свободный. Рус.яз. Загл.с экрана
2. Weber L., Mahfooz S B., Hovde K., Rodriguez A. ECA KNOWLEDGE BRIEF: Quality Assurance in Higher Education: A Comparison of Eight Systems. [Электронный источник]. URL: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22768081~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599,00.html#issues>. Доступ свободный. Англ.яз. Загл.с экрана
3. Powerpoint Presentation on Higher Education Quality Assurance by Dr. Luc Weber, Poland, May 2010. [Электронный источник]. URL: [http://siteresources.worldbank.org/INTECALEA/Resources/ECA\\_KB35\\_Quality\\_Assurance\\_in\\_Higher\\_Education.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTECALEA/Resources/ECA_KB35_Quality_Assurance_in_Higher_Education.pdf). Доступ свободный. Англ.яз. Загл.с экрана

4. Omar P.L., Liuhanen A.M. A Comparative Analysis of Systematic Quality Workin Nordic Higher Education Institutions. – Helsinki: NORDIC QUALITY ASSURANCE NETWORK IN HIGHER EDUCATION, 2005. [Электронный источник]. URL: <http://www.nokut.no/Documents/NOQA/Reports/A%20Comparative%20Analysis%20of%20Systematic%20Quality%20Work%20i%20Nordic%20Higher%20Education%20Institutions.pdf>. Доступ свободный. Англ.яз. Загл.с экрана

**Н.М. Громова**

д-р. экон. наук, профессор,

**Р.А. Тимофеева**

д-р. экон. наук, профессор,

Великий Новгород, НовГУ им. Ярослава Мудрого

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Происходящие в настоящее время в России политические, экономические, социальные, технологические изменения очевидным образом трансформируют институциональную структуру общества [1], состав социально-экономических институтов и вызывают необходимость институциональных изменений в образовании как одной из важнейших отраслей инфраструктуры.

С позиций институционального подхода образование представляет собой континуум социально-экономических отношений, отражающих взаимодействие социальных групп для достижения целей и выполнения задач обучения, социализации, воспитания, развития личности, профессиональной подготовки, удовлетворения образовательных потребностей индивидов.

Одновременно образование является само институтом, подсистемой институциональной среды, как особым образом организованная деятельность, которая опирается на систему специализированных учреждений, функции которых регламентированы определенными правовыми и этическими нормами и правилами [2].

Проблемы, которые возникают в сфере образования, обусловлены: во-первых, запаздыванием развития сферы образования из-за необходимости отбора передаваемых общих и профессиональных компетентностей; во-вторых, опережением этого развития инновационно функционирующей экономикой; в-третьих, необходимостью адаптации различных областей жизни общества к меняющейся внешней среде.

Представление образования в качестве одного из элементов социально-экономических отношений и установление взаимосвязи образования и институциональной среды в целом в пространстве общественных норм и правил может быть адекватным образом описано логической моделью:

*субъекты → деятельность → правила → оценка → оптимизация.*

Следовательно, эти отношения в сфере образования могут быть представлены в виде социального контракта между членами общества по поводу предоставления образовательных услуг, а собственно сама система образования может являться результатом институционализации этих отношений [3].

Государство относительно институциональной среды образования выступает управляющим субъектом в управленческой деятельности путем проведения государственной образовательной политики. Как процесс разработки институциональных правил для сферы образования эта политика имеет институциональную структуру, элементами которой являются объект регулирования, цели, приоритеты, направления реализации, инструменты. К образовательной политике государства применимы принципы формирования

институциональных проектов: целевой заданности, определения области приложения, функциональной полноты, необходимого разнообразия, адекватности, устойчивости, ресурсного обеспечения. В сфере образования государственная образовательная политика включает документы: законы, основные направления, национальную доктрину, целевые программы и др., и организационные структуры в виде органов государственного управления образованием.

Для построения сценариев возможного развития событий и моделирования их социально-экономических последствий при реализации институциональных изменений могут быть рассмотрены две институциональные модели: нормативная и поисковая, которые предусматривают различные отклонения на нескольких уровнях отдельного института.

Так, переход к нормативной модели системы образования на основе принципов Болонского процесса обуславливает трансформацию основных институциональных норм и правил, а, следовательно, институциональную трансформацию социального контракта по предоставлению образовательных услуг. Составляющими этой трансформации являются: принятие Закона об образовании, введение единого государственного образования, образовательных кредитов, федеральных государственных стандартов, фондов целевого капитала и т. д., которые соответствуют институциональному циклу управленческой деятельности [3].

Саморегулирование образовательных организаций, как один из важнейших аспектов социально-экономических отношений в сфере образования, необходимо ориентировать на изменение институциональных соглашений с их участием. Институциональное соглашение представляет собой фонды целевого капитала, эндаумент-фонды, направляемые на финансирование деятельности образовательных организаций и выступает как эволюционное преобразование социального партнерства, существующего в настоящее время и требующего дальнейшего развития. Поэтому необходимо, в первую очередь, разработать нормативно-правовую базу, как основу носителя нового института, который будет способствовать развитию институциональной образовательной среды.

Для снятия подобных ограничений необходимо рассмотреть еще одну теорию, существующую в рамках институционального направления, теорию сетей. Простейшей характеристикой института является факт наличия отношения или набора отношений между двумя или более экономическими агентами. Институты представляют собой рамки такой деятельности. Они определяют выбор экономических агентов и обуславливают формирование устойчивых связей между ними. Эти связи, в свою очередь, приводят к возникновению устойчивых структур отношений. О таких структурах, или сетях, можно говорить как о форме существования институтов. Сеть — это совокупность связей между группой экономических агентов, которые находятся друг с другом в тех или иных отношениях. Сети можно выделить в любых взаимодействиях, в том числе и в институциональной образовательной среде. Но какого бы типа сеть: информационная, образовательная, ресурсная и пр., - не рассматривалась, центральным ее элементом будет структура отношений. Для каждого конкретного набора участников в зависимости от поставленной цели исследования анализируются разные отношения, поэтому и сети будут различными [4]. Анализ сетей позволяет: объяснить, каким образом неформальные отношения между экономическими агентами влияют на результаты деятельности; оценить потенциальную эффективность тех или иных институциональных реформ и нововведений; рассчитать оптимальную структуру организации; учесть существующие связи при институциональном проектировании; определить основных и второстепенных агентов отношений.

В свою очередь, образовательная организация в целом представляет совокупность институциональных ограничений формального и неформального характера, в пределах которых осуществляется образовательная деятельность, направленная на воспитание,

обучение и развитие личности. Это объясняется тем, что образовательная организация является некоммерческой, и, следовательно, зависит от институциональной образовательной среды, что требует соответствия ее организационных форм и способов деятельности господствующим в обществе стандартам, нормам и правилам. Институциональные изменения возможны, но они должны не выходить за рамки полномочий образовательной организации в соответствии с ее статусом.

В качестве специфической формы социального партнерства авторами была рассмотрена сетевая модель взаимодействия реального сектора экономики и образовательной организации [5]. Социальное соглашение в этом случае является одним из видов социального контракта. Институциональные изменения закреплены были в партнерских соглашениях, совместных проектах и программах, мероприятиях по обмену опытом, в профессиональных модулях учебного плана. Настоящая сетевая модель действует в муниципальном образовательном масштабе соответствует мезоуровню институциональной среды [3].

Положительный опыт по проведению необходимых институциональных изменений и соответствия последних стратегии образовательной организации дал возможность сформулировать их принципы планирования, которые будут способствовать успешности образовательной организации в подготовке конкурентноспособных специалистов.

Список источников

Литература:

1. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. - М.: Начала, 1997.
2. Эггертсон Т. Экономическое поведение и институты. — М.: Дело, 2001. 3. Василенко Н. В. Институциональные основы управления образовательными системами и организациями. - СПб: Изд-во РГПУ, 2007.
3. Кузьминов Я. И. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
4. Громова Н. М., Ким Л. В. Инновационная форма взаимодействия образовательных учреждений и работодателей – сетевой ресурсный центр. Ж.Современные проблемы науки и образования.-2012.-№6(44.) ISSN 1817-6321

**Э. П. Печерская,**  
д-р пед. наук, профессор  
**К. А. Сарычева,**  
магистрант,

Самара, Самарский государственный экономический университет

### **АКМЕОГРАММА ПЕДАГОГА**

#### **КАК СРЕДСТВО ПРОДВИЖЕНИЯ ПЕДАГОГА К ПРОФЕССИОНАЛИЗМУ**

В настоящее время требуется системное осмысление профессионализма педагога XXI в., чтобы ориентировано оценить его место в российском обществе, выявить степень его готовности и модернизации системы образования. Главным фактором достижения профессионализма педагога является процесс самосовершенствования. Совершенствование подготовки и повышения квалификации педагогов связано с осознанием необходимости восхождения личности к высокому уровню компетентности и профессиональному мастерству[1]. Это становится возможным с использованием новой и перспективной науки – педагогической акмеологии.

Акмеология (от древнегреческого «акме» - вершина, острие, высшая степень чего-либо) - наука о человеке, которая изучает факты и закономерности, механизмы и способы развития

человека на ступени его зрелости, включая профессиональное самосознание, самосозидание, совершенствование и саморегуляцию личности

Акме – ориентация на жизненный успех и развитие творческого потенциала, достижение вершины в развитии каждого ученика и учителя.

Педагогическая акмеология - это наука о путях достижения профессионализма и компетентности в труде педагога.

Одно из центральных понятий педагогической акмеологии - это понятие профессионализма педагога. Под ним понимается интегральная характеристика личности педагога, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие у педагога сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных педагогических задач по обучению и воспитанию (детей, взрослых, обучающихся). Особенно остро данный вопрос стоит остро сегодня, когда мы видим все более жесткие требования крупных корпораций к обучению своих сотрудников [2]

Педагогическая акмеология является на сегодняшний день одним из разработанных направлений акмеологии.

Педагогическая акмеология способствует достижению педагогом вершин профессионализма, проявляющегося не только в высокой результативной деятельности, но и в следующем: в гуманистической ориентации на развитие личности обучающихся средствами отдельных учебных предметов; в выборе педагогом способов своей деятельности с учетом мотивов, ценностных ориентаций, целей учащихся; в подготовке учащихся к следующим этапам педагогического маршрута.

Акмеологическая модель профессионального развития педагога подразумевает наличие акмеограммы педагога.

Акмеограмму педагога целесообразно соотнести с профессиограммой педагога. Профессиограмма отражает социальные требования к профессиональной деятельности и личности специалиста. В профессиограмме отражается перечень социально одобряемых профессиональных задач, профессиональных приемов и технологий, а также перечень желательных для данной профессии качеств личности специалиста. В литературе описан ряд вариантов профессиограммы педагога (А. К. Маркова, В. А. Сластенин, Л. Ф. Спирин и др.). Профессиограмма педагога раскрывает особенности успешного выполнения профессиональной деятельности, требования к достижению социально приемлемого результата. Акмеограмма педагога выявляет пути продвижения педагога к более высоким уровням профессионализма. Поэтому акмеограмма может включать в свою структуру:

- задачи профессионального совершенствования педагога (например, овладение новыми методами обучения, выработку своего индивидуального стиля и др.),
- способы и приемы овладения этим новым уровнем профессионализма (например, посещение и анализ уроков своих коллег, анализ своих педагогических приемов и результатов обученности учащихся и др.),
- сроки достижения новых, более высоких результатов.

Акмеограмма педагога намечает пути совершенствования профессиональной деятельности и продвижения к новым уровням педагогического мастерства и творчества. Акмеограммы педагога могут отличаться друг от друга по целям (каких новых уровней профессионализма намечается достигнуть), по характеру и динамике траектории (каких новых результатов предлагается достичь путем постепенного систематического продвижения или путем приложения больших усилий и стремительного подъема).

При построении акмеограммы педагога важно иметь в виду, что планирование каждой новой ступени профессионализма, новой профессиональной позиции целесообразно подкреплять определением тех конкретных профессионально важных качеств личности, которые необходимы на этой ступени.

Так, ступень эрудита требует от педагога теоретического педагогического мышления, интереса к изучению другого человека, чувствительности ко всему новому и интересному в науке и практике.

Ступень мастера означает переход к практическому педагогическому мышлению и воплощению в своей практике лучших образцов профессионального ответа, что требует педагогического целеполагания, педагогической наблюдательности, педагогической интуиции и импровизации.

Позиция диагноста требует от педагога владения педагогическим диагностическим мышлением, внимания к индивидуальным вариантам психического развития, педагогического чутья, педагогического прогнозирования.

Ступень гуманиста обеспечивается такими личностными качествами педагога, как гуманистическая ориентация на развитие личности учащихся, педагогическая эмпатия, педагогический такт, профессиональная чувствительность.

Ступень самодиагноста опирается на такие качества личности педагога, как зрелое профессиональное самоопределение, самосознание, педагогическая рефлексия.

Позиция новатора, творца требует от педагога гибкого педагогического мышления, педагогической интуиции, импровизации, способности действовать в условиях неопределенности. Педагог-новатор должен также обладать творческими педагогическими способностями, новым педагогическим мышлением, готовностью отойти от штампов и стереотипов, мотивационной активностью, интересом к инновациям.

Таким образом, акмеограмма педагога – это документ, в котором отражена индивидуальная "траектория" восхождения конкретного педагога к вершинам профессионализма, программа перехода от одного уровня профессионализма к другому, более высокому. Акмеограмма педагога является средством продвижения педагога к профессионализму, к достижению педагогом своего профессионального акме, а также средством самоконтроля за этим движением.

#### Литература:

1. Печерская Э.П. Методические основы моделирования профессиональных компетенций специалистов в области гуманитарных технологий [Текст] / Э.П. Печерская // Научные исследования Самарского государственного экономического университета: сб. науч. тр.: в 2 ч / отв. ред. А.П. Жабин. – Изд-во Самар. гос. экон. ун-та. – Самара, 2011. – Ч.1.– С. 240-246. – 0,4 печ.л.
2. Печерская Э.П. Развитие компетенций персонала в рамках корпоративного университета [Текст] / Э.П. Печерская, Н.Д. Тяжева // Вестник Самарского государственного экономического университета.- Изд-во Самар. гос. экон. ун-та. – Самара, 2012. – 7(93) – С. 102-106. – 0,25 печ.л.

**О. В. Иванова,**

канд. филос. наук, доцент,

Чита, Забайкальский государственный университет

## **ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ГАРМОНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Особая роль в формировании личности и общества принадлежит сфере образования. В настоящее время проблема образования является особо актуальной и обсуждаемой. Вопрос об образовательных приоритетах и методиках должен определяться образовательным идеалом.

Так, по мнению К. Манхейма, гуманистический идеал образования и культуры – вовсе не крайний тип аристократической культуры[2, с. 215], связанной с ценностями классической древности и сочетающей в античности элементы, наиболее соответствующие развитию гармоничных, цельных, многосторонне образованных личностей, и мир «чистых» идей, которые могут помочь современному человеку подняться над убожеством и повседневностью жизни. Говоря об образовании, К. Манхейм акцентирует внимание на том, что приобщение к «культуре» должно включать два аспекта: приобретение специализированных знаний и изучение общих дисциплин, предмет которых составляет ориентация в жизни и социальной реальности.

Гуманист аристократического типа отдаляется от повседневной жизни, а, значит, и от человека массы, тем самым самодистанцируется, т.е. обращается к классической древности не ради её изучения, а для того, чтобы положить в основу своего развития классический идеал, что позволяет возвыситься над обстоятельствами повседневной жизни.

В современном обществе особая роль отводится профессиональной социализации человека. Безусловным позитивным аспектом становления профессиональной специализации является то, что знание, обретенное практическим путём, делает связь между познающим и познаваемым органичной.

Такое знание преодолевает односторонность путём расширения кругозора познающего, оно становится подлинно многосторонним и универсальным. Следовательно, в системе образования актуализируется вопрос о теории воспитания и гармоничном сочетании личных интересов, потребностей, вкусов с общественными нормами.

Модусом гармонизации общественных отношений является образование, которое можно рассматривать как социальный институт и как приобретенную характеристику человека. Поэтому построение образовательного процесса, его ориентация на качество являются наиболее важными в современном обществе. Безусловно, уровень, качество образования будут зависеть не только от внешних образовательных условий, но и от желания, внутренних стимулов, мотивации и способностей человека.

В настоящее время происходят процессы коммерциализации и модернизации образования, результаты чего будут видны уже вскоре. Это объективные процессы современной реальности, но от государственной образовательной политики зависит, будут ли люди грамотными, будет ли существовать образование как мобилизирующий и дифференцирующий социальный институт и будет ли образование качественным.

Насущной проблемой образовательных учреждений как дошкольного, школьного, вузовского и послевузовского образования является недостаточный объём финансирования. Педагоги всех уровней обречены на выживание в сегодняшних условиях, особенно в провинции. А это приводит к тому, что учитель становится не престижной профессией и качество преподавания ухудшается. Следовательно, ученики не получают в полном объёме знаний, воспитания и т.д. – так появляются малообразованные, малообученные, недоразвитые и недумающие люди, которыми, впрочем, управлять весьма просто. Возникает вопрос: «Какова же цель современной образовательной политики государства?».

Согласно идеологии правящей партии России приоритетом развития страны является внедрение прогрессивных технологий, наукоёмкого производства с использованием нанотехнологий. Это подразумевает высокий уровень образования молодого поколения. А это значит, что должны быть согласованы действия федеральных и муниципальных служб в сфере образования, вложения в образования, улучшение материально-технической базы, повышение заработных выплат педагогам. Но всё это происходит совсем не так, как хотелось бы, а порой совсем наоборот. Повышаются требования к образовательным программам, уровню знаний и методикам преподавания, но это ничем не подкрепляется и стимулируется, особенно если говорить о провинциальных вузах.

Немаловажным является и то, что и как преподают в современных школах и вузах, особенно это касается гуманитарных дисциплин, истории и географии в частности. Ведь именно история учит ориентироваться во времени, а география – в пространстве. Также особые знания дети получают, изучая точные науки, о природе и технике, а также уровень общекультурной подготовки детей обеспечивается изучением гуманитарных дисциплин. Поэтому выбор приоритетных дисциплин образования очевиден. Но что предлагают сегодня в образовательных стандартах далеко от реальных потребностей в развитии гармоничной всесторонней развитой личности, что было и остаётся идеалом обучения, воспитания, развития во все времена, поскольку только образованные гармонично-развитые личности способны что-то созидать, и созидать нужное и полезное.

Гармонизация общественных отношений предполагает согласование политических, экономических, социальных процессов в обществе. И образование является одним из способов установления интегральным модусом общественной жизни. С одной стороны, социальный институт образования – концентрирует преобразующие силы общества, а с другой – способствует дифференциации, стратификации общественной системе, а, следовательно, и гармонизации на каждом стратификационном уровне. Социальный институт образования – это опора государственности и стратегической национальной безопасности. Умелое управление образованием способно качественно преобразовывать общественные системы (примеры чему есть в истории). Следовательно, главной задачей нашего времени является проведение нужных и улучшающих состояние образовательной системы реформ, а не разрушающих то, что ещё осталось.

Это, конечно, не все актуальные проблемы современного образования, но решение этих указанных проблем улучшило бы ситуации в образовательном пространстве России значительно.

Литература:

1. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования. – М.: Гардарики, 2005.
2. Манхейм К. Избранное. Социология культуры. – М.; СПб., 2000.
3. «Хорошее общество»: Социальное конструирование приемлемого для жизни общества. - М., 2003.

**В. Г. Зарубин,**  
д-р. социолог. наук, профессор  
**А. И. Начкин,**  
канд. воен. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РОССИИ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

В процессе модернизации российского образования особое внимание уделяется совершенствованию педагогических кадров и педагогического образования, что связано с изменением ожиданий общества от системы образования и функций педагога в современных условиях, появлением новых типов педагогической занятости и трансформацией рынка педагогического труда. Согласно ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», к системе образования относятся не только образовательные организации, но и федеральные государственные образовательные стандарты, образовательные программы различных видов, уровней и (или) направленности, педагогические работники и обучающиеся, органы управления образованием и др.

Вопрос о необходимости реформирования педагогического образования связан с итогами проведенного Министерством образования и науки РФ в 2012 году мониторинга деятельности государственных вузов и их филиалов, который показал, что 30 из 42 педагогических вузов (71,43%) и 29 из 37 их филиалов вузов (78,38%) признаны имеющими признаки неэффективности. Результаты мониторинга являются аргументом в пользу реорганизации системы педагогического образования.

Исследование, проведенное нами показывает, что только среди вузов подготовкой кадров по педагогическим направлениям занимаются федеральные и национальные университеты, различные отраслевые и региональные университеты, академии, институты. И, прежде чем обсуждать вопросы институциональных изменений в системе педагогического образования, в том числе и вопросы создания региональных сетей, необходимо проанализировать ее регионально-территориальную структуру (образовательных учреждений и направлений подготовки).

Сегодня подготовка педагогических кадров в Российской Федерации в системе высшего профессионального образования осуществляется в структуре государственного и негосударственного образования. В структуре государственного высшего профессионального образования выделяется четыре группы вузов. Первая группа – федеральные университеты. Вторая – региональные университеты (в состав группы входят: классические университеты, технические, аграрные и технологические университеты, университеты культуры, физической культуры и другие). Третья группа – педагогические вузы (университеты и институты). Четвертая группа – иные вузы (академии и институты).

В настоящее время подготовка педагогических кадров по образовательным программам бакалавриата по направлениям «050100 – Педагогическое образование», «050400 – Психолого-педагогическое образование», «050700 – Специальное (дефектологическое) образование», «051000 – Профессиональное обучение» ведется в 228 государственных вузах Российской Федерации. Среди них 9 федеральных университетов и МГУ им. М. В. Ломоносова, 106 региональных университетов, 56 педагогических университетов и институтов, а также 56 других вузов.

Эти вузы располагаются на территории восьми федеральных округов: Центрального, Южного, Северо-Западного, Дальневосточного, Сибирского, Уральского, Приволжского и Северо-Кавказского.

Наблюдается зависимость между территориальной структурой Российской Федерации и распределением вузов, осуществляющих подготовку педагогических кадров. Анализ статистической информации выявил ряд тенденций формирования педагогических кадров.

Первая тенденция. На территории каждого из Федеральных округов РФ сформировалась группа вузов, которая ведет подготовку педагогических кадров по программам бакалавриата. В Центральном округе эта группа состоит из 55 вузов, в Южном – из 23, в Северо-Западном – из 22, в Дальневосточном округе – из 13, в Сибирском – из 33, в Уральском – из 24, в Приволжском – из 42, и в Северо-Кавказском округе – из 16 вузов. Каждая группа состоит из разнородных вузов. Это привело к формированию неконтролируемого рынка педагогического труда в Российской Федерации. Особенно острая ситуация сложилась в Центральном и Дальневосточном федеральных округах.

Вторая тенденция. Во всех девяти Федеральных университетах и в МГУ им М.В. Ломоносова осуществляется подготовка педагогических кадров по программе бакалавриата. Поиск вариантов эффективного взаимодействия между педагогическими вузами и федеральными университетами приведет в перспективе к повышению фундаментальных основ и качества подготовки педагогических кадров.

Третья тенденция. К позитивным моментам современного рынка труда относится то, что на территории каждого Федерального округа функционирует ведущий педагогический вуз, который осуществляет уровневую подготовку педагогических кадров – по программам

бакалавриата и магистратуры. В Центральном федеральном округе - это Московский педагогический государственный университет, в Южном - Волгоградский государственный социально-педагогический университет, в Северо-Западном - Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, в Дальневосточном округе - Благовещенский государственный педагогический университет, в Сибирском - Красноярский государственный педагогический университет и Новосибирский государственный педагогический университет, в Уральском округе - Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург) и Челябинский государственный педагогический университет, в Приволжском округе - Нижегородский государственный педагогический университет и Ульяновский государственный педагогический университет, и в Северо-Кавказском округе - Дагестанский государственный педагогический университет. В перспективе данные педагогические вузы могут координировать методическую, исследовательскую и организационную деятельность вузов, осуществляющих подготовку педагогических кадров на территории Федеральных округов.

Соотношение доли вузов, которые осуществляют подготовку педагогических кадров по программе бакалавриата, способствует выявлению уровня конкуренции на рынке педагогического труда. Педагогические вузы составляют только  $\frac{1}{4}$  часть (24,6 процентов) от числа участников педагогического рынка труда. Наибольший сегмент рынка составляют федеральные и региональные университеты – в совокупности 50,8 процентов. Активную конкуренцию педагогическим вузам составляют другие вузы – 24,6 процентов.

Уровень конкуренции на рынке педагогического труда по образовательным программам бакалавриата на территории федеральных округов различен.

Первую группу составляют федеральные округа, где доля педагогических вузов достаточно высока, и колеблется от 25,5 до 32,8 процентов. К числу таких территориальных образований относятся Уральский федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 32,8 процента, доля федеральных и региональных университетов – 46,2 процента и доля других вузов – 21,0 процент) и Приволжский федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 30,9 процентов, доля федеральных и региональных университетов – 52,4 процента, и доля других вузов – 16,7 процентов).

Вторую группу составляют федеральные округа, где доля педагогических вузов находится на среднем уровне и колеблется от 23,0 до 25,5 процентов. К числу таких территориальных образований относятся Северо-Кавказский федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 25,5 процента, доля федеральных и региональных университетов – 55,8 процентов, и доля других вузов - 12,5 процентов) и Дальневосточный федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 23,0 процента, доля федеральных и региональных университетов – 77,0 процентов, другие вузы на рынке педагогического труда отсутствуют).

Третью группу составляют федеральные округа, где доля педагогических вузов является низкой и колеблется от 16,4 процентов до 21,9 процентов. К числу таких территориальных образований относятся Центральный федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 21,9 процента, доля федеральных и региональных университетов – 34,5 процентов и доля других вузов - 43,6 процентов), Южный федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 21,8 процента, доля федеральных и региональных университетов – 47,8 процента и доля других вузов – 30,4 процента), Сибирский федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 21,2 процента, доля федеральных и региональных университетов – 57,6 процентов, и доля других вузов - 21,2 процента) и Северо-Западный федеральный округ (доля педагогических вузов составляет 16,4 процентов, доля федеральных и региональных университетов – 67,2 процента, и доля других вузов - 16,4 процента).

Таким образом, анализ функционирования высшего профессионального педагогического образования в Российской Федерации выявил, что возник современный рынок воспроизводства педагогического труда. Рынок педагогического труда – это система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда в сфере образования. Современный российский рынок педагогического труда представляет собой хаотичное взаимодействие вузов. Педагогические университеты и институты испытывают острую конкуренцию со стороны государственных (федеральные и региональные университеты и вузы различного профиля), а также негосударственных образовательных учреждений (университетов, академий и институтов).

**И. Селек,**  
заместитель генерального секретаря Фонда журналистов и писателей Турции,  
Республика Турция

### **УПРАВЛЕНИЕ УНИВЕРСИТЕТСКИМ СООБЩЕСТВОМ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ**

В чем заключается специфика функций университетского сообщества в условиях модернизации общества? Во-первых, функции реализуются сложной, многоуровневой и разветвленной сетью формальных организаций, имеющих давние, устойчивые социально-исторические связи как друг с другом, так и с внешними институтами (семьей, наукой, культурой, производством). Во-вторых, функции находятся под социальным и государственным контролем в той мере, в которой общество или группы вырабатывают и одобряют более или менее целостную концепцию сети образовательных организаций, обеспечивают ресурсы для ее развития. В-третьих, эти функции распространяются на все без исключения уровни общественной жизни (индивидуальный, групповой и социетальный).

Отмеченные взаимодействия университетского сообщества и других социальных институтов носят ярко выраженный двусторонний характер. В результате социологического анализа становится очевидным, что система высшего образования определенным образом «реагирует» на динамику других институтов, изменяя свою структуру или содержание в соответствии с изменяющимися условиями. В связи с этим можно предположить, что это реагирование носит также функциональный характер. Причем такое реагирование является чаще всего запаздывающим.

Поскольку университетское сообщество, как целостное явление, обладает собственной сложной структурой, в которой активную роль играют различные социальные организации, то высшее образование само является источником воздействия, направленным на другие общественные институты.

Исходя из представления о системном характере функций университетского сообщества, можно обозначить эти функции как наиболее устойчивые направления воздействия образования на основные сферы жизни современного общества и в тоже время университетское сообщество является фактором становления студенчества. Часть функций высшего профессионального образования временно оказываются в скрытом, то есть в латентном, состоянии. Латентное состояние ведет к тому, что эти функции не порождают потребности в социальном заказе. В таких случаях функции, свойственные университетскому сообществу, не становятся предметом специального научного анализа или социально-практического освоения, то есть не переводятся в плоскость задач системы образования.

В иных социально-исторических обстоятельствах общество, доминирующие социальные группы или отдельные институты (например, элементы политической системы, хозяйственные структуры) могут целенаправленно акцентировать некоторые функции университетского сообщества, добиваясь их перевода в статус приоритетных задач школы или образовательной

системы вообще. Это означает, что реализация функций опосредована социальным целеполаганием в сфере образования и, строго говоря, социальной структурой и идеологией данного общества (целеполаганием в экономике, политике, социальном развитии и культуре).

Каково содержание функций университетского сообщества в условиях модернизации экономической, социальной, социально-культурной и социально-политической сферах общества? Как университетское сообщество влияет на становление студенчества?

В экономической сфере университетское сообщество обеспечивает выполнение ряда функций в отношении системы общественного производства и экономической системы в целом. К этим функциям относятся формирование профессионально-образовательного состава населения и формирование производственных качеств работников. Одним из способов адаптации в условиях рынка труда является сегментация рынка труда. Рынок труда может быть сегментирован как минимум тремя разными способами:

1. Внутренний и внешний рынки труда, различающиеся по способам заполнения рабочих мест (изнутри предприятия по административным стандартам или извне — по рыночным ставкам).

2. Первичный и вторичный рынки труда, различающиеся по степени привилегированности условий труда, уровню его оплаты, престижности выполняемых работ.

3. “Ядро” и “периферия” рынка труда, различающиеся по характеру занятости (в первую очередь, ее полноте, продолжительности и стабильности).

Для нашего исследования более интересны второй и третий подходы. В соответствии с теориями человеческого капитала первичный сектор состоит из работников, получивших образование, в то время как вторичный сектор объединяет неквалифицированную рабочую силу. Вскоре теория сегментации рынка труда начинает активно заимствоваться социологами. Появляется также другое стратификационное членение рынка труда — на “ядро” и “периферию”, при котором главным критерием выступают уже не условия труда и оплаты, а стабильность занятости. “Ядро” составляют постоянные (штатные) работники, занятые на условиях длительного или даже пожизненного найма, имеющие полный рабочий день и полную рабочую неделю. К “периферии” же относятся занятые по краткосрочным договорам и без договоров, работающие неполное время, без гарантий сохранения места в периоды экономического спада.

В свете данных подходов к изучению рынка труда университетское сообщество отвечает за формирование профессионально-образовательного состава населения. Но при этом, на наш взгляд, было бы неверно полагать, что университетское сообщество непосредственно формирует профессиональную и квалификационную структуру общества. Конечно нет. Университетское сообщество не может изменять пропорции занятости трудоспособного населения, оно не влияет на качество рабочих мест в конкретных отраслях общественного производства, оно не способно диктовать условия, которые обеспечивают развитие региональной или национальной экономики. Предназначение университетского сообщества состоит в обеспечении квалификационного воспроизводства различных профессиональных отрядов и слоев населения.

Такое воспроизводство на практике таит в себя взаимодействие двух прямо противоположных тенденций. С одной стороны - университетское сообщество, в силу институциональной и организационной инерции, может вести к «перепроизводству» подготовленных профессионалов. Подобное перепроизводство относится к числу негативных процессов, которые протекают внутри профессионально-квалификационной структуры населения. Противоположная тенденция выражается в том, что университетское сообщество недопроизводит специалистов некоторых, профессий или определенных квалификаций. В таком случае усиливается приток в профессию людей без соответствующей подготовки, входит в массовую практику обучение профессии на рабочем месте (не дающее базовых теоретических знаний и творческих навыков).

Обе тенденции оказывали и оказывают негативное влияние на социально-профессиональную структуру общества. Подчас такое влияние становится даже разрушительным в отношении некоторых относительно устойчивых систем социальных отношений, представляющих общественную ценность, например, в отношении профессиональной культуры отраслевых групп работников. Под их воздействием происходит не только качественное «размывание» квалификационного состава профессиональных групп, но становятся менее ясными отношения внутри профессиональных групп и между ними, поскольку принижается профессиональная ответственность, распространяются непрофессиональные критерии в работе и должностном оценивании людей и, соответственно, непроизводительные факторы социального продвижения индивидов.

Другой функцией, характерной для университетского сообщества, является формирование производственных качеств работников. В области высшего образования эта функция осуществляется исключительно университетским сообществом.

При этом следует иметь в виду, что производственные и социальные качества могут развиваться в трудовой допрофессиональной или непрофессиональной деятельности. С нашей точки зрения было бы неверно недооценивать в этом плане роль общеобразовательной подготовки, которая во многом формирует интеллектуальный, творческий и нравственный потенциал будущего работника. Данные статистики и социологических исследований показывают, что производительность труда и инновационная активность работника повышается с ростом его общего образования. И все же именно университетское сообщество обеспечивает воспроизводство квалификационного состава работников.

В процессе формирования производственных качеств работников возникает проблема. Суть этой проблемы состоит в том: возможно ли достичь соответствие между формально-квалификационными характеристиками должностей, рабочих мест, созданных в экономике, и квалификационным составом трудоспособного населения и занятых работников. Производственные обязанности на каждом рабочем месте, как правило, предполагают наличие у работника, претендующего на это место, определенного объема общеобразовательных знаний и профессиональных навыков. На практике, однако, крайне редко возникают стопроцентные совпадения между квалификационными характеристиками должностей и уровнем квалификации работников даже в рамках одной отрасли экономики или отдельного предприятия. Считается, что некоторое превышение образовательного уровня работника над требованиями рабочего места играет положительную роль в развитии производства, поскольку обеспечивает резерв творческого потенциала личности, квалификационного и должностного роста человека, а следовательно, и его социального продвижения. С другой стороны, это же обстоятельство может усиливать противоречие между притязаниями обладателя «избыточного» образования и ожиданиями окружающих его людей, вести к конфликту. Оба аспекта заслуживают внимания как исследователей в области социологической теории, так и в области прикладных социологических исследованиях.

**А. О. Кравцов,**  
канд. пед. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А. И. Герцена

### **КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ**

Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны.

Конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира

Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности.

Обновление организационно-экономических механизмов на всех уровнях системы образования обеспечит ее соответствие перспективным тенденциям экономического развития и общественным потребностям, повысит практическую ориентацию отрасли, ее инвестиционную привлекательность.

Одним из таких механизмов в развитии муниципальной системы образования наиболее важным является кластерный подход на основе взаимодействия, партнерства, сотрудничества, диалога между заинтересованными субъектами: образовательными учреждениями, работодателями, органами управления, общественными организациями.

Одной из форм сотрудничества является создание образовательных кластеров в региональных и муниципальных образовательных системах.

Теоретическую основу для исследования образовательных кластеров оставляют:

➤ кластерный подход образованию (Г.В. Мухаметзянова, Е.А. Корчагин, Н.Б. Пугачева, А.В. Леонтьев);

➤ теории деятельности педагогического проектирования (В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, В.П. Беспалько, Г.И. Ибрагимов, В.С. Леднев, М.И. Махмутов, В.А. Сластенин);

➤ концепция непрерывного образования (Б.С. Гершунский, Г.В. Мухаметзянова, А.М. Новиков);

➤ исследования, раскрывающие проблемы социального партнерства и управления качеством образования (Анисимова П.Ф., Мухаметзяновой Г.В., Ибрагимова Г.И., Шуберта Ю.Ф., Корчагина Е.А., В.П. Панасюк, М.М. Поташник, А.С. Субетто);

Необходимость обращения к кластерному подходу объясняется преимуществами кластера как организационной формы объединения усилий заинтересованных сторон в целях повышения эффективности муниципальной системы образования.

Наполнение модели должно происходить через социальное партнерство, которое в условиях образовательного кластера будет эффективным, если:

➤ все уровни образования находятся в прямом соподчинении на основе сквозных образовательных программ;

➤ образовательные программы создаются с учетом требований стандартов, разработанных представителями отрасли;

➤ коллективы учебных заведений взаимодействуют на основе принципа корпоративности.

**Под кластерным подходом к развитию образования понимается взаимо- и саморазвитие субъектов кластера «в процессе работы над проблемой», осуществляемое на основе устойчивого развития партнерства, усиливающего конкретные преимущества, как отдельных участников, так и кластера в целом.**

Кластером является совокупность согласованно действующих на основе общей цели субъектов, которые объединены определенными договорными отношениями, определяющие роли субъектов и регулирующие их деятельность.

**Образовательный кластер - это, с одной стороны, совокупность взаимосвязанных учреждений образования, объединенных потому или иному признаку и партнерскими отношениями с иными организациями; с другой - система обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке наука-технологии-бизнес, основанная преимущественно на горизонтальных связях внутри цепочки.**

Таким образом, при реализации кластерного подхода можно выделить несколько ключевых моментов. Это наличие:

- общей цели;
- правовой основы совместной деятельности субъектов;
- разработанных механизмов взаимодействия между субъектами, объединяющимися в кластер;
- механизма управления реализацией кластерного подхода;
- технологий реализации кластерного подхода в соответствии с декларируемыми общими целями.

Кластерные системы характеризуются общими особенностями:

- наличие образовательного **учреждения - лидера**, определяющего долговременную образовательную, инновационную и иные стратегии всей муниципальной образовательной системы;
- территориальная локализация основной массы образовательных учреждений – участников кластерной системы;
- устойчивость стратегических связей в рамках кластерной системы, включая ее межрегиональные и международные связи;
- долговременная координация взаимодействия участников кластерной системы в рамках региональных и муниципальных программ развития, инвестиционных проектов, инновационных процессов;
- наличие корпоративных систем управления, контроля бизнес-процессов, коллективного мониторинга.

Кластерный подход не является чем-то абсолютно новым для системы образования.

Он представляет собой развитие системного подхода, имея по своей природе точечный характер, ему присущи следующие специфические черты, которые следует учитывать на муниципальном уровне:

- конкурентное преимущество в кластерах создается совместными усилиями участников или коллективно;
  - критическая масса высококвалифицированных человеческих ресурсов является приоритетом номер один для кластеризации;
  - в основе кластерного подхода лежит новая теория экономического роста, считающая главным фактором развития возрастающую отдачу от накопления знаний и, как следствие, рост инвестиций в новые технологии и человеческий капитал;
  - исходным моментом является исследование процессов кластеризации.
- Выявление муниципальных образовательных кластеров, их механизмов функционирования и развития.

Суть теоретических и методологических положений, лежащих в основе формирования образовательных кластеров региона, состоит в следующем:

- кластеры первоначально необходимо выявить на основе идентификации их сети взаимосвязанных, взаимодополняющих организаций, принадлежащих различным отраслям экономики;
- необходимо исследовать «входы» и «выходы» организаций как системы;
- при выявлении кластеров необходимо иметь в виду, что они могут различаться по уровню развития, т.е. могут быть сильными, устойчивыми, латентными;
- необходимо, прежде всего, определить локальные уникальные преимущества кластеров, неформальные отношения и неявные знания.

В ходе использования кластерного подхода к системе образования необходимо руководствоваться следующими **теоретическими и методическими положениями**:

1. кластеры - это форма сети, наблюдающейся в пределах географического региона, в которой близкое расположение организаций обеспечивает наличие определенных форм общности и повышает частоту и уровень взаимодействия;

2. последнее определение кластера как формы сети характеризует важный аспект феномена кластера, имеющий принципиальное практическое значение при выявлении кластеров и формировании их системы;

3. кластеры характеризуются различной степенью зрелости, развитости. Их можно классифицировать на **«сильные», «устойчивые», «потенциальные», «латентные»;**

➤ **сильный кластер** характеризуется эффективной структурой, отражающей важнейшие этапы производственного цикла, высокой конкуренцией и активным взаимодействием между участниками, создающими устойчивые конкурентные преимущества;

➤ **устойчивый кластер** характеризуется тем, что структура кластера стабильно развивается, однако в настоящее время не накоплена критическая масса производственного потенциала для получения значительных преимуществ от агломерации, имеет место активное внутривластерное взаимодействие;

➤ **потенциальный кластер** имеет весьма фрагментированную структуру, но интенсивно развивается;

➤ **латентный кластер** - существуют лишь отдельные кластерные структуры, не хватает устойчивых коммуникативных взаимосвязей;

➤ кластеры возникают там, где есть база локальных преимуществ для их построения;

4. усилия по развитию кластера должны идти через **достижение конкурентных преимуществ и специализацию**. Это требует построения кластеров на местных различиях и источников необходимых преимуществ с превращением их в сильные грани данного кластера.

Построение кластера может осуществляться **в трех сценариях:**

➤ «сверху вниз», т.е. с первоочередным образованием органов совещательной координации и мониторинга, определением стратегии кластера в целом и его ресурсной поддержкой;

➤ «снизу вверх», т.е. выстраивание отдельных проектов и программ, интегрирующих потенциальных участников кластера;

➤ смешанный вариант, когда параллельно во времени сочетаются оба подхода.

В рамках данной стратегии мы основываемся на третьем подходе.

Говоря о принципах формирования кластера, отметим, что в этом качестве может выступать:

➤ общность интересов потенциальных участников - одни и те же или взаимосвязанные области деятельности, общий рынок или сфера активности;

➤ концентрация - расположение, удобное для регулярных контактов;

➤ взаимодействие - взаимосвязи, взаимозависимость с большим разнообразием формальных и неформальных отношений.

Указанные принципы могут быть дополнены следующими:

1. **Государственно-частного партнерства**. Под государственно-частным партнерством следует понимать общность интересов государства и всех элементов кластера, экономическую ответственность, оптимальный учет интересов, селективность, законодательную обеспеченность.

2. **Системность**, т.е. эволюционное саморазвитие, коммуникативность, непрерывность функционирования, синергетический эффект, получаемый в результате формирования и дальнейшего функционирования кластера.

3. **Целеполагание.** К этой группе принципов, на наш взгляд, необходимо отнести эффективность деятельности, наличие долгосрочных стратегических целей по повышению инновационной активности всех элементов кластера, комплексное развитие, повышение конкурентоспособности результатов деятельности кластера.

4. **Организационные принципы,** т.е. коллективное принятие решений, непрерывность, гибкость при формировании кластера, общность интересов потенциальных участников - одни и те же или взаимосвязанные области деятельности, общий рынок или сфера активности; концентрация - расположение, удобное для регулярных контактов; взаимодействие - взаимосвязи, взаимозависимость с большим разнообразием формальных и неформальных отношений, развитие механизмов горизонтальной и вертикальной интеграции в инновационной сфере, создание инфраструктуры эффективного взаимодействия государственных органов, крупного, малого бизнеса, учебных и научных заведений.

Рассматривая кластер, как «форму сети», необходимо учитывать социальный фон, складывающийся вокруг тематической инновационной идеи или на основе территории, возможности социальных сетей «складывающихся стихийно и не поддающихся управлению, но в тоже время и предлагающих новые возможности для использования сетевого пространства для целей развития организаций, целей образовательно-воспитательных и целей профессионального развития.

Сетевая организация управления качеством образования предполагает:

- использование сетевого пространства для неформального общения и эффективных способов коммуникаций для повышения потенциала воспитательной и образовательной деятельности;
- использование сетевых возможностей для расширения методического пространства как пространства взаимодействия педагогов;
- использование сетевого подхода для реализации сетевых проектов;
- использование потенциала сетевого взаимодействия для повышения эффективности образовательных организаций
- использование потенциала сетевого взаимодействия как распределенной деятельности при реализации сетевой программы профильного обучения, сетевой программы организации внеурочной деятельности и тп.;
- использование сетевого взаимодействия с иными образовательными организациями для расширения программно-методического комплекса.

В этой логике представляется важным оценивать динамику развития кластера с точки зрения состава и численности участников, их значимость, а также связи между участниками (количество, качество, частоту, динамику и др. связи)

Таблица  
Оценки процесса создания сети в рамках кластера

Аспекты отображения сети	Способы измерения
Субъекты сети	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Динамика, численность участников кластера.</li> <li>➤ Их значимость.</li> <li>➤ Отраслевая принадлежность участников кластера.</li> <li>➤ Характеристики участников, в т.ч. их комплементарность.</li> <li>➤ Возможность увеличения/сокращения числа участников</li> </ul>
Связи в сети	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Динамика количества связей.</li> <li>➤ Качество связей.</li> <li>➤ Характеристика связей.</li> <li>➤ Частота, продолжительность и содержание контактов.</li> <li>➤ Возможность увеличения/сокращения числа связей</li> </ul>

Наиболее важным аспектом применения кластерного подхода к управлению развитием районной системы образования является идея межкластерного взаимодействия, в рамках которой:

1. Каждый содержательный кластер в рамках районной системы образования рассматривается как «инкубатор» инновационных идей и практик в соответствии с его тематикой. В рамках межкластерного взаимодействия эти идеи диссимируются в образовательных учреждениях входящих в другие кластеры, что соответствует ключевым идеям проектно-ресурсного подхода, когда деятельность каждого кластера в рамках системы образования становится не только ресурсопотребляющей, но и ресурсопорождающей.

2. Указанное взаимодействие порождает четыре синергетических эффекта:

➤ **инфраструктурно-синергетический** – межкластерное взаимодействие создает новое качество инновационной инфраструктуры, основанной на совместно-распределенной деятельности, как внутри кластера, так и в рамках межкластерного взаимодействия;

➤ **ресурсно-синергетический** – межкластерное взаимодействие позволяет более рационально использовать различные ресурсы от материальных, до информационных, обеспечивая устранение дублирования работ в рамках развития системы образования;

➤ **информационно-синергетический** – межкластерное взаимодействие **позволяет** в полной мере реализовать принципы «управления знаниями» создающие предпосылки для содержательных новаций, позволяющих интегрировать информационные ресурсы на метапредметной основе; управленческих новаций, позволяющих создавать условия для стратегий деятельности;- институциональных изменений в сфере организации образовательной деятельности, то есть обеспечения правил игры в сфере образования.

➤ **производственно-технологический** – межкластерное взаимодействие позволяет создать особую ресурсную базу обеспечения качества образования, включающую организационный, технологический, программно-методический и общественный ресурс, нетиповые организационные формы взаимодействия образовательных организаций и инновационное содержательно методическое оформление конвенциональной критериальной систем.

Литература:

- Бойцов А.С., Костяев А.И. К вопросу о теории кластеров и кластерном подходе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2009. С. 25 - 31.
- 2.Смирнов, А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: Монография. Казань: РИЦ «Школа», 2010. 102 с.
- 3.Шамова Т.И. Кластерный подход к развитию образовательных систем// Взаимодействия образовательных учреждений и институтов социума в обеспечении эффективности, доступности и качества образования региона: Матер. X Международ.
- Образовательного форума: 2ч. (Белгород. 24-26 окт. 2006.)/БелГУ, МПГУ, МАНПО; отв. Редактор Т.М. 4.Давыденко, Т.И. Шамова. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2006 – ч. I – С.24-29.
- 5.Яворский О.Е. Образовательный кластер как форма социального партнерства теикума и предприятий газовой отрасли: диссертация ...кандидата педагогических наук: 13.00.01.- Казань, 2008.- 253 с.

**М. В. Жарова,**  
канд. физ.-мат. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

В развитии отечественного образования ведущее место занимает человеческий фактор. Не умаляя значение политических решений и экономических условий для модернизации образовательных систем, следует, однако, подчеркнуть все возрастающее влияние на ее успех деятельности руководителей и педагогических коллективов образовательных учреждений: это их способность и решимость разрабатывать и внедрять новые стратегии и модели управления; готовность к нововведениям; заинтересованность в повышении качества образовательных услуг, обеспечении большей клиент-ориентированности ОУ; рост эффективности управления ОУ и стимулирование творческой активности работников.

Очевидно, что основные проблемы, связанные с инновационным развитием образования, возникают тогда, когда нет сбалансированности в развитии объективного и субъективного факторов, когда компетентность руководства ОУ отстает от уровня современных требований или не находит должного применения в устаревших моделях управления.

Таким образом, компетентность руководителя ОУ выступает сегодня важнейшим фактором, определяющим не только эффективность образовательной деятельности, но и перспективы развития ОУ и его будущий облик.

В перечень поручений Президента Российской Федерации, касающихся нововведений в системе образования, включен ряд пунктов, непосредственно связанных с оценкой деятельности руководителей образовательных учреждений, в частности, разработка показателей эффективности их работы, в том числе с учетом мнения потребителей, сотрудников и других заинтересованных сторон.

Новый социальный заказ на разработку методик оценки эффективности управления и технологий совершенствования деятельности руководителей ОУ, с одной стороны, обусловлен задачами создания в России национальной инновационной системы, испытывающей потребность в новом типе управленца, а с другой, - новыми требованиями, которые предъявляет изменяющаяся среда к образованию, образовательному процессу и результатам деятельности ОУ.

Специфика оценки эффективности деятельности руководителя ОУ заключается в том, что она не может быть получена непосредственно, а только опосредованно – на основе оценки деятельности всего ОУ. Вместе с тем, при достаточно высоком уровне развитии непрерывно совершенствующихся методологии и методов анализа эффективности менеджмента, современные модели и методики оценки эффективности деятельности руководителя ОУ разработаны не достаточно.

В связи с этим данная проблема приобретает особую актуальность как в теоретическом, так и прикладном аспектах (Д.К. МакКлелланд, Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер, М. Argyris, А.Р. Bohner, С.В. Kelly, N. Chomsky, D. Goleman, J. Wieman).

Новое понимание роли управления в инновационном обновлении образовательных систем представлено в целом ряде исследований (М. Вудкок, Ю.Д. Красовский, А.С. Лукьянов, Г.С. Никифоров, Д. Френсис). В ситуации роста социального разнообразия общества, возрастания рисков возникновения социальных, экономических, этнических, религиозных и межличностных конфликтов именно компетентность руководителя в системе образования выступает как управленческий ресурс обеспечения модернизации и гармонизации социальных отношений в обществе (А.Г. Асмолов). Личностные и профессиональные качества руководителя, такие как: способность к лидерству,

инициативность, толерантность, творчество, готовность к сотрудничеству, стремление к новому выступают, по мнению многих исследователей, основой обеспечения эффективности управления ОУ (Н.Н. Бояринцева, Л.М. Митина, С.Н. Митин, Н.В. Тамарская, П.И. Третьяков).

Существует ряд исследований, устанавливающих зависимость между успешностью менеджера и ансамблем его личностных свойств. Так, Р. Стогдилл пишет о взаимосвязи эффективного руководства с ответственностью, участием в общественной жизни и образованностью. С точки зрения Г. Кунца и С.О'Доннела, успешный руководитель должен обладать выраженными умственными способностями, способностью к логическому анализу, иметь желание руководить, быть общительным. М.Т. Лоринг, Дж.П. Кенджеми, В.А. Критсонис затрагивают тему формирования руководителем ОУ лидерского потенциала, отмечая, что руководитель образовательного учреждения должен уметь сочетать власть с влиянием своего личного авторитета.

Профессиональные качества, которыми должен обладать руководитель, разработаны Национальным Образовательным Центром аттестации при Оксфордском университете (Великобритания). В числе наиболее важных из них определены: рассудительность, организаторские способности, решительность, лидерство, отзывчивость, стрессоустойчивость. Сюда же входят: широта кругозора, система ценностей, мотивация к достижению успеха и пр.

Таким образом, базовым основанием для создания методик оценки эффективности выступает компетентностная модель руководителя ОУ, отражающая структуру и содержание его деятельности и определяющая требования к его личностным качествам. Наиболее полно, на наш взгляд, она представлена в модели, предлагаемой К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптевым, В.А. Слостёниным.

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений требует разработки специальной критериальной базы, в состав которой должны входить как общий перечень критериев эффективности, так и минимальный набор показателей оценки (содержательно раскрывающих эти критерии), дополненный, при необходимости, показателями, определяемыми спецификой деятельности ОУ, условиями ее осуществления, стратегическими приоритетами и т.д.

При оценке эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения целесообразно выделять и анализировать: целевую эффективность; экономическую эффективность; ресурсную эффективность; социальную эффективность; технологическую эффективность.

Перечень критериев и показателей оценки работы руководителей образовательных учреждений должен базироваться на системном подходе к определению «зон ответственности» руководителя образовательной организации, к которым могут быть отнесены:

- основные результаты деятельности ОУ;
- качество образовательного процесса, обеспечивающего эти результаты;
- условия реализации образовательного процесса (кадровые, материальные, финансовые и т.д.);
- система управления образовательной организацией.

Более конкретизированный состав критериев для оценки эффективности деятельности руководителя ОУ может включать: динамику учебных и внеучебных достижений обучающихся (по уровням образования, по предметам и т.д.) с учетом характеристики контингента обучающихся; результативность воспитательной системы; спектр образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом; результативность инновационной и опытно-экспериментальной работы; профессиональный уровень педагогического состава; уровень развития материально-

технической базы образовательного учреждения; создание комфортных условий для участников образовательного процесса; информационную открытость ОУ..

В качестве методов диагностического исследования могут использоваться:

- экспертные оценки;
- анализ документов;
- наблюдение;
- анкетирование и собеседование;
- диагностические срезы знаний учащихся;
- самооценка.

Особо здесь следует остановиться на самооценке эффективности управленческой деятельности. При явной ориентации современной образовательной политики на внешнюю оценку и усиление подотчетности образовательных учреждений, определяющей для совершенствования деятельности руководителя ОУ является все же внутренняя оценка (самооценка). Модели и технологии проведения такой самооценки могут быть различными, в частности они могут базироваться на критериях премии Правительства РФ по качеству. Чрезвычайно важно при этом, чтобы такая оценка проводилась систематически, а ее результаты учитывались при определении стратегий развития ОУ, разработке программ и проектов, направленных на совершенствование системы управления. Можно утверждать, что наличие системы регулярной самооценки руководителя, уже само по себе является показателем стремления руководителя к повышению эффективности своей деятельности.

По результатам оценки определяются уровни эффективности управленческой деятельности: недопустимый, критический, допустимый, оптимальный

Важно помнить, что главный смысл оценки эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения состоит в поиске и обосновании возможностей и путей для совершенствования системы управления ОУ и повышения качества образования, предполагает постановку стратегических целей, связанных с инновационным преобразованием образовательной системы.

Очевидно также, что разработка понятных и прозрачных механизмов оценки эффективности деятельности руководителей ОУ позволит обеспечить переход к эффективному контракту таким образом, чтобы в максимальной степени учесть актуальные задачи модернизации отечественного образования, реальные возможности образовательной организации по их выполнению, сформировать обоснованные контрактные обязательства, мотивирующие эффективную деятельность руководителя и обеспечивающие ее справедливую оценку.

Литература:

1. Базаров Т.Ю., Беков Х.А. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. - М.: Инфра-М, 2004. - 134 с.
2. Друкер П. Эффективное управление / Пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2004
3. Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, 18.06.2013.
4. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний) / Под. ред. Л. Евенко. - М.: Прогресс, 1986.

**Е. Н. Агапова,**  
канд. пед. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ТАКТИЧЕСКИХ ВИДОИЗМЕНЕНИЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В РУСЛЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ**

Система высшего образования в России изначально не содержала в себе элементы рыночных отношений и была построена на принципах территориального монополизма. Еще в начале 90-х гг. XX в., до принятия Федерального закона «Об образовании», государственные вузы имели монополию на осуществление деятельности в области высшего образования. В большинстве регионов Российской Федерации существовало от 3 до 5 вузов, за исключением Москвы, Санкт-Петербурга, Нижнего Новгорода и некоторых других крупных городов, которые имели территориальную монополию. Причём неравномерность в распределении вузов была и на уровне экономических районов. Так, треть всех государственных вузов (183 из 580) в 1995 г. приходилась на Центральный и Северо-Западный экономические районы. В Северо-Кавказском, Уральском, Западно-Сибирском и Поволжском регионах имелось от 53 до 61 вузов. Наименьшее количество вузов фиксировалось на территории Северного (15 вузов), Волго-Вятского (22 вуза) и Центрально-Черноземного (26 вузов) районов.

На сегодняшний день, как точно подметил в своё время Д. Норт, мы оказались в ситуации, «когда нужно решать тройственную задачу, каждая грань которой противостоит другой», и « суть этой задачи в том, что с одной стороны, нужно охватывать перемены и новые механизмы, с другой стороны, нужно преодолевать негативные последствия перемен и ошибок», и наконец, «нужно сохранить ценное из наследия прошлого».

В.Коннов, исследуя социальные аспекты эволюции российского университета как формы самоорганизации научного сообщества в процессе коммерциализации, достаточно доказательно обосновывает невозможность институционального копирования российскими вузами, на которое ориентирует Болонское соглашение, в качестве образца двух интерпретаций модели американского университета как сложного интеллектуального предприятия, функционирующего по особым правилам, охарактеризованным Т. Парсонсом, или же коммерциализированного «предпринимательского университета», сложившегося в экономически благополучных американских условиях.

Копирование первой модели может быть успешным только при условии постановки во главу угла создания высоких интеллектуальных стандартов, обеспечить которые можно только путем привлечения в университет (или сохранения!) учёных, которые внутренне расположенных развивать эти стандарты, защищенных от давления экономической логики, прямо препятствующей всему, что в ее рамках выглядит чрезмерным интеллектуализмом.

Когда же речь идет о попытке искусственно воспроизвести вторую модель – тенденции к коммерциализации в среде, имеющей фундаментальные социокультурные и экономические отличия от США 1990-х –2000-х гг., возникшие в результате этого вузы рискуют оказаться нежизнеспособными и, что еще хуже, способны дискредитировать идею университета в целом.

Совершенно очевидно, что, будучи одновременно и лишенными возможности извлекать выгоду из неразвитой экономики знаний, и ограниченными в интеллектуальном развитии давлением изначально поставленной цели коммерческого успеха, российские вузы окажутся только в роли просителей, лишенных оснований рассчитывать на поддержку государства и общества, неготового к явным рыночным отношениям в сфере образования, которая в течение многих десятилетий считалась величайшим достижением советского общества.

Совершенно очевидно, что необходимо ответственно подходить к использованию зарубежного опыта, ибо для него характерна не только принципиально иная социально-экономическая, но и ментальная среда. Искусственное внедрение зарубежных образовательных моделей может привести к обратному эффекту и в значительной степени снизить качество отечественного образования. Отказавшись от интеллектуализма как своей ключевой идеи, вузы теряют главный элемент, обеспечивающий их полезность для общества, и проигрывают организациям с простой структурой – коммерческим вузам, специализированным исследовательским институтам, различным прикладным научным центрам и т.д.

В сложных современных экономических и социокультурных условиях и невозможности изменений в русле государственных *стратегических* трансформаций у российских вузов отмечаются несколько путей *тактических* видоизменений поведения на уровнях:

1) *деятельностной структуры вуза* – закреплённая нормативно-правовым способом совокупность осуществляемых учебным учреждением видов деятельности (образовательная, научная, инновационная и др.);

2) *организационной структуры вуза* – входящие в состав учреждения подразделения и взаимосвязи между ними (отмечаются видоизменения в сторону явного усложнения структуры, рост специализированных отделов, управлений и служб ведущих вопросы маркетинга, финансов, экономики, безопасности и т. д., происходит перераспределение полномочий и делегирования ответственности);

3) *профильной структуры вуза*, включающей перечень профилей, специальностей и направлений, по которым ведётся подготовка в высшем образовательном учреждении;

4) *структуры профессиональной подготовки студентов*, обеспечивающей соответствие предоставляемого образования и структуры компетентности будущих специалистов запросам рынка труда.

На последних двух уровнях отмечаются значительные новшества по введению новых или переструктуризации имеющихся профилей, специальностей и специализаций.

В то же время вопрос, какими организационными возможностями обладают вузы, помимо открытия новых направлений подготовки и переструктуризации, остается во многом открытым. В свете происходящих изменений можно констатировать следующее:

1. Осуществляемые вузами трансформации связаны с развитием форм межуниверситетского сотрудничества (в том числе с участием вузов-партнеров из других стран).

2. Обеспечение задач подготовки специалистов, востребованных на современном рынке труда, осуществляется, в том числе, за счет налаживания взаимосвязей между вузовскими структурами, в частности, факультетами, что не требует существенных изменений в организационной структуре вуза.

3. В целом интенсифицируется процесс междисциплинарного взаимодействия, происходит не только увеличение числа фактов междисциплинарного синтеза, но и развитие его форм.

4. Растет количество направлений обучения в сфере коммуникаций, в том числе телекоммуникаций; помимо этого, обеспечивается взаимодействие фундаментальных и прикладных исследований (а также подготовки специалистов в этой области) с ресурсом современных информационных технологий.

5. Наблюдается усиление ориентации содержания обучения (в том числе за счет введения новых специальностей) на актуальные социально значимые проблемы регионального и государственного масштаба, в том числе в областях экологии и охраны окружающей среды, энергоресурсосбережения.

6. Увеличивается число курсов международного характера (в том числе с интенсификацией изучения иностранных языков), обеспечивающих подготовку специалистов, способных решать насущные профессиональные проблемы с использованием международных связей и с опорой на наднациональные формы сотрудничества. В этом находят отражение нужды национальной и региональной экономики.

7. Структура учебных планов изменяется в сторону практикоориентированности: растет доля практики в общем объеме подготовки студентов.

8. Происходит смена форм оценивания студентов.

9. Оформляется новая инфраструктура научной деятельности вузов, образуются междисциплинарные научные центры, осуществляющие координацию работы профильных научных коллективов.

В рамках методологического осмысления трансформационных процессов в современной России следует признать состоятельность концепции их зависимости от предшествующего пути развития, так как, по мнению ряда исследователей, момент перехода от одного экономического порядка к другому аналогичен «эффекту бутылочного горлышка» (институты, которые остаются от старого порядка и существуют в начальный момент развития новой экономической системы, детерминируют ее дальнейшее развитие). Если при этом набор институтов оказался сравнительно неэффективным, то система будет воспроизводить эти неэффективные состояния, пока не возникнет новая ситуация, и по отношению к эволюции институциональной структуры системы образования России «эффект бутылочного горлышка» характерен для периодов радикальной институциональной трансформации. Кроме этого, институциональная трансформация системы высшего образования в России связана с мировыми глобализационными процессами в рамках социокультурных, экономических, экологических и др. современных тенденций, задающих необходимость изменения практики всей сферы образования. Рассмотрение трансформации российского образовательного пространства как процесса *обусловленных* изменений, предопределяет необходимость осмысления трёх основных уровней проблем.

- Первый связан с перераспределением и переосмыслением социально - экономических детерминант развития образования в современных условиях;
- второй – с причинами кризиса образования на постсоветском пространстве (в том числе и привнесенными путём реформаторских изменений),
- третий связан с выходом на новую парадигму образования и соответственным усилением внимания к социальным аспектам инновационных процессов в образовании.

При этом следует признать, что наука не располагает общепринятой системой социальных и экономических понятий, которые позволяют описать цивилизационные установки, содействующие и препятствующие модернизации посредством факторов образования как части культуры. Однако в то же время осознаётся явная закономерность: чем меньше уделяется внимания ценностным ориентациям общества, тем меньше шансов для успешной модернизации.

**Э. П. Печерская,**  
д-р пед. наук, профессор  
**К. А. Пирогова,**  
магистрант,

Самара, Самарский государственный экономический университет  
**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ВУЗОВ В РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В условиях жесткой мировой конкуренции для социально - экономического развития России особое значение приобретает инновационная деятельность, как главный фактор роста

экономики и повышения ее конкурентоспособности. Все более актуальным становится решение задачи перехода экономики страны на инновационный путь развития и формирование экономики основанной на знаниях, управление знаниями.

Наука и ее производное - образование - один из немногих государственных институтов, которое объединяет все общество. Современный уровень социально - экономического развития предлагает миру в качестве нового стержня социально - экономического развития экономику, основанную на знаниях.

Инновационная система региона представляет собой совокупность связанных между собой элементов – объектов инновационной деятельности Самарской области, которые в процессе своей работы взаимодействуют друг с другом, формируют инновационное поле и требуют создания и постоянного обновления инновационной инфраструктуры региона. Объектами инновационной системы Самарской области являются промышленные предприятия, малые инновационные предприятия, научно-исследовательские институты (НИИ), высшие учебные заведения (вузы), технопарки, органы поддержки инновационной деятельности.

В условиях становления и развития инновационной системы региона всё более явной и востребованной становится инновационная функция высшего образования и повышение роли вузов в инновационном процессе.

Вузы постепенно активизируют инновационную деятельность, участвуя в выполнении прикладных исследований по грантам федерального и регионального уровня, предприятиями инновационного бизнеса [4]. Перспективными направлениями развития инновационной деятельности вузов являются создание технопарков, инновационных центров, технополисов на базе вуза, а также активизации взаимодействия с малым, средним и крупным бизнесом посредством выполнения хоздоговорных работ.

Вузы, являясь основой системы управления знаниями, имеют дело с самым ценным из всех активов - человеческим капиталом. Они помогают инвестировать в потенциал производительности, усиливают врожденные и приобретенные человеком ценные качества работника. Разработка и внедрение новых и новейших технологий невозможны без профессионалов, способных ими управлять и совершенствовать. Только научно - обоснованная и действенная государственная политика в отношении запросов населения, а именно повышение уровня и результативности образования, социального обеспечения, медицины, культуры; способны создать долговременный стимул для мотивации людей в целях формирования условий экономического роста. Люди, человеческий капитал могут явиться тем базисом, который обеспечит развитие страны в долгосрочной перспективе.

Основными аспектами инновационного развития вузов являются следующие:

1. Характеристика субъектов и объектов инновационной деятельности вуза.
2. Перспективные направления инновационной деятельности вузов.
3. Развитие инновационных университетских комплексов.
4. Формирование инфраструктуры инновационной деятельности вузов.
5. Развитие инновационной деятельности вузов Самарской области.

Процессы, происходящие в системе высшего профессионального образования, выдвигают на первый план проблему комплексного прогнозирования ее состояния, в среднесрочной перспективе и оценку этого состояния с точки зрения возможностей эффективной реализации целей и задач государственной (федеральной и региональной) инновационной политики.

Кроме того, необходимо определить значимость вузов как части системы научных учреждений, повышающих роль и значение науки в современном обществе, возможности ее сохранения и развития, как определяющего фактора в обеспечении конкурентоспособности, безопасности и устойчивого развития страны. При этом возникает множество сложных

вопросов в формировании приемов и методов взаимодействия вузовской науки как института и субъектов общества, в частности, вопросы прогнозирования развития вузов, как центров научных исследований.

Важность инновационной деятельности для эффективного развития хозяйственных систем обусловила то внимание, которое уделяется ей и в научной литературе и на практике[2]. Фундаментальные идеи и подходы в этой области были заложены в экономическую науку и практику классиком теории инновационного процесса Й. Шумпетером. Продолжили исследование инноваций зарубежные ученые И. Ансофф, Г. Менш, П. Друккер, Б. Санто, К. Фримен, Б.А Лундвал, Г. Дюси, Р. Нельсон и другие.

Заметный вклад в исследование проблем инноваций сделали и российские ученые - Л.И. Абалкин, И.Т. Балабанов, С.Ю. Глазьев, Н.Д. Кондратьев, В.И. Маевский, М. Хучек, Ю.Н Лапыгин, О.А. Доничев.

Процессы, происходящие в системе высшего профессионального образования, выдвигают на первый план проблему комплексного прогнозирования ее состояния в среднесрочной перспективе и оценку этого состояния с точки зрения целей и задач региональной образовательной политики. Строить прогноз необходимо с учетом тех факторов, которые в ближайшем будущем начнут оказывать на систему ВПО ощутимое воздействие.

В настоящее время возрастает значимость изучения теоретических и практических аспектов, связанных со сферой влияния:

1. региональных вузов на экономический потенциал региона;
2. региона на экономический потенциал, расположенных на его территории вузов;
3. вузовской науки на формирование инновационной экономики региона. Кроме того, в настоящее время отсутствует механизм взаимодействия вузовских инноваций и хозяйственной среды региона, необходимого для ускорения его социально - экономического развития.

Современная модель профессионального образования основывается на новой парадигме – получение соответствующего образования, профессиональная переподготовка и повышение квалификации в течение всей активной жизни человека [3]. Профессиональное образование человек получает за несколько лет, а трудится в среднем лет сорок. Образование необходимо не только для эффективной профессионально-трудовой деятельности, но и для достижения нового качества жизни, сохранения здоровья, освоения все новых сфер деятельности, вхождения в информационное пространство, включения в различные сетевые структуры.

Приоритетными направлениями обновления профессионального образования, заложенными в региональной программе, являются:

- реформирование и оптимизация региональной сети образовательных учреждений;
- создание многоуровневых учреждений профессионального образования путем интеграции учреждений профессионального образования;
- обеспечение качества и совершенствование профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров, удовлетворяющих требованиям работодателей, расширение подготовки рабочих с повышенным уровнем квалификации (5-6 разряд), подготовка своего рода современных ремесленников;
- внедрение практики целевой контрактной подготовки по заказам предприятий и организаций, создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников.

В Самарской области существует широкая сеть высших учебных заведений – государственных и негосударственных, технических и гуманитарных, инновационно-активных и не ведущих инновационную деятельность. С учётом тенденций совершенствования инновационного развития регионов России требуется обязательное участие вузов Самары и области в инновационной деятельности.

Региональная система профессионального образования замыкается на себя и должна сама обеспечивать потребности своего региона в образовательном потенциале с учетом демографических и социально-экономических факторов [1]. Спецификой инновационной экономики является возрастающая роль человеческого капитала. Важным является превращение образования в движущую силу и ресурс социально-экономического развития, в важный механизм формирования инновационного потенциала общества и экономики. Система высшего образования в настоящее время является наиболее перспективным элементом, соединяющим науку и производство во всех регионах и отраслях

Литература:

1. Кузнецов А.В. Механизмы интеграции вузовской науки в национальную инновационную систему Текст. / А.В. Кузнецов, Е.Л. Смольянова, Л.Н. Ананьева // Финансы. Экономика. Стратегия. 2010. № 10.
2. Печерская Э.П. Глобализация в аспекте социально-экономических проблем: Коллективная монография / под ред. Плотникова А.Н. - Саратов: изд-во ЦПМ «Академия Бизнеса», 2012 - 273с. Гл. 5, с. 135-159.
3. Печерская Э.П. Инновационные процессы в бизнесе и образовании. Методологический аспект [Текст]: монография / - Москва: Изд-во негос. образоват. учреждение Моск. социал.-экон. ун-т., 2003.
4. Зелепухин Ю.В. Управление профессиональным образованием в условиях рынка/ Зелепухин Ю.В, Шендерей П.Э., Шендерей Е.Э., Зелепухин С.Ю. // Экономика, Статистика и Информатика. Вестник УМО. 2009. №4 С.34-43.

**Е. Н. Агапова,**  
канд. пед. наук, доцент,  
Санкт-петербург, РГПУ им. А.И. Герцена  
**Ю. А. Локтина,**  
зам. директора по УВР ГБОУ школы №639 с  
углубленным изучением иностранных языков

### **РЕДИЗАЙН ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ**

Эффективность деятельности любой организации зависит от организационной структуры и рационального взаимодействия входящих в нее элементов. Повышение эффективности деятельности образовательной организации возможно на основе грамотного проектирования (дизайна) и перепроектирования (редизайна) организационной структуры за счет оптимизации: содержания управления; организационных связей ;централизации и децентрализации; координации между структурными подразделениями.

Базисные части организационной структуры школы представлены, как правило, в полном объеме. Директор школы, в соответствии с Уставом в рамках своих полномочий воплощает единоначалие и несет персональную ответственность за деятельность всех субъектов управления. На этом же уровне структуры находятся высшие органы коллегиального и общественного управления: Совет работников школы, Педагогический совет, Совет родителей, Совет обучающихся, Попечительский совет и др. Субъекты управления этого уровня обеспечивают единство управляющей системы в целом, определяют стратегическое направление развития образовательной организации и всех ее подразделений.

Срединная линия представлена заместителями директоров, полномочия которых выстроены в одной плоскости, но имеют разграничения на: учебную, воспитательную

деятельность, параллели обучающихся, методические объединения учителей, комиссии школы, административную, хозяйственную, финансовую деятельность. Как правило, на них возлагается определение форм стандартизации их разработка в рамках осуществления планирования и контроля.

Вспомогательная структура представлена: диспетчером, ведущим учет рабочего времени и обеспечивающим своевременное замещение уроков; бухгалтерией, осуществляющей тарификационный учет, расчет заработной платы и все финансовые взаимоотношения образовательной организации с внешней средой; администрацией платной сети; психолого-педагогической службой; техническим персоналом

Операционное ядро представляют педагогические работники, входящие в методические объединения учителей и научно-методический совет школы.

Организационная структура образовательной организации линейная, стремящаяся к линейно-функциональной: есть высший руководитель – директор, линейные руководители – заместители директора, и исполнители – учителя и вспомогательный персонал. Линейность структуры подчеркивают и объективные показатели, демонстрирующие перегруженность заместителей, имеющих четко выраженную ответственность, как правило, за несколько направлений работы, волокиту при рассмотрении вопросов, решаемых между подразделениями (направлениями работы) и повышенную зависимость результата от личных и деловых качеств заместителей.

Таблица 1.

Структура связей в образовательной организации

	<b>Связи</b>	<b>Плоскость</b>
	Вертикальные	<i>Иерархическое подчинение:</i> директора школы – учредителям, заместителей директора и комиссий – директору, методических объединений, вспомогательного персонала – заместителям директора и т.д. Обеспечивается быстрота реализации решений, разбивка глобальных задач через дробление на мелкие и выделение зоны ответственности для каждого исполнителя.
	Горизонтальные	<i>Взаимодействие</i> между линейными руководителями – заместителями директора, между: заместителями директора и существующими комиссиями, МО учителей, педагогами, родителями и обучающимися. Позволяет осуществлять координацию отдельных подразделений и направлений, принимать совместные решения для достижения максимально эффективного результата.
	Линейные	Представляют собой преимущественно, вертикальные связи: директор – заместители, директор – педагоги, заместители директора – педагоги, директор – технический персонал, директор – обучающиеся, заместители директора – технический персонал, заместители директора – обучающиеся, педагоги – обучающиеся.
	Функциональные	Родители – педагоги, обучающиеся – педагоги, технический персонал – педагоги, педагоги – психолого-педагогическая служба (далее ППС), ППС – родители, педагоги – научно-методическая служба (далее НМС), педагоги – заместители, заместители – комиссии, комиссии – директор, заместители – директор, советы – директор.
	Неформальные	В силу чрезвычайной формализованности структуры большую

связи	роль играют неформальные связи и лидеры, при наличии которых появляется дополнительный способ решения организационных проблем. С их помощью проще выстроить не только горизонтальные взаимосвязи (между завучами, учителями в пределах МО и между МО, учителями и психологом, учителями и председателем профсоюзной организации и т.п.), но и вертикальные связи (между завучем и директором, между учителем и завучем, между психологом и завучем и проч.).
-------	--

В школе сильна как вертикальная, так и горизонтальная специализация. Вертикальная специализация структурирует управленческое и исполнительское звенья. Управленческое звено принимает стратегические (директор) и тактические (заместители директора) решения, ставит цели и задачи для достижения результата. Исполнительское звено представлено непосредственными участниками педагогического процесса – учителями – и вспомогательным персоналом. Методы и формы работы, способы достижения результата управленческого и исполнительского звена обуславливаются поставленными перед ними целями и задачами: планировать, создавать условия для осуществления и контролировать процесс обучения – у управленческого звена, и непосредственно осуществлять процесс обучения – у исполнительского звена.

Горизонтальная специализация также выражена очень существенно. В первую очередь, она затрагивает уровень линейных руководителей: выделяется заместитель директора по административно-хозяйственным вопросам, заместитель директора по воспитательной работе и заместители директора по учебно-воспитательной работе. Их функционал затрагивает принципиально разные области.

Следующий «слой» горизонтальной специализации – специализация заместителей директора по учебно-воспитательной работе. Здесь можно выделить возрастную специализацию (начальная школа, 5-6 классы, 7-8 классы, 9-11 классы) и предметную специализацию (МО учителей). Предметная специализация обуславливает дополнительную нагрузку заместителей директора по УВР (руководство Советами, Комиссиями, методическими объединениями и т.п.).

Горизонтальная специализация линейных руководителей позволяет более профессионально подходить к достижению целей управления образовательным процессом, вникать в малейшие нюансы, то есть владеть ситуацией, быть информированным, и, как следствие, иметь готовность к оперативному решению возникающих проблем и достижения наилучших результатов.

Заместитель директора, курирующий определенные параллели, отвечает за определенный сектор работы и закрепленные за ним методические объединения педагогов, в идеале, знает каждого курируемого обучающегося, его особенности и возможности, лично знаком со многими родителями; глобально представляет себе картину своего направления работы, знает возможности и слабые стороны «своих» учителей, методические нюансы преподавания предметов данного направления и т.д.

Уровень централизации управления в школе чрезвычайно высок: все проблемы, касающиеся осуществления образовательного процесса, должны быть согласованы с директором. Таким образом, оказывается, что удельный вес вопросов, решаемых без его участия, очень незначителен и директор пытается осуществлять контроль на всех этапах процесса обучения и на всех направлениях развития школы.

Среди используемых видов децентрализации в школе можно выделить селективную вертикальную децентрализацию, при которой делегирование права принимать решения спускается вниз по цепочке полномочий, как правило, только до уровня линейных руководителей.

Среди способов децентрализации можно выделить создание Комиссий, Советов, органов ученического самоуправления и других подструктур с целью делегирования им части полномочий, однако, на практике, их деятельность не отвечает глобальным целям децентрализации и большинство решений, по-прежнему, принимается единолично директором. Например, даже результативно действующий Попечительский совет, имеет только совещательный голос, исполняя совместно принятые или пролоббированные директором решения.

В целом представленная организационная структура весьма жизнеспособна, она подтвердила свое право на существование многими десятилетиями, но эффективна ли она в современных постоянно меняющихся условиях?

Современная школа – очень клиентоориентированная организация, и любой руководитель понимает, что оценка эффективности ее работы базируется, прежде всего, на оценке потребителей.

Потребителями образовательных услуг школы являются обучающиеся школы (и, опосредованно, их родители), а если речь идет о дистанционном образовании, то обучающиеся других школ города или страны. Потребителями дополнительных образовательных услуг выступают как обучающиеся этой и других школ района / города, так и взрослые – родители обучающихся или жители микрорайона. Они непосредственно участвуют в определении эффективности, рейтинга школы, путем прямого или непрямого голосования.

Оценить эффективность деятельности современной школы можно по следующим показателям (таблица 2).

Таблица 2.

Показатели оценки деятельности современной школы

Показатели	Что оцениваем
Кол-во ежегодных заявлений о приеме в 1-й класс / наличие вакантных мест в 1-й класс.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работу операционного ядра – учительского коллектива – на всех ступенях обучения;</li> <li>• эффективности маркетинговой управленческой работы администрации.</li> </ul> Результат деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогического коллектива на всех ступенях обучения;</li> <li>• линейных руководителей (срединной линии).</li> </ul>
Кол-во выпускников, получивших аттестаты особого образца по итогам основной / средней ступеней обучения.	
Кол-во обучающихся, набравших 100 баллов по результатам ЕГЭ.	
Кол-во победителей Всероссийской олимпиады школьников / городских / районных олимпиад.	
Кол-во победителей творческих всероссийских / городских / районных конкурсов.	
Кол-во выпускников, поступивших в вузы.	
Кол-во выпускников, поступивших на бюджетные отделения вузов.	
Средний балл результатов ЕГЭ, в том числе – в динамике.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эффективности выстроенных финансово-хозяйственных отношений,</li> <li>• постановку целей стратегическим апексом,</li> <li>• работу срединной линии и операционного ядра по</li> </ul>
Кол-во современных технических средств обучения.	
Кол-во программ дополнительного образования детей.	
Кол-во призовых мест школы в конкурсах федерального / регионального / районного уровней.	

		подготовке конкурсных документов и демонстрации необходимого результата.
	Кол-во учителей высшей квалификационной категории.	Работу стратегического апекса и срединной линии в сфере управления персоналом, умения грамотно ставить и выполнять стратегические и тактические цели и задачи.
	Кол-во кандидатов, докторов наук, аспирантов среди педагогического состава.	
	Кол-во учителей-победителей конкурсов федерального / регионального / районного уровней.	

Любой показатель, представленный в таблице, демонстрирует правильность построения организационных связей и координационных механизмов. Однако нельзя не учитывать и того, что *достижения образовательной организации в большей степени являются результатом действий ее персонала*, поведение которого определяет эффективность функционирования организационной структуры в большей мере, чем формальное распределение функций между подразделениями.

К сожалению, оргструктура образовательной организации, сформировавшаяся в России много десятилетий назад, в настоящее время не содействует достижению максимально возможной эффективности деятельности. Можно выделить несколько моментов, оказывающих тормозящее действие:

1. Заместители директора, как правило, испытывают проблемы с выполнением возложенных на них функций по причине перегрузки, неравномерного распределения, в том числе наложения, зон ответственности. Необходимо также учитывать, динамичность компетенций в постоянно меняющихся условиях, потребность их постоянного совершенствования и развития, с одной стороны, и исторически сложившуюся в России традицию крайне редкой ротации кадров срединной линии, с другой, что создает большие проблемы и оказывает серьезное влияние на эффективность работы всей образовательной организации.

2. По-прежнему отсутствует в большинстве образовательных организаций техническая служба школы, функцию которой зачастую выполняет учитель информатики, что совершенно недопустимо при наличии значительного количества технических средств обучения и необходимости регулярного ее обслуживания.

3. Отсутствует структура, обеспечивающая внутренний аудит, поддерживающая грамотно выстроенную систему менеджмента качества, способствующая развитию школы и выведению ее на качественно новый уровень конкурентоспособности.

4. Операционное ядро – коллектив учителей, в силу серьезной централизации власти, отсутствия вовлеченности в принятие решений, зачастую не понимает и не принимает решений директора, а нередко оказывает сопротивление и препятствует их реализации.

Достижение высокого уровня конкурентоспособности образовательной организации в этих условиях весьма затруднительно, в связи с чем, обозначилась проблема пересмотра и перепроектирования организационной структуры, т.е. осуществления ее редизайна. Такое решение, вероятно, уже в ближайшем будущем предстоит принять руководителям большинства образовательных организаций нашей страны.

**В. Л. Мельников,**  
канд. биол. наук, доцент  
**А. Н. Жищенко,**  
доцент  
**И. С. Абдрахманов,**  
преподаватель,

Казахстан, Уральск, Западно-Казахстанский государственный университет

## **К ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ПРОЦВЕТАНИЮ ЧЕРЕЗ ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

Одной из важнейших задач, стоящих перед любым государством, обеспечение высокого уровня экономического развития. Существуют два пути в достижении поставленной цели. Первый экстенсивный. Он характерен для государств с огромными природными богатствами, на использовании которых и достигается успех. Однако этот путь может стать ложным, при условии падения цен на соответствующие природные ресурсы или их истощение. Второй путь связан с интеллектуальной экономикой, основанной на ноу-хау. Он более устойчив и не подвержен истощению, если существует соответствующая система образования и науки.

В Послании Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана от 14 декабря 2012 года говорится: «...Чтобы стать развитым конкурентоспособным государством, мы должны стать высокообразованной нацией. Необходимо также уделять большое внимание функциональной грамотности наших детей, в целом всего подрастающего поколения. Это важно, чтобы наши дети были адаптированы к современной жизни».

Подобный тезис весьма актуален для Казахстана, поскольку проведенное исследование, в рамках международной программы PISA (Programme for International Student Assessment) – 2009 года, продемонстрировало весьма неутешительные результаты. Из 65 стран, принимавших участие в этом исследовании, Казахстан оказался на 59 позиции по грамотности чтения, опередив Албанию, Катар, Панаму, Азербайджан, Кыргызстан. 53 место занял он по математической грамотности и 58 - по естественнонаучной грамотности. Не более утешительные итоги результатов исследования по этой же программе Казахстан продемонстрировал и в 2012 году. По функциональной грамотности чтения – 63 место, математической грамотности – 49 место, естественнонаучной грамотности – 52 место.

Следует отметить, что современные производства должны быть весьма динамичны, поскольку ориентация на потребителя, предъявляющего разнообразные постоянно повышающиеся требования к продукции, оставляют им шанс на соответствующий сегмент рынка. В этих условиях требования к работникам существенно повышается. Как отмечает [1] в ускоряющейся экономике предприятия остерегаются создавать рабочие места, на которых работают в течение жизни. Слишком быстро устаревают know-how наемных работников. Соответственно должна существенно изменяться система образования, осуществляющая подготовку специалистов новой формации.

Естественно возникает вопрос, соответствует ли существующая система образования Казахстана требованиям современного производства? Изменились ли условия, процесс и результат образовательной подготовки? Для ответа на них начнем с конца, а именно с результата.

Министерством образования и науки Республики Казахстан для оценки результативности образовательного процесса, помимо действующего Единого Национального Тестирования (ЕНТ), проводимого для выпускников 11-х классов, введена процедура внешней оценки учебных достижений (ВОУД). Она осуществляется в 4-х, 9-х классах средней школы и на выпускных курсах высших учебных заведений. Действительно, задумка весьма интересная. Но если проанализировать используемые средства оценки

учебных достижений, то сразу на ум приходит известное изречение классика подобных афоризмов: «Хотели как лучше, а получилось как всегда».

Вот несколько примерных тестов (не приводятся варианты ответов) ЕНТ по истории Казахстана:

1. В каком каганате Мынбулак был летней ставкой?
2. Какой титул носил правитель жуза в Казахском ханстве?
3. Где располагалась наиболее крупная ярмарка – Кояндинская?
4. Какое захоронение было обнаружено в сарматском могильнике Сынтас?
5. Назовите фамилия казахстанцев – защитников Бреста?

Или тесты по биологии:

1. Как размножаются грибы и бактерии?
2. Где происходит расщепление белков?
3. Недостаток какого витамина приводит к малокровию?
4. Чему равно количество резцов человека в обеих челюстях?

Естественно, подобные тесты направлены на оценку знаний. А этот процесс, как известно, основан на эксплуатации памяти. Следует признать, что направленность обучения в системе образования нашей страны носит, преимущественно, энциклопедический характер. Учебные планы пестрят многочисленными предметами, а перед студентами стоит задача усвоения неимоверно большого объема информации, несопоставимой с возможностями мозга. Вместе с тем объем информации из года в год существенно возрастает. Так только с 1945 по 1998 годы учебная нагрузка на обучаемых по лингвистическим предметам возросла на 49%, а по математическим наукам – на 62% [2]. По данным совместных исследований психологов и кибернетиков емкость мозга человека составляет 150 бит. Поэтому образовательный процесс в современных условиях не должен базироваться на запоминании большого и постоянно увеличивающегося объема информации. В нем должна доминировать контекстуальная и процессуальная направленность. Поэтому, как сказано в программном документе ЮНЕСКО, предпочтение следует отдавать предметам, которые развивают интеллектуальные способности студентов, позволяют им разумно подходить к техническим, экономическим, культурным изменениям и разнообразию, дают возможность приобретать такие качества, как инициативность, дух предпринимательства и приспособляемость, а также позволяют им более уверенно работать в современной производственной среде [3].

Вместе с тем широкое использование современных информационных технологий: Интернета, мобильной связи, в частности, в образовательной среде позволяет человеку достаточно быстро получить самую разнообразную информацию. Поэтому большую значимость в организации и проведении образовательного процесса приобретает развитие таких категорий познания, как: восприятие, применение, анализ, синтез, оценка [4].

Каждая из отмеченных категорий отражает определенные особенности познавательной деятельности. Так, «знания», как нами уже отмечено, основано на воспроизведении запомнившейся информации, «восприятие» - это способность понимать те знания, которые усвоены. Решение задач с использованием полученных знаний, использование методов, теорий в новой ситуации – все это характеризует категорию «применение». Более высокий уровень среди категорий познания занимают «анализ», «синтез», «оценка». Умение видеть закономерности, распознавать скрытое значение, обобщать факты, использовать старые идеи для генерации новых идей, делать выбор, основываясь на логичных рассуждениях, оценивать и проверять доказательства – все это характеризует более высокий уровень познавательной деятельности и может быть достаточно аргументированным критерием в оценке качества обучения.

Подтверждением подобных рассуждений явились результаты наших пролонгированных исследований. У студентов Западно-Казахстанского государственного университета им. М. Утемисова, в течение четырех лет обучавшихся по различным

программам бакалавриата, осуществлялось психометрическое тестирование. Определялось количество правильных ответов на тестовые задания по различным категориям познания.

Наибольшее затруднение испытывали студенты при ответах на тестовые задания, связанные с категориями «анализ», «синтез», «оценка». Причем, как видно из результатов исследования, за четырехлетний период обучения отмечен прирост по всем категориям, однако наименьший он именно по этим трем.

Как известно, под функциональной грамотностью, в частности в области математики, понимается способность распознавать проблемы, возникающие в окружающей действительности, которые могут быть решены средствами математики; формулировать эти проблемы на языке математики, анализировать используемые методы решения; интерпретировать полученные результаты с учетом поставленной проблемы; формулировать и записывать окончательные результаты решения поставленной проблемы. То есть, основу функциональной грамотности составляют именно категории «анализ», «синтез», «оценка». Причем ни в коем случае не надо принижать значимость и категорий «знания», «восприятие», «применение».

Следует отметить, что способность нестандартно мыслить, анализировать ситуации, экстраполировать, принимать логически верные решения - характерные особенности высокого интеллекта. В этой связи весьма интересна корреляционная зависимость между результатами тестовых испытаний, проводимых в рамках ЕНТ, и значением интеллектуального коэффициента (IQ).

Проведенное сопоставление представлено на рис.3. Результаты свидетельствуют, что между значениями ЕНТ и величинами IQ нет положительной корреляционной зависимости. То есть, те отличники, которые набирают высокие баллы на ЕНТ, это не тот продукт образовательной подготовки, на который мы рассчитываем. И как в этой связи не вспомнить изречение Гераклита Эфесского: «Многое знание уму не научает».

Существующая система образования не может обеспечить подготовку специалистов с высоким уровнем функциональной грамотности, а используемые средства оценки результатов образовательной деятельности дают возможность оценить лишь уровень «знаний» обучаемых. Существующая проблема в системе образования Казахстана не позволяет вести подготовку специалистов новой формации. Ведь от него в современных условиях требуется не автоматическое, даже на высоком уровне выполнение задания, а творческое отношение к процессу с постоянным его совершенствованием. Именно способность осмысливать процесс, принимать решения в соответствии с изменившейся ситуацией, мыслить различными сценариями, действовать в условиях нескольких альтернатив – вот что необходимо развивать в высшей школе. В этих условиях креативное обучение является стержнем в подготовке специалистов с высшим образованием. Такую направленность должно иметь современное образование. В этой связи следует признать, что казахстанское образование, на текущий период, не может в полной мере конкурировать на международном рынке образовательных услуг.

Инициатива Президента Казахстана Н. Назарбаева о вхождении нашей страны в число 30 наиболее успешных стран мира является серьезным заявлением, предполагающим модернизацию, в том числе и системы образования. Именно подготовка конкурентоспособных специалистов, обладающих креативным мышлением, обеспечит прорыв в соответствующих кластерах нашей экономике. Не «черное золото», а «серое вещество» должно стать основным капиталом государства. Этот посыл и должен стать национальной идеей Казахстана. Будет ли он реализован? Покажет время.

Выводы:

1. Инструменты оценки уровня образовательной подготовки в Республике Казахстан, не являются валидными.

2. Образовательная подготовка в вузе имеет, преимущественно, репродуктивный характер.

3. Учебные программы образовательных учреждений РК содержат чрезмерное количество изучаемых дисциплин.

4. Уровень функциональной грамотности студентов не соответствует современным требованиям.

Литература:

1. Roos T.G. Die Arbeitswelt im Jahre 2020: Was bedeutet sie für die Bildung (Leicht geändert für Thurgauer Zeitung, 18 Juni 2002).
2. Таймазов В.А. Учебно-методические пособия нового поколения академии физической культуры. //Ежегодный научный вестник «Проблемы спортивной науки и физкультурного образования». Санкт-Петербург. 2000. С. 18-23.
3. Реформы и развитие высшего образования. Программный документ ЮНЕСКО, 1995.
4. Bloom B.S. a.o. Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. N-Y., McGraw-Hill, 1971. -923 pp.

**Н. А. Трихина,**  
преподаватель,  
Санкт-Петербург, Военно-Морская Академия  
им. Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова

### **УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ В ОБРАЗОВАНИИ**

В отечественной литературе проблема инноваций долгое время рассматривалась в системе экономических исследований. Однако со временем встала проблема оценки качественных характеристик инновационных изменений во всех сферах общественной жизнедеятельности, но определить эти изменения только в рамках экономических теорий невозможно. Необходим иной подход к исследованию инновационных процессов, где анализ инновационных проблем включает в себя использование современных достижений не только в области науки и техники, но и в сферах управления, образования, права и др.

Поиски решения педагогических проблем инновации связаны с анализом имеющихся результатов исследования сущности, структуры, классификации и особенностей протекания инновационных процессов в сфере образования.

Понятие «Инновационная деятельность» включает: научно-техническую деятельность, организационную, финансовую и коммерческую. Она является важнейшей составляющей продвижения новшеств потребителям. Научные исследования и разработки, являясь источником новых идей, осуществляются на различных этапах инновационного процесса.[1]

Источниками финансирования науки и инноваций в России являются собственные средства организаций, выполняющих научные исследования и разработки или осуществляющих инновации; средства бюджетов всех уровней; средства внебюджетных фондов; иностранные источники.

Инновации в образовании представляют собой творческую проработку новых идей, принципов, технологий, в отдельных случаях, доведение их до типовых проектов, содержащих условия их адаптации и применения.

Инновационная деятельность – комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования, а также сам процесс. К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т.п.

Инновационные изменения идут сегодня по таким направлениям, как формирование нового содержания образования; разработка и реализация новых технологий обучения; применение методов, приемов, средств освоения новых программ; создание условий для самоопределения личности в процессе обучения; изменение в образе деятельности и стиле мышления как преподавателей, так и учащихся.

Исследования инновационных процессов в образовании выявили ряд теоретико-методологических проблем: соотношение традиций и инноваций, содержание и этапы инновационного цикла, отношение к инновациям разных субъектов образования, управление инновациями, подготовка кадров, основания для критериев оценки нового в образовании и др.

Растёт потребность в новом теоретическом осмыслении сущности управления инновационными процессами в образовательном учреждении, разработке педагогических условий, обеспечивающих непрерывное инновационное движение. Немаловажно и то, что инновационные процессы нуждаются в специальной подготовке кадров: педагогов, администраторов, менеджеров образования, компетентных в сфере педагогических инноваций.

С точки зрения стратегического менеджмента, инновации служат инструментом адаптивного приспособления к меняющимся условиям внешней среды, направленных на рост эффективности ее деятельности. Решение стратегических задач возможно двумя способами: на основе уже освоенных, традиционных процессов или на основе изменения существующих и создания новых процессов. Таким образом, в системе принятия стратегических решений, инновации являются одним из двух вариантов реагирования на вероятные будущие изменения ситуации. От выбора этого варианта зависит успех деятельности и достижение целей в долгосрочном периоде.

Политика, формируемая Министерством образования и науки Российской Федерации, нацелена на реализацию этих целей и задач. Основные задачи, которые призвана решать федеральная целевая научно-техническая программа: определение приоритетов в сфере науки и технологий и их реализация; развитие системы научных и технических приоритетов, механизмов создания и построения государственно-частного партнёрства; развитие инфраструктурной деятельности, т.е. построение инновационной инфраструктуры в России; а также содействие укреплению материально-технической базы научной деятельности ВУЗов, совершенствование нормативно-правовой базы науки и инновационной сферы и др.

Главной целью государственной научной, научно-технической и инновационной политики системы образования является обеспечение подготовки специалистов, научных и научно-педагогических кадров на уровне мировых квалификационных требований, активизация научных исследований и инновационной деятельности, эффективное использование ее образовательного, научно-технического и инновационного потенциала для развития экономики и решения социальных задач страны.

Направления научных исследований системы образования, как и приоритетные направления инновационной деятельности, должны согласовываться с приоритетами федеральной и региональной научной, научно-технической и инновационной политики. В тоже время в системе образования с учетом особенностей организации научно-педагогической деятельности по широкому спектру направлений должны быть выработаны собственные приоритеты, учитывающие ее специфику. Это обеспечит сохранение высокого уровня подготовки специалистов по всей номенклатуре специальностей.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих основных задач:

–приоритетное развитие научных исследований, направленных на совершенствование системы образования, всех его уровней, внедрение новых образовательных и информационных технологий, совершенствование научно-методического обеспечения

учебного процесса, улучшение качества подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров;

–дальнейшее совершенствование системы планирования и финансирования научной, научно-технической и инновационной деятельности подведомственных организаций, создание условий для правовой и иной поддержки малых инновационных предприятий и центров, созданных вузами и другими образовательными учреждениями;

–поддержка разработок в сфере высоких технологий с целью производства на их основе высокотехнологичных товаров и услуг и выхода на внутренние и внешние рынки, расширение международной интеграции в этой области, создание условий для привлечения зарубежных инвестиций в НИОКР системы образования;

–создание условий для подготовки и переподготовки кадров в области инноваций и научно-технического предпринимательства, обеспечивающих повышение инновационной активности в системе образования, коммерциализацию результатов научных исследований;

–развитие правовой базы науки, включающей защиту интеллектуальной собственности авторов, вузов, научных организаций системы образования и государства на результаты научной, научно-технической и инновационной деятельности, вовлечение объектов интеллектуальной собственности в хозяйственный оборот;

–привлечение в вузовский сектор науки дополнительных внебюджетных финансовых средств;

–обеспечение активного участия вузов в анализе результатов приватизации в регионах, выработка научно-обоснованных рекомендаций по повышению эффективности управления государственной собственностью;

–совершенствование послевузовского профессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями науки и техники, расширение образовательных функций аспирантуры, улучшение планирования и формирования контингента аспирантов и докторантов, пересмотр и оптимизация сети диссертационных советов, введение новой номенклатуры специальностей научных работников;

–организацию научно-учебных методических объединений (НУМО), способствующих становлению опережающей подготовке специалистов, научных и научно-педагогических кадров по приоритетным направлениям науки и техники;

–проведение аттестации и аккредитации учреждений высшего и послевузовского профессионального образования с учетом взаимосвязи научной и инновационной деятельности с образовательным процессом;

–ответственную автономию и подотчетность учреждений образования;

–активное участие ученых системы образования в федеральных целевых программах, научных, научно-технических, инновационных программах и в конкурсах грантов, объявляемых Министерством образования и науки России;

–переход от поддержки международных индивидуальных грантов и программ, направленных, в первую очередь, на выполнение учеными системы образования исследований для зарубежных организаций, к созданию условий для привлечения зарубежных инвестиций в систему образования с целью использования результатов совместной деятельности на внутреннем и международном рынках наукоемкой продукции.

За последние годы отработана система бюджетной поддержки фундаментальных, поисковых и прикладных исследований в вузах и научных организациях системы образования, основанная на использовании конкурсных принципов формирования и включающая:

–тематические планы научно-исследовательских работ, существенно расширившие права ученых советов вузов и научных организаций в выборе тематики исследований;

–гранты, обеспечивающие поддержку наиболее выдающихся ученых и малых научных групп;

–научные и научно-технические программы.

Инновационный процесс протекает в несколько этапов. В большинстве случаев инновация – это комбинация множества факторов, которые вводятся частично одновременно, частично последовательно. Следовательно, инновация – это не изолированное событие, а скорее траектория, состоящая из многих небольших событий. Поэтому при анализе инновации трудно указать точный момент, когда она возникла, или указать её единственную причину. Для понимания сущности процесса разработки и внедрения инновации нельзя изучать различные основы, участвующие организации и заинтересованных лиц отдельно, а необходимо анализировать ситуацию во всей полноте.[3]

Таким образом, все элементы, составляющие содержание инновационной деятельности, не просто вытекают друг из друга, а тесно взаимосвязаны и оказывают взаимное влияние друг на друга. В результате изменения одного из элементов происходит изменение остальных, а в конечном итоге во всей организации. Это требует комплексного решения любых её проблем: больших и малых, простых и сложных, текущих и перспективных. Следовательно, здесь необходим системный подход.

Литература:

1. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент: учебное пособие. ИД «Питер»,2001.
2. Дебердеева Т.Х. Инновации в образовании. - 2005. - № 3.
3. Иванов И.А. Инновационный менеджмент: учебник для ВУЗов. - Ростов-на-Дону: ООО Издательство «Баро-Пресс»,2001.
4. Назимов, С.С. Педагогические инновации в национально-региональном компоненте содержания образования/ С.С. Назимов// Учитель.-2005.-№ 6.

**А. А. Скалепова,**  
руководитель,  
Севастополь, НОУ ДПО «Бизнес-Академия»

### **РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ В СЕВАСТОПОЛЕ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА**

В условиях переходного периода в городе Севастополе остро встала проблема с переобучением кадров в российское правовое законодательное поле. В связи с этим, задач перед образовательными учреждениями стоит много, как за короткий срок реализовать данную проблему, переобучить преподавателей, либо найти квалифицированных специалистов из других регионов России, готовых оказать свои услуги в ускоренном обучении севастопольских специалистов, управленческих кадров, предпринимателей для выполнения ими профессиональной работы в новых условиях.

Есть и другие задачи, которые также необходимо решать, пусть не так быстро, как первую, например, в сфере услуг присутствует плохое качество сервиса, предоставления услуг, не соответствующие стандартам, в частности, в гостинично-ресторанной сфере услуг. Здесь требуются квалифицированные кадры, как персонал, так и управленцы, готовые предоставить качественные услуги гостям города. Севастополь посещает большое количество туристов и отдыхающих в курортный сезон, и не всегда уровень цен на предоставленные услуги соответствует качеству обслуживания. Нужно найти правильный подход в решении данного кадрового вопроса, разработать методы для обучения профессиональных кадров.

Цель данной статьи состоит в поиске решений для реализации поставленных задач.

В связи с изменениями в законодательной базе в Севастополе и в Крыму предприятия проходят перерегистрацию, приводят в соответствии с российским законодательством бухгалтерский и налоговый учет, документооборот, трудовое право. Глава Президиума Госсовета Республики Крым Владимир Константинов подписал Постановление №2010-6/14 от 11 апреля 2014 года об утверждении Положения «Об особенностях применения законодательства о налогах и сборах на территории Республики Крым в переходный период». Напомним, согласно статье 15 Федерального конституционного закона от 21.03.2014 № 6-ФКЗ, законодательство РФ о налогах и сборах применяется на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя с 01.01.2015.

Бухгалтера проходят переобучение на бесплатных семинарах по бухгалтерскому учету и налогообложению, которые проводят специалисты из Москвы, Санкт-Петербурга и других городов России, помогают севастопольским бухгалтерам адаптироваться к ведению учета по российскому законодательству. Также проходят переобучение кадровые работники и делопроизводители, как на бесплатных семинарах, так и на платных курсах.

Разработчики программных комплексов, таких как «1С: Предприятие», «1С: Бухгалтерия», «Консультант-Плюс» и других предлагают нашим специалистам свой продукт к использованию для большей эффективности их работы. Зачастую пользователи этих программных комплексов стараются разобраться самостоятельно в работе в программе, используя специальное пособие для работы с программой.

Многие специалисты предпочитают изучать новые изменения в законодательстве самостоятельно, используя ресурсы Интернет или по специальным печатным изданиям. Как правило, при самостоятельном изучении специализированной литературы возникает множество вопросов практического характера, которые специалисты решают с помощью консультаций у более опытных специалистов в данной области практических знаний, у практиков. Квалифицированных специалистов в данный период не так много в городе. Профессионалов-практиков привлекают к работе различные учреждения дополнительного профессионального образования, которые проводят краткосрочное курсовое обучение для всех желающих быстро получить необходимые знания в различных областях. Как правило, обучаются в небольших группах или индивидуально. Курсовое обучение приносит свои результаты в обучении кадров, за короткий срок слушатель получает качественные знания и практические навыки от профессионала, имеет возможность консультироваться с ним и в процессе работы.

Остановимся на предоставлении образовательных услуг на примере организации дополнительного профессионального образования «Бизнес-Академия». Организация проводит учебные курсы по начальной (базовой) подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировки граждан, не имеющих специального образования и специалистов в различных областях, а также организывает и проводит семинары, лекции, практические занятия, научно-методические конференции, мастер-классы, стажировки, тренинги. Организация осуществляет подбор и обучение резерва руководящих кадров и специалистов профессий индустрии гостеприимства, оказание помощи специалистам в поиске работы, а организациям индустрии гостеприимства – в подборе высококвалифицированных специалистов. Также разрабатывает программы в области гостеприимства и других областях, программ, направленных на достижение интеллектуального развития личности, на развитие его культурного уровня. Организация издает методические пособия и рекомендации, организывает и проводит стажировки для начинающих свою деятельность работников, творческие практики. Руководство академии содействует профессиональной консолидации и сотрудничеству специалистов, деятелей науки и культуры.

Основные клиенты, обучающиеся в «Бизнес-Академии» - это бухгалтера, кадровые работники, делопроизводители, сметчики, администраторы, менеджеры, управленцы

отельного и ресторанного бизнеса. В своих образовательных технологиях организация использует профессионально-ориентированный подход. Методы обучения различные- это и практические занятия, и коучинги, и тренинги, и мастер-классы и стажировки, метод «тайный гость», используемый для анализа работы предприятия.

Обучаясь на курсе «Сметное дело» преподаватель-практик знакомит слушателя с основами ценообразования в строительстве и правилами работы со сметно-нормативными базами федерального и территориального уровней, по окончании курса обучения слушатель овладевает специальными навыками в области технологии разработки различных видов сметной документации для последующего использования этих навыков в профессиональной деятельности.

Организация проводит тренинги для персонала гостиниц и ресторанов по командообразованию, внедрению стандартов обслуживания, а также тренинги для повышения квалификации менеджеров среднего звена. В программу тренинга включены Правила предоставления услуг в Российской Федерации. Оценка по методу «тайный гость» позволяет проводить исследования качества обслуживания в ресторане, полученные данные помогают выявить недостатки в обслуживании и принять мер по их устранению, что несомненно ведет к улучшению качества обслуживания гостей.

Программы по отельному бизнесу разработаны специалистами международного уровня, в программу включены разработки консалтинговой фирмы, специалисты которой считают, что обладая технологиями и инструментами внедрения стандартов обслуживания, можно повысить прибыль предприятия. Успешно используются разработки программы мастер-класса «Как открыть успешный отель» и «Как увеличить продажи в ресторане и привлечь посетителей». Академией проводится мастер-класс по актерскому мастерству. Этот курс развивает личностные качества, учит красиво и убедительно говорить, поможет развить уверенность в себе и харизму в работе над собой. Проводит такой курс в академии режиссер кино. И конечно, для творческих натур разработана программа для будущего дизайнера.

Такое разнообразие программ курсов, методик, образовательных технологий, а главное - квалифицированный преподавательский состав дает развиваться и получать дополнительные профессиональные образовательные услуги в любой период времени, не зависимо от экономических и политически перемен. А постоянное обновление и совершенствование знаний в профессиональной сфере деятельности ведет к успеху любого предприятия в дальнейшем.

#### Литература:

Положение Государственного Совета Республики Крым №2010-6/14 от 11 апреля 2014 года «Об утверждении Положения об особенностях применения законодательства о налогах и сборах на территории Республики Крым в переходный период». Официальный интернет ресурс Федеральной налоговой службы РФ // [www.nalog.ru/html/sites/www.new.nalog.../crimea\\_pol14\\_11041](http://www.nalog.ru/html/sites/www.new.nalog.../crimea_pol14_11041)

**В. З. Кантор,**  
д-р. пед. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ РЕАБИЛИТАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ СТУДЕНТОВ-ИНВАЛИДОВ:**

#### **К ПРОБЛЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ВУЗОВСКИХ РАБОТНИКОВ**

Интеграционные тенденции в отечественном образовании, в том числе высшем, стимулируемые в числе прочего ратификацией Россией Конвенции ООН о правах

инвалидов, а также принятием и вступлением в силу нового Закона «Об образовании в Российской Федерации», актуализируют реализацию в системе вузовского образования той концептуальной установки, согласно которой вуз общего назначения в случае поступления в него и обучения в нем лиц с ограниченными возможностями здоровья должен расширять свои социальные функции, решая не только профессионально-образовательные, но одновременно и реабилитационные задачи, и, тем самым, представляя собой, с точки зрения целевых установок деятельности, двойственную – реабилитационно-образовательную – систему. Речь идет, иными словами, о такой системе, функционирование которой характеризуется в качественном аспекте не только мерой овладения студентами-инвалидами теми или иными знаниями, умениями и навыками, отвечающими требованиям профессиональной компетентности, но и социально-реабилитационной эффективностью их обучения в вузе (В.З. Кантор, 2006, 2008, 2013 и др.).

В прикладном плане это со всей очевидностью предполагает осуществление в вузе соответствующих управленческих мер как в сфере собственно образовательной деятельности, так и в сфере социально-реабилитационной деятельности. Однако если теоретико-методические подходы к управлению качеством образовательного процесса уже широко внедрены и реализуются в вузовской практике, то вопросы управления качеством социально-реабилитационных услуг студентам-инвалидам до настоящего времени не становились предметом специального внимания руководителей структурных подразделений вузов – факультетов, учебных институтов, кафедр и др. Не обладают они и должными компетентностями в данной области, тем более что научно-практическая проработка проблематики управления качеством социально-реабилитационной деятельности в отношении лиц с ОВЗ в целом находится сегодня лишь на начальном этапе. Между тем, именно деканы факультетов, директора учебных институтов, заведующие кафедрами и т.п. и должны выступать в качестве основных субъектов организации менеджмента качества социально-реабилитационных услуг, предоставляемых студентам-инвалидам в условиях интегрированного вузовского обучения.

В данном контексте и с учетом увеличения количества студентов-инвалидов, обучающихся в вузах общего назначения, особую актуальность приобретает повышение квалификации руководителей структурных подразделений учреждений высшего профессионального образования, ведущих интегрированное обучение инвалидов, нацеленное на формирование у них основ профессиональной компетентности в области менеджмента качества реабилитационно-образовательной деятельности в отношении студентов из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Реализация данной целевой установки предполагает проектирование и осуществление такой программы повышения квалификации деканов факультетов, директоров учебных институтов, заведующих кафедрами и др., которая обеспечивала бы:

- освоение ими теоретических основ управления качеством социально-реабилитационной и образовательной деятельности;
- выработку у них понимания сущности реабилитационно-образовательной услуги для студентов-инвалидов как специфического объекта управления качеством;
- формирование у них представления об особенностях статуса студентов-инвалидов как потребителей реабилитационно-образовательных услуг;
- формирование у них практико-ориентированных знаний о сущности и путях реализации процессного подхода к управлению качеством реабилитационно-образовательных услуг для студентов-инвалидов в условиях их интегрированного обучения в вузе.

Решению этих задач может способствовать дополнительная образовательная программа «Управление качеством реабилитационно-образовательных услуг для студентов-

инвалидов и лиц с ОВЗ», включающая в себя следующие содержательно-тематические разделы.

### **Тема 1. Социальная реабилитация лиц с ОВЗ и инвалидов как сфера управления качеством.**

*Социально-реабилитационная деятельность в отношении лиц с ОВЗ и инвалидов как услуга. «Социально-реабилитационная услуга» как правовая, экономическая, социологическая, психологическая, медицинская и педагогическая категория.*

*Социально-реабилитационная услуга как нематериальная услуга. Образовательная и социально-реабилитационная услуга для лиц с ОВЗ и инвалидов: взаимосвязь, общее и специфическое.*

*Сущностные характеристики услуги: трудность обособления и неотделимость от источника; эксклюзивность; синхронность оказания и получения; несохраняемость, неустойчивость качества и др.*

*Социально-реабилитационная услуга и качество жизни лиц с ОВЗ и инвалидов. Качество жизни инвалидов как уровень реализации их личностного потенциала. Удовлетворенность инвалида качеством жизни как показатель качества социально-реабилитационной услуги.*

*Маркетинг социально-реабилитационных услуг как некоммерческий маркетинг. Особенности маркетинга социально-реабилитационных услуг: наличием большого числа участников маркетинговых отношений; многозначность целей; модифицированный характер маркетинговой стратегии; пристальное общественное внимание и вне рыночное давление на оказание услуг.*

### **Тема 2. Теоретические основы управления качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов.**

*Характеристика понятия «качество». Качество как категория менеджмента. Стандарты качества в менеджменте. Проблемы качества в социальном менеджменте. Особенности педагогической квалиметрии. Качество как объект управления.*

*Сущность управления. Менеджмент как наука, как процесс и как система.*

*Элементы системы менеджмента качества: обеспечение качества, управление качеством, планирование качества и улучшение качества. Объекты менеджмента качества: деятельность или процесс; результат деятельности или процессов; организация, система или отдельное лицо; любая комбинация из них.*

*Условия управления качеством: наличие ясно сформулированной цели управления и критериев ее достижения, определенные до начала процесса управления, наличие достоверной информации о показателях качества на любом этапе управленческого цикла; возможность измерения показателей качества на любом этапе управленческого цикла; наличие перечня альтернативных путей достижения целей – методов (технологий) управления или формализованного способа построения и перебора этих альтернатив; возможность достаточно полной оценки последствий осуществления каждой из альтернатив, в том числе и с точки зрения ее соответствия или несоответствия существующим ограничениям.*

*Теоретико-методические подходы к управлению качеством социально-реабилитационных услуг для инвалидов.*

*Структурный, маркетинговый, функциональный, воспроизводственно-эволюционный, нормативно-директивный, интеграционный, ситуационный подходы в управлении качеством социально-реабилитационных услуг для инвалидов: положительные и отрицательные стороны.*

*Процессный подход как основа эффективного менеджмента качества социально-реабилитационных услуг для инвалидов. Сущностные характеристики процессного подхода в социальном менеджменте.*

*Особенности реализации процессного подхода в управлении качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов.*

*Этапы эффективного менеджмента качества социально-реабилитационных услуг для инвалидов: идентификация основных, вспомогательных и собственно управленческих процессов; определение ответственного за каждый процесс («владельца процесса»); разработка системы контроля и оптимизации каждого процесса; переориентация всех функциональных служб на поддержку процессов; реинжиниринг процессов (в случае необходимости).*

**Тема 3. Методические основы управления качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов в условиях интегрированного вузовского образования.**

*Методика управления качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов как процедура, свод правил, алгоритм, совокупность методов и приемов. Ожидаемый результат применения методики. Потенциальный пользователь методики. Инструментарий и механизмы методики.*

*Руководители структурных подразделений вуза как пользователи методики процессного подхода в управлении качеством социально-реабилитационной услуги.*

*Соотношение требований студентов-инвалидов как потребителей социально-реабилитационной услуги и подпроцессов управления ее качеством.*

*Основные подпроцессы управления качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов: подпроцесс проектирования социально-реабилитационных услуг, подпроцесс реализации услуги в ходе образовательной деятельности.*

*Вспомогательные подпроцессы управления качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов: управление человеческими ресурсами в контексте процессного менеджмента; управление материально-техническим и методическим обеспечением услуги; управление инфраструктурой и др.*

*Сопряженность и взаимозависимость как базовый принцип идентификации процессов и подпроцессов управления качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов.*

*«Процессные шаги» в управлении качеством социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов и требования процессного менеджмента: «вход», «выход», «ресурсы», «регламенты».*

*Руководство социально-реабилитационными услугами для студентов-инвалидов. Функции руководителя социально-реабилитационной услуги для студентов-инвалидов.*

*Реализация данной программы предполагает проведение трех практических занятий.*

*Первое занятие - «Потребительский спрос студентов-инвалидов на социально-реабилитационные услуги в условиях интегрированного вузовского обучения» - посвящается диагностике и анализу нуждаемости студентов из числа лиц с ОВЗ и инвалидов в социально-реабилитационных услугах и проводится в форме поисково-констатирующего эксперимента.*

*Второе занятие – «Моделирование системы менеджмента качества социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов» - предполагает построение слушателями методической модели управления качеством социально-реабилитационных услуг, реализуемых или планируемых к реализации в структурном подразделении вуза (факультет, учебный институт, кафедра и т.п.).*

*Наконец, третье практическое занятие – «Нормативное регулирование менеджмента качества социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов» - связано с разработкой слушателями модельных локальных нормативных актов вуза, регулирующих функционирование в нем системы менеджмента качества социально-реабилитационных услуг для студентов из числа лиц с ОВЗ и инвалидов.*

Самостоятельная работа слушателей при освоении дополнительной образовательной программы «Управление качеством реабилитационно-образовательных услуг для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ» связана:

- с изучением и анализом литературы по вопросам социального менеджмента и управления качеством услуг в социальной сфере, а также сбором и проработкой эмпирических материалов по реализации социально-реабилитационных услуг для студентов-инвалидов в различных учреждениях высшего профессионального образования;

- с проведением самообследования слушателей как субъектов реализации функций по руководству социально-реабилитационными услугами для студентов-инвалидов.

Слушатель, успешно освоивший данную программу, будет обладать компетенциями(профессиональными компетенциями), включающими в себя способность/готовность:

- к реализации и диссеминации новой «философии» интегрированного вузовского обучения лиц с ОВЗ и инвалидов как сферы менеджмента качества реабилитационно-образовательных услуг;

- к творческому применению передового отечественного и зарубежного опыта в области социально-реабилитационного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидов;

- к организации, координации и корректировке деятельности различных субъектов учебного процесса в вузе в области управления качеством реабилитационно-образовательных услуг студентам из числа лиц с ОВЗ и инвалидов;

- к участию в решении профессиональных задач по разработке и применению технологий социально-реабилитационного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидов в конкретных институциональных условиях.

**Н. В. Немирова,**

канд. социол. наук, доцент,

Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **КОНТЕНТ-АНАЛИЗ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РФ**

Статья подготовлена по материалам мониторинга деятельности в субъектах РФ по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, по профилактике отказов от новорожденных детей, по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Современное российское общество находится в условиях нарастающей сложности социальных процессов и новых экономических вызовов, и как следствие серьезной задачей для органов исполнительной власти является «необходимость формирования моделей принятия решений и реализации государственных функций, основанных на активном участии гражданского общества в управлении государством, а также на использовании современных механизмов общественного контроля. Основным направлением совершенствования государственного управления в развитых странах является построение структур управления и использование управленческих подходов, нацеленных прежде всего на обеспечение потребностей и интересов граждан, регулярное распространение достоверной информации и активное взаимодействие между органами государственной власти, экспертным сообществом и институтами гражданского общества» [1; 1]. Таким образом, встает вопрос об общественной экспертизе деятельности органов исполнительной власти на местах.

На 2014 год в Российской Федерации действует 49 целевых программ с общим объемом финансирования 966681,8097 млн. рублей на текущий год [3]. В основе большинства целевых программ заложен принцип межведомственного взаимодействия, реализуемый как на уровне федеральных органов власти, так и на местах, как следствие, вопрос об оценке эффективности межведомственного взаимодействия региональных органов власти является актуальным социальным запросом со стороны общества и государства к научному (экспертному) сообществу. За последние несколько лет, были проведены и получили общественный резонанс вопросы оценки эффективности межведомственного взаимодействия региональных органов исполнительной власти по значимым социальным проблемам, таким как профилактика социального сиротства; жестокое обращение и насилие в отношении несовершеннолетних; реабилитация больных наркологического профиля и др. На современном этапе развития российского государства власти и обществу становится очевидным вопрос комплексного/системного междисциплинарного изучения значимых социальных проблем, с дальнейшим их обсуждение в формате общественного диалога.

На сегодняшний день Социологическая лаборатория и кафедра социологии РГПУ им. А.И. Герцена проводят мониторинг деятельности в субъектах Российской Федерации по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, по профилактике отказов от новорожденных детей, по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Методом проведения мониторинга был выбран метод контент-анализа. Это обусловлено тем, что, во-первых, предмет исследования заложен в официальных нормативно-правовых документах органов исполнительной власти. Согласно постановлениям Правительства РФ от 30 января 2014 №93р «Об утверждении Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти»; от 8 сентября 2010 г. №697 «О единой системе межведомственного электронного взаимодействия»; от 28 ноября 2011 г. №977 «О федеральной государственной информационной системе Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме» и др., органы исполнительной власти должны руководствоваться механизмами открытости своей деятельности. Согласно данным портала «Открытое правительство» органы государственной власти обязаны: публично декларировать планы работы; предоставлять отчетность о своей деятельности; сделать понятным и доступным сайт своего министерства, ведомства и т.п.; предоставлять доступ к открытым данным.

Во-вторых, метод контент-анализа призван преодолеть недостаток традиционного анализа документов, состоящий в субъективности восприятия исследователем анализируемого материала [2]. Документы проверяются, как правило, по двум критериям: адекватность (то есть насколько документ соответствует предмету исследования) и достоверность (подлинность документов, определение его статуса) [4; 59]. Здесь необходимо отметить, что в социологии, под документами понимается любой носитель информации о социальных явлениях и процессах. В нашем исследовании, мы имеем дело, прежде всего с официальными личными и безличными естественными (неспровоцированными) документами адекватными исследуемому предмету.

В-третьих, метод контент-анализа помогает минимизировать издержки связанные с временными, человеческими и финансовыми ресурсами.

Подготовка материалов для проведения контент-анализа осуществлялась в три этапа. На первом этапе, была определена генеральная и выборочная совокупность. Генеральную совокупность составили сайты правительств всех субъектов РФ. Выборочная совокупность строилась на основании анализа двух информационных порталов: Открытое правительство и

Мониторинг реализации национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы. Выборочная совокупность состояла из трех групп субъектов РФ. Субъекты РФ, представленные на портале «Открытое правительство» в разделе «Открытый регион: муниципалитет» (присутствие информации о субъекте на данном портале свидетельствует об использовании им механизмов открытости) и на портале «Мониторинг реализации национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в разделе «Карта мониторинга реализации Национальной стратегии действий в интересах детей регионами Российской Федерации» (в выборку вошли только те субъекты у которых ведется работа с личным кабинетом и загружены реализуемые события и мероприятия). Таким образом, первую группу характеризует открытость и активное участие в федеральных целевых программах и инициативах Правительства РФ. Субъекты РФ, представленные только на одном из указанных порталов. Данную группу характеризует или открытость предоставления информации или участие в реализации Национальной стратегии действий в интересах детей. Субъекты РФ, не представленные не на одном из указанных порталов. Указанная группа, обладает низким порогом конформности и не принимает активное участие в реализации федеральных целевых программ и стратегий. Каждая группа была построена пропорционально своей представленности на порталах, субъекты каждой группы проранжированы согласно степени участия. Общий объем выборочной совокупности составил 40 субъектов РФ.

На втором этапе, была выбрана адекватная единица анализа, точнее три единицы анализа, которыми стали целостные события или факты деятельности в субъектах Российской Федерации: 1) по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации; 2) по профилактике отказов от новорожденных детей; 3) по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Данные единицы анализа исследовались с учетом трех или четырех измерений:

1) Год, в который осуществлялась деятельность субъекта РФ по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, по профилактике отказов от новорожденных детей, по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов. Это 2012, 2013, 2014 гг.

2) Вид деятельности субъекта РФ по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, по профилактике отказов от новорожденных детей, по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, а именно: а) планы/стратегии деятельности; б) отчет о деятельности; в) описание конкретных мероприятий деятельности.

3) Характер деятельности субъекта РФ по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, по профилактике отказов от новорожденных детей, по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, то есть а) деятельность одного комитета или ведомства; б) межведомственное взаимодействие; в) взаимодействие органов исполнительной власти и НКО; г) взаимодействие органов власти и бизнеса.

4) В случае наличия межведомственного взаимодействия субъекта РФ по медико-социально-психологическому сопровождению беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, по профилактике отказов от новорожденных детей, по семейному устройству детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов дополнительно учитывается: а) количество министерств и ведомств взаимодействующих между собой в рамках осуществления конкретной

деятельности; б) уровень подчиненности министерств и ведомств; в) степень участия в деятельности каждого из министерств и ведомств.

В нашем случае единицы счета совпадают с единицами анализа. Квантификация сводится к определению частот упоминания выделенной смысловой единицы по отношению к другим категориям.

В ходе третьего этапа составлен кодировочный бланк, то есть бланк для фиксации выделенных единиц анализа. Каждой единице анализа присваивается числовое значение. Все присвоенные коды вносятся в книгу кодов.

Таким образом, можно сделать вывод, что контент-анализ по мере внедрения и расширения механизмов открытости государственных органов может выступать как один из наиболее рентабельных и результативных методов оценки эффективности межведомственного взаимодействия региональных органов исполнительной власти РФ.

Литература:

1. Концепция открытости федеральных органов исполнительной власти: утверждена Правительством РФ от 30 января 2014 №93-р. – Режим доступа: <http://openstandard.ru/index.html#documents>. – (Дата обращения: 09.11.2014).
2. Немирова Н.В. Телеологизм и причинность как основа качественной методологии социологического знания// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2014. № 169. – С. 101-105.
3. Перечень федеральных целевых программ и федеральных программ развития регионов, предусмотренных к финансированию из федерального бюджета на 2014 год. – Режим доступа: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/FcpList/Full/2014>. – (Дата обращения: 09.11.2014).
4. Рахманова Ю.В. Социологическое исследование: методология, методика, техника. – СПб., 2005.

**В. Ю. Сморгунова,**  
д-р. филос. наук, профессор  
**Е. Ю. Калинина,**  
канд. юрид. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ПОЛИТИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ОБЩЕСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОТКАЗА ОТ НОВОРОЖДЁННЫХ**

С начала 1990-х годов количество случаев материнского отказа от новорожденных в России увеличивалось с каждым годом: в среднем ежегодно от 10 до 16 тысяч случаев. Отказы от новорожденных – одна из причин социального сиротства, или сиротства при живых родителях. До сих пор социальный феномен отказа от новорождённых детей на уровне обыденного сознания профессионалов и непрофессионалов рассматривается в связи с необходимостью немедленного оказания медицинской помощи детям, оставшимся в доме ребенка, а также психиатрического диагностирования женщин, осуществивших отказ. Но за пределами рассмотрения остаются вопросы причин, побудивших женщин отказаться от новорождённого ребёнка, а также его последующей ресоциализации. В России на первый план до сих пор не выходит необходимость семейного устройства таких детей, хотя в последнее время об этом довольно часто стали говорить на уровне гражданского общества, а также в профессиональных средах.

Очевидно, что основных причин оставления ребёнка две. Во-первых, это проблемы с самим ребёнком, например, его болезнь или инвалидность Во-вторых, это проблемы с

матерью или её социальным окружением, например, отказ отца признать ребёнка. Анализ динамики прибытия и выбытия детей из домов ребенка показывает, что инвалидность является ключевым фактором, влияющим на попадание младенцев на государственное попечение. Дети, находящиеся в доме ребенка в 67% имеют инвалидность. Кроме того, около 15% детей были «временно размещены из-за болезни ребенка». В оставшейся части случаев, причинами являются – смерть одного из родителей, матери, отбывающие тюремное заключение, болезнь родителей, социально-экономическое состояние семьи. Часто эти две причины совпадают, например, психологический кризис матери в связи с рождением ребёнка с психическим заболеванием не разрешается, а усугубляется в её семье. Например, её бросает муж, от неё отворачиваются родственники или друзья. У семьи может не быть достаточных ресурсов для разрешения возникшего кризиса. Внешние ресурсы в виде поддержки местного сообщества, предоставления семье услуг по уходу за ребенком или членами семьи по месту жительства часто отсутствуют или являются недоступными.

За рубежом в последние годы возросла полемика по поводу такой технологии безопасного и анонимного оставления ребёнка как бэби-бокс. Эта технология работает как в описанных случаях, так и – нередко - в тех случаях, когда женщины решаются на убийство новорождённых. Эти меры способствуют спасению жизни новорождённых детей, а также предупреждают аборт, в том числе, на поздних сроках.

В Германии, Чехии, Швейцарии, Венгрии, Австрии, Италии, Польше и Японии развита система «окон жизни» (baby-box), в которых женщины, добровольно отказывающиеся от своих детей, могут оставить малышей. Такое «окно» представляет собой небольшой бокс или нишу в стене монастыря, госпиталя или социального учреждения, оборудованную под детскую колыбель (отсюда еще одно название – «колыбель жизни»). «Окно» открывается снаружи таким образом, что обитатели дома не могут видеть, кто и когда кладет ребенка внутрь. «Колыбель» оборудована датчиками, реагирующими на открытие крышки, сдвиг кровати или механическое давление на нее – в разных странах разные технологии.

В Германии «окон жизни» более 90. По данным на декабрь 2009 г., за 10 лет существования в "окнах жизни" было оставлено около 500 детей.

В Японии по данным на январь 2010 г., всего с момента создания в «колыбели аиста» был оставлен 51 ребенок. Из них 43 были в возрасте до месяца, шесть – от месяца до года и два – старше года.

По оценкам специалистов, около 150–300 случаев неонатцида (убийства ребенка первых суток жизни) ежегодно приходится в США более чем на 4 миллиона родов. Что касается новорожденных, оставляемых матерями на улице, около трети из них погибают. По данным СМИ, во Франции совершается от 50 до 100 убийств новорожденных в год. Около 600 детей появляются на свет в роддомах под фамилией X. В Великобритании. Около 30 новорожденных в год становятся жертвами своих матерей, около 60 – подкидышами. До введения системы легального оставления ребенка в Германии ежегодно около 60 новорожденных оставлялись матерями на улице (многие из которых погибали из-за неблагоприятных условий) и совершалось около 34–39 инфантицидов. Специальные анонимные инкубаторы при больницах, называемые бэби-боксами, где матери могут легально оставлять своих новорожденных детей, помогли в Чехии до сих пор спасти 94 грудничка. В 2013 г. в бэби-боксы сдали десять девочек и три мальчика. В Японии, где весьма трепетно относятся к младенцам, с 2007 г. в «колыбели аиста» в ней был оставлен 51 ребенок. Из них 43 были в возрасте до месяца, 6 - от месяца до года и 2 старше года.

Практику легального оставления ребенка критикуют многие европейские исследователи, а также организации, занятые в сфере семейного устройства детей, и СМИ. Если считать основной задачей легального оставления ребенка предотвращение его гибели или тяжелых последствий для здоровья, то оценка эффективности становится крайне сложной методологической проблемой.

Спор о нужности и эффективности «бэби-боксов» не утихает. У этой практики есть свои горячие сторонники, утверждающие, что это спасает жизни новорождённых, которые иначе могли бы быть убитыми, а также способствует сохранению здоровья женщин, которые иначе делали бы аборт, в том числе, на поздних сроках.

Комитет ООН по правам детей с нарастающим беспокойством наблюдает за тем, как расширяется сеть бэби-боксов в Европе. Британская газета TheGuardian цитирует работников комитета: «Практика, при которой в специальных боксах можно оставлять нежеланных детей, нарушает право ребенка знать своих родителей и быть для них объектом заботы». Комитет ООН по правам детей со штаб-квартирой в Женеве, включает в себя 18 международных экспертов по вопросам прав человека, констатировал, что за последние десять лет в Европе появилось почти 200 беби-боксов, при чем, в таких разных странах, как Германия, Австрия, Швейцария, Польша, Чехия и Латвия. С 2000 года в боксах было обнаружено более 400 младенцев. Защитники бэби-боксов утверждают, что они гарантируют детям право на жизнь. Современная действительность демонстрирует высокую частоту жестокого обращения с детьми насилия со стороны взрослых, поэтому необходимо объединение усилий различных структур и ведомств для своевременного выявления и принятия мер к пресечению этих фактов. Бэби-боксы, по мнению специалистов, помогают сохранить жизнь и здоровье детей, к которым, скорее всего, отношение со стороны родителей было бы неблагоприятным.

Сегодня в России, по примеру других зарубежных государств, появились бэби-боксы или «окна жизни». Это, с одной стороны, борьба с последствиями нарушения морально-этических принципов и, с другой стороны – профилактика убийств новорожденных.

Окно жизни - это безопасная альтернатива для тех женщин, что раньше из безысходности шли на убийство новорожденного. В октябре 2011 года в Госдуму был внесен проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Депутаты предлагают предоставить российским женщинам анонимное право отказаться от новорожденного не только в роддоме, но и в течение первого полугодия его жизни. С этой целью муниципальным и региональным властям предлагалось продумать возможность создания на базах медицинских, социальных центров, а также монастырей специальных окон, куда матери, не желающие воспитывать своего ребенка, смогут отдать малыша. Одновременно вносятся поправки в УК РФ, снимающие уголовную ответственность с таких женщин, а также изменения в ряд других законов, позволяющие беспрепятственно зарегистрировать малыша, выдать ему свидетельство о рождении и предоставить льготы. Также были направлены письма Уполномоченному при Президенте Российской Федерации по правам ребенка Павлу Астахову, Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации.

Решение проблемы отказов от новорожденных должно включать комплекс мероприятий, осуществляемых на разных уровнях государства и общества. Особо значимой является работа с населением по формированию ответственного родительства. Также необходимо улучшать работу по социально-психологическому сопровождению беременных женщин, находящихся в тяжёлой жизненной ситуации.

#### Литература:

1. Арчакова Т.О. Практики анонимного оставления новорожденного ребенка в Европе и США: многообразие подходов// Социальная психология и общество. - № 4/2012.
2. Беби-бокс в Японии//Социальный проект «Колыбель надежды». [http://www.babyboxrf.ru/content/view/bebiboks\\_v\\_yaponii](http://www.babyboxrf.ru/content/view/bebiboks_v_yaponii)

3. В стране существует 58 беби-боксов, спасающих жизнь новорожденным// Радио Прага. URL: <http://www.radio.cz/ru/rubrika/novosti/v-strane-sushchestvuet-58-bebi-boksov-spasayushchix-zhizn-novorozhdennym>
4. Костенко М.А. Социальные детерминанты отказов от новорожденных: опыт эмпирического исследования// Мир науки, культуры, образования. - № 3, 2014. С. 313
5. ООН продолжает критиковать беби-боксы// Радио Прага. URL: <http://www.radio.cz/ru/rubrika/novosti/oon-prodolzhaet-kritikovat-bebi-boksy>
6. Сморгунова В.Ю., Калинина Е.Ю. Роль правового образования в устойчивом развитии и функционировании государства и общества в современном глобальном мире// UNIVERSUM: Вестник Герценовского университета. - №2, 2012. С. 33-39
7. Статистика усыновлений и отказов от детей в России и мире. Справка// РИА Новости URL: <http://ria.ru/spravka/20100429/227818989.html#ixzz2xSIWnFc>

**Н. В. Лазарева,**  
д-р мед. наук, профессор,  
Самара, Самарский государственный экономический университет

### **СТАБИЛИЗАЦИЯ МОДЕЛЕЙ ЭКОНОМИКИ СИСТЕМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Экономика здравоохранения - отрасль науки, изучающая место здравоохранения в народном хозяйстве, разрабатывающая методы наиболее рационального использования ресурсов для обеспечения охраны здоровья населения.

Во все времена своего существования экономика уделяла много внимания хозяйственной деятельности, связанной с медициной, но выделять экономику здравоохранения как науку стали только во второй половине прошлого столетия (50-х годах XX века). Причиной этому послужили следующие обстоятельства:

- Во-первых, именно в XX веке стала развиваться социальная сфера, в которую и входит здравоохранение. Появился такой объект исследования как экономические отношения в сфере здравоохранения, что и послужило основанием для образования отдельной области экономики – экономики здравоохранения.

- Во-вторых, как раз в это время проблемы медицины стали рассматриваться с позиции экономической эффективности организации и деятельности служб охраны здоровья для получения желаемых результатов при наименьшей затрате материальных, финансовых и других ресурсов, так как здравоохранение является достаточно ресурсоемкой отраслью.

- В-третьих, именно в прошлом столетии осознали значимость экономических проблем, возникающих из взаимодействия здравоохранения с другими экономическими отраслями. А значит, инвестиции, вкладываемые в программы, связанные с охраной здравоохранения населения, приносят «доход» обществу в целом.

Все ранее сказанное послужило толчком к формированию новой отрасли экономики - экономики здравоохранения, появилась необходимость подготовки специалистов в этой области.

В настоящее время экономика здравоохранения с большим успехом развивается как самостоятельная наука. Помогает этому развитие рыночных отношений, здравоохранения в целом, которое проявляется в возрастании числа платных услуг для населения. Так же развивается и система обязательного медицинского страхования. Все это позволяет считать медицинское учреждение услугой - производящим предприятием. Изменение статуса медучреждения привело к изменению характеристики связей и отношений, сложившихся в

результате их деятельности, вынуждая все больше действовать на коммерческой основе, при учете самокупаемости.

К тому же, условием развития рыночных отношений является возможность функционирования медицинских учреждений с различной формой собственности.

Так как при анализе экономических проблем важно рассмотреть здравоохранение с двух сторон: как область человеческой деятельности, и как отрасль хозяйства, то и при формулировании предмета экономики здравоохранения важно обратить на это внимание.

В здравоохранении обычно выделяют две стороны: профессиональная и экономическая. Профессиональная - составляет содержательный аспект медицинской деятельности. Под экономической же стороной следует понимать хозяйственные формы, в условиях которых и совершается профессиональная деятельность. Эти стороны деятельности всегда существуют неразрывно и при любых условиях.

Отрасль здравоохранения в экономике изучает хозяйственные формы медицинской профессиональной деятельности, что в современных условиях имеет существенное значение.

Отсюда следует, что экономику здравоохранения можно определить, как комплекс экономических знаний о формах, методах и результатах хозяйственной деятельности медицинской области.

Предметом экономики здравоохранения называются такие экономические отношения, которые объективно складываются и возникают между людьми в процессе оказания медицинских услуг, т.е. в результате медицинской профессиональной деятельности.

Данные отношения делятся на две крупные группы. Первая группа носит название организационно-экономических отношений. Она характеризуется технологией самого лечебного процесса и отражает общие черты, которые имеет вся совокупность медучреждений данного типа (стационары, поликлиники и т.д.).

Название другой группы - социально-экономические отношения. Анализируя их, мы получаем возможность выявить специфические, особенные черты хозяйственной деятельности медучреждений, которые функционируют в различных условиях (государственные, частные, кооперативные, акционерные и др.). Мы можем видеть это на примере размера начисления заработной платы, существенно отличающегося в этих учреждениях при равных объеме и качестве оказываемых услуг.

Обе группы экономических отношений тесно связаны друг с другом. Их изучение дает нам возможность, например, выбрать наиболее оптимальную хозяйственную модель предпринимательской деятельности в здравоохранении на определенной ступени его развития.

Экономические отношения могут быть рассмотрены как макро-, микро или миди-экономические, в зависимости от их положения внутри системы здравоохранения.

На макроэкономическом уровне рассматривается взаимодействие государства и общества в целом, а так же других отраслей народного хозяйства с системой здравоохранения.

Деятельность каждого отдельно взятого медицинского учреждения рассматривается на микроэкономическом уровне.

Хозяйственные связи в системе здравоохранения, как отрасли экономики, исследуются на миди-уровне.

*Цель, задачи экономики здравоохранения в современных условиях:*

1) Общей целью экономики и системы организации здравоохранения является рассмотрение организационных и экономических отношений, складывающихся между людьми в процессе осуществления профессиональной медицинской деятельности.

2) Разработка методов наиболее рационального использования ресурсов для достижения целей в охране здоровья населения является предметом экономики здравоохранения.

3) Рассматриваемые отношения складываются в двух направлениях:

- Организационно-экономические отношения. Характер таких отношений определяется с помощью технологии самого лечебно-профилактического процесса, отражая общие черты, присущие всем медицинским учреждениям данного типа (стационары, поликлиники, диагностические центры и др.).

- Социально-экономические отношения. С помощью их анализа можно проявить специфические черты хозяйственной деятельности медучреждений, функционирующих в различных условиях (государственные, корпоративные и т.д.).

Организация системы здравоохранения, существовавшая в Советский период, в настоящее время признается одной из самых прогрессивных в мире. В большей степени это достигалось при помощи больших государственных затрат. За несколько последних десятилетий замечено повышение цен на медицинские услуги во многих странах, в том числе и в России. Связано это с появлением нового медицинского оборудования, новых лекарственных препаратов, затратами на переподготовку персонала т.д. существующая система здравоохранения России, в условиях экономической реформы, оказалась неспособной эффективно использовать имеющиеся ресурсы. В настоящий период времени в России возросло число проблем, связанных со здоровьем населения, что увеличивает его потребность в медицинских услугах. Из-за этого особую важность приобретает проблема разработки методологических подходов к формированию источников финансирования здравоохранения на основе анализа опыта других стран.

Чтобы проанализировать существующие системы, определить их достоинства и недостатки в экономической теории используется метод моделирования.

Модель экономики, отображая экономические явления, процессы и объекты, должна показывать их основные черты, не описывая второстепенные.

Качество и количество ресурсов, выделяемых обществом, эффективность их использования в сфере здравоохранения, определяет система экономических, политических и других отношений, исторически сложившаяся в этой стране.

Система здравоохранения – это единое целое составляющих его элементов в их взаимосвязи и взаимообусловленности. Отсюда можно сделать вывод, что каждая страна обладает своей собственной системой здравоохранения. Экономическая модель здравоохранения - это общая схема здравоохранения, отражающая принципы, заложенные в ней. Нужно заметить, что в действительности определенные модели здравоохранения не могут быть реализованы в чистом виде, так как различные особенности конкретной страны вносят свои поправки. Из этого следует, что систему здравоохранения необходимо рассматривать как реализованную модель с наличием суммы всех имеющихся особенностей, связанных с процессом её реализации.

В разных странах огромным разнообразием отличаются формы организации системы здравоохранения, что приводит к затруднениям при создании единой системы классификации существующих систем и моделей здравоохранения. На самом деле, за основу классификации берутся самые разные признаки. Разногласий не возникает только при разграничении страховой и национальной систем здравоохранения. С другой стороны это определенные системы, которые имеют конкретные национальные и исторические особенности, из-за чего их невозможно рассматривать как эталонные системы. Из-за отсутствия единой классификации, разные авторы выделяют различные модели здравоохранения.

Экономические модели, несмотря на различия в системах здравоохранения различных стран, могут быть разделены в соответствии с тем, какие функции выполняет государство в этих процессах. В зависимости от этого признака выделяют страны, в которых роль государства мала; и другие, где эта роль очень весома.

Использование механизмов рыночного типа в системе здравоохранения неотъемлемо связано со следующими проблемами: с одной стороны, здравоохранение рассматривают в качестве общественного блага, когда считается, что медицинские услуги, предоставленные каждому отдельному человеку, имеют огромное значение для всего общества в целом. Такая позиция в большинстве стран Европы стала частью традиционного консенсуса, связанного с важностью соблюдения принципа солидарности и всеобщего учета населения при разработке программ финансового обеспечения населения;

С другой же стороны, рыночные стимулы основаны на возможности того, что каждая услуга есть товар, который может быть продан на открытом рынке. Мнение о том, что рыночные механизмы всегда обеспечивают наиболее положительные результаты, чем государственное планирование, также может оказаться выгодным для того, кто не берет в расчет социальные последствия. Рыночные механизмы неизбежно приведут к созданию условий, при которых качественное медицинское обслуживание станет невозможным для наименее обеспеченных групп населения, а порожденный рынком индивидуализм приведет к разрушению коллективной ответственности, на которой основана легитимность государства благосостояния всего общества.

Исходя из вышесказанного, выделяют три основных модели систем здравоохранения:

1. Государственно-бюджетная, которая преимущественно финансируется из бюджетных источников

2. Социально-страховая, финансируемая за счет целевых средств предпринимателей, трудящихся граждан и субсидий

3. Рыночная или частная

С экономической точки зрения существует классификация, характеризующаяся по способам оплаты медицинских услуг и признакам отношений собственности.

1) Частное здравоохранение:

-с прямой формой оплаты медицинской помощи (т.е., когда оплачивает сам потребитель);

-со страховой формой оплаты;

2) Общественное здравоохранение:

-с прямой формой оплаты (т.е., когда оплачивает государство);

-со страховой формой оплаты.

При частном здравоохранении есть возможность использования государственных медучреждений, когда оплата медицинской помощи, которая предоставляется государственными медицинскими учреждениями, осуществляется самими пациентами, но общественное здравоохранение не обязательно базируется только на государственных медицинских учреждениях, также возможно заключение государством договоров с частными медучреждениями.

В России происходит переход от полностью государственной системы финансового обеспечения здравоохранения к бюджетно-страховой модели, где медицинское страхование будет сочетаться с бюджетным и платным здравоохранением, но такая концепция проведения реформ здравоохранения предусматривает переход к чисто страховой модели с увеличением частного медицинского страхования. Данное решение достаточно противоречиво, ведь частная модель является наиболее затратной, не позволяющей максимально эффективно использовать ресурсы здравоохранения.

За достаточно короткий период времени был совершен переход от централизованного планирования и бюджетного финансирования к планированию развития здравоохранения на уровне региона. Ранее существовавший в нашей стране бюджетный метод финансирования учитывал в основном возможности бюджета, а не на реальные расходы, которые складываются в этой сфере.

Сейчас в нашей стране действуют как государственная система, так и частное медицинское страхование. Расходы медицинских учреждений оплачивает государство через посредников, то есть через страховые компании. На самом деле это распределительная система с элементами страхования. В России частное медицинское страхование осуществляется только страховыми компаниями в самых различных формах.

Государственная система здравоохранения до настоящего времени гос. система была направлена на оказание медицинских услуг государственными (федеральными и муниципальными) лечебными и профилактическими учреждениями всем слоям населения России. Список бесплатно предоставляемых медицинских услуг ограничен. Финансовое обеспечение услуг происходит посредством обязательного страхования затрат на медицинскую помощь по ограниченному перечню услуг.

Другие дополнительные медицинские услуги население может оплатить самостоятельно, а может покрыть расходы на медицинские услуги самостоятельно с помощью полиса добровольного медицинского страхования. Платные услуги могут оказывать как частные, так и государственные медучреждениям.

Таким образом, сейчас в нашей стране 3 финансовые модели здравоохранения:

1. Государственное здравоохранение;
2. Система добровольного медицинского страхования;
3. Оплата населением платных медицинских услуг.

Эта реформа была произведена из-за невозможности оказания качественного медицинского обслуживания, рассчитывая исключительно на ассигнования из государственного бюджета. Изменение системы здравоохранения в Российской Федерации стало показателем стремления увеличить финансирование государственного здравоохранения с помощью расширения источников финансирования и изменения структуры финансовых потоков.

Увеличению эффективности функционирования здравоохранения и введению механизмов рационального использования ограниченных финансовых ресурсов отрасли здравоохранения будут способствовать:

- разработка плана приватизации части медучреждений;
- формирование единой системы оплаты медицинских услуг, что поспособствует достижению социальных целей и повышению эффективности использования имеющихся ресурсов, обеспечивающих возможность экономической жизнеспособности медучреждений;
- улучшение системы контрактов между территориальными фондами обязательного медицинского страхования и страховыми медицинскими организациями, а так же страховыми медицинскими организациями и медицинскими учреждениями;
- требуется, возвращение к определенной централизации финансового обеспечения медучреждений. Сейчас больше половины общего объема бюджетного финансирования приходится на местные бюджеты;
- создание системы сбора и распространения информации, которая способствует свободному выбору пациентами медучреждений;
- принятие мер по созданию условий, которые препятствуют развитию неформального рынка медицинских услуг.

Идеальной модели здравоохранения не существует, и не может существовать. Любую систему здравоохранения нужно рассматривать в прямой связи с особенностями развития и функционирования отдельно взятой страны. Достоинства и недостатки каждой конкретной модели определяются с помощью комбинации различных факторов. В зависимости от определенных условий каждая из моделей имеет свои преимущества перед другими по определенным показателям.

В идеальном варианте система, которая построена на принципе универсализма, предполагает предоставление каждому индивиду основных форм социальной защиты. Это

значит, что определенный уровень льгот по пользованию услугами здравоохранения должен предоставляться государством бесплатно. Вмешательство государства должно быть активным в тех важных областях, где рыночные силы не способны обеспечить эффективное размещение ресурсов.

Литература:

1. Герасименко Н.И. Реформа здравоохранения: некоторые итоги и перспективы//Экономика здравоохранения.-1997.-№1.с.250
2. Румянцев Ю. Финансирование здравоохранения в развитых странах.//Врач.-1999,№1.-С.42.
3. Шолпо Н.Л. Стимулирование развития частного (негосударственного) сектора здравоохранения в России. Доклад по программе ТАСИС EDRUS 9605, -М. 2000. С.14.
4. WHO Antenatal Care Randomized Trial: Manual for the implementation of the New Model. Geneva : World Health Organization, 2002. 37 p.
5. WHO. Division of Reproductive Health: prevent unwanted pregnancy // World Health Day Save Motherhood. 1998. April. P. 1–3.
6. WHO. Reduction of maternal mortality / WHO ; UNFPA ; UNICEF ; World Bank. Geneva, 1999.

**В. Ю. Сморгунова,**  
д-р. филос. наук, профессор  
**Е. Ю. Калинина,**  
канд. юрид. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ СЕМЕЙНОГО УСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ЗА РУБЕЖОМ И В РОССИИ**

Согласно стандартам, утвержденным Советом Европы, система защиты прав детей обязана учитывать приоритет оставления ребенка в биологической семье и содержать меры по сохранению семьи для ребенка, а если это не возможно, то должна быть направлена на семейное устройство ребенка. Всего в ЕС в детских домах находится 140 тысяч детей. Задачей правительства считается устроить детей в семью. Для этого существуют разнообразные программы.

Сроки содержания детей в приютах, как правило, строго ограничены во всех странах. Также ограничено и число детей, которых можно содержать в детском доме. Это связано с губительностью длительного содержания детей в учреждениях в условиях отсутствия привязанности к родителям и эмоциональной связи со значимым взрослым. По мнению многих учёных это приводит к недоразвитию различных отделов и коры головного мозга в первые три года жизни, а также к растущей задержке психического развития, социально педагогической запущенности, агрессивности или невротизации детей.

Эта проблема является актуальной для разных стран с разными национальными культурами. Дети оказываются брошенными как в развитых индустриальных государствах, так и беднейших странах, находящихся на периферии мирового экономического развития. К сожалению, эта проблема является актуальной также и для России. Проблема разрыва социальных связей и отчуждения людей друг от друга только усугубляется. Это вынуждает задумываться о срочных мерах восстановления такой черты российского сознания и правосознания как милосердие, сострадание, склонность к крепким семейным связям,

ощущение целостности и важности семейных отношений. Для этого необходимо возрождать эти черты традиционной культуры, в том числе, посредством правового воспитания и образования. Правовое образование создает основу для устойчивого развития и функционирования государства, общества, семьи, отдельного гражданина. Следовательно, именно правовое образование будет играть значительную роль в процессе консолидации общества, в сохранении единого социокультурного пространства страны, в преодолении многочисленных конфликтов.

В Европе социальные службы идут по двум путям: это либо оказание целевой помощи – работа непосредственно с семьями или с конкретными детьми, либо опекунские семьи. Для внедрения первой практики оказывается необходимо достаточное количество социальных работников, государственных или из общественного сектора, добровольных или профессиональных, которые будут помогать решать острые проблемы, предоставлять социально-правовые услуги, работать с семьей и детьми на уровне психологов, логопедов. По этому пути идут наиболее богатые и развитые страны. По пути поддержки опекунских семей идут страны победнее, поскольку в этом случае помощь оказывается непосредственно той семье, которая решила взять на воспитание ребёнка. Для реализации этого проекта за рубежом создана и развивается система замещающих семей (fosters-family). Сейчас в развитых странах 90% сирот живут в таких семьях.

На самом деле ситуация не такая простая. Например, в Словакии, где уже давно существует система профессионального опекунства, существует ряд проблем. Например, профессиональные опекуны набираются из рядов безработных. В таких случаях первостепенным будет вопрос получаемых за это денег, а ребенок часто оказывается на втором месте. Конечно, детский дом не может заменить ребенку семью, но, с другой стороны, в замещающей семье его могут подвергнуть унижениям и страданиям. Это одна из проблем в Чехии, а также в некоторых других странах, поскольку в обществе не сформирована культура принятия неродных детей в семью. Особенно это касается детей – инвалидов, которых, как правило, вообще предпочитают не брать в семью. Законы о замещающих семьях не решают проблему с теми категориями детей, которые в очереди на принятие в семью всегда находятся последними. Кроме детей-инвалидов это дети старшего возраста, поскольку, как правило, предпочитают усыновлять и брать под опеку младенцев. В датских домах, кроме здоровых, находятся и дети, нуждающиеся в постоянном медицинском уходе. Это не дети-инвалиды, но они часто болеют, что потребует от новой семьи значительных расходов. Иногда государство инициирует программу адресной помощи приёмным родителям и опекунам, которые согласились бы забрать из детского дома таких детей.

Ребенок может стать орудием производства для тех, кто выберет для себя профессию профессионального опекуна, такое опекунство скрыто от посторонних глаз и проходит за закрытыми дверями. Эти обстоятельства, вместе взятые, означают немалый риск злоупотребления ситуацией со стороны опекунов. Необходимо также создать действенный механизм контроля за приёмными семьями.

По данным члена исполнительного комитета проекта по созданию международных программ усыновления «Childreninfamilies» Рене Уоллиса, в США ежегодно выявляют 70-80 тысяч новых сирот, а в очереди стоят 150 тысяч желающих усыновить ребенка. При этом в год американцы усыновляют 80 тысяч «своих» сирот и 20 тысяч детей из других стран.

В столице Франции число детей, подлежащих усыновлению, за год не превышает 50 человек. В то время как право на усыновление ребенка ежегодно получают около 700 человек. Именно поэтому многочисленные супружеские пары, получившие право усыновить ребенка, вынуждены искать детей для усыновления за рубежом. Ежедневно во Франции усыновляют (удочеряют) двух французских детей и одиннадцать детей иностранного происхождения.

Здесь мы сталкиваемся с интересной проблемой: почему в развитых странах предпочитают усыновление из-за рубежа? Вопрос этот не праздный не только для России (в связи с широкими общественными дебатами по «делу Димы Яковлева»), но и для многих других стран, которые запретили усыновлять своих сирот иностранными гражданами. Примером такой страны в Европе является, например, Чехия, где было запрещено иностранное усыновление после гибели усыновленного ребёнка в Швеции.

Во-первых, это связано с тем, что службы по усыновлению в конкретной стране стремятся глубоко узнать семью, претендующую на принятие в семью ребёнка, особенно, если это ребёнок-инвалид. Главная цель – избежать в последующем дискриминацию такого ребёнка или применение к нему насилия. Особо стремятся оградить таких детей от возвратов и отказов, поскольку это серьёзно травмирует психику ребёнка. Вторая причина очень схожа с тем, что существует в России – нехватка социальных работников. Усыновлением из-за рубежа, как правило, занимаются коммерческие организации, и за соответствующую оплату процесс значительно упрощается.

Между тем в России, как и в других государствах Европы, происходит замещения детских домов на приёмные семьи. Из детей-сирот, поставленных на учёт в 2013 г., 82% детей-сирот были устроены в замещающие семьи (усыновительские, опекунские, приемные), 18% - направлены в приюты. В правительстве отмечают, что сокращение числа детей-сирот становится устойчивой тенденцией последнего времени - за 7 лет их число сократилось на 40%. По словам Павла Астахова, все меньше и меньше детей нуждаются в устройстве на различные семейные формы. "Мы очень серьезно работали по выстраиванию системы как отбора приемных родителей, подготовки, обучения, так и сопровождения приемных семей. Я могу привести пример, когда в Москве только в 2013 году начали работать 28 организаций, причем они работают на аутсорсинге, по сопровождению приемных семей", – сообщил Астахов. Он отметил, что такое сопровождение привело к тому, что в Москве в 2013 году прирост числа детей, устроенных в приемные семьи составил 40%.

К сожалению, в России, как и в других европейских странах, участились случаи недобросовестного отношения к опеке и попечительству со стороны средних социальных слоев. Некоторые используют детей сирот как средство поправить свои финансовые дела. Огромное число случаев насилия (физического, психического и сексуального) по отношению к детям вызывает серьезную озабоченность со стороны государства и общества. После получения материальной помощи ребенок возвращается в детский дом или принуждается к физическому труду. Так в России появляется вторичное сиротство.

Тем не менее, количество зарегистрированных детей-сирот в России уменьшилось. Некоторые эксперты связали это непосредственно с действием принятого закона по ограничению усыновлению российских сирот иностранными гражданами, предположив, что развернувшиеся вокруг него дебаты «сподвигли общество повернуться к сиротам лицом». В результате многие семьи приняли решение взять на воспитание ребенка из приюта. Приемные дети испытывают несформированность или нарушение чувства привязанности, доверия к миру. Они стремятся удовлетворить потребность в близости в замещающей семье. Если новым родителям удастся справиться со своей задачей, то решается важная проблема ресоциализации таких детей.

#### Литература:

1. Астахов: большинство сирот в РФ в 2013 г усыновили российские семьи// Усыновление в России. Портал Департамента государственной политики Министерства образования и науки РФ  
URL:<http://www.usynovite.ru/massmedia/315fc7b11c.html>

2. Благодаря усыновлению сирот в России становится все меньше// Усыновление в России. Портал Департамента государственной политики Министерства образования и науки РФ URL:<http://www.usynovite.ru/massmedia/dda2634185.html>
3. В России насчитали более 100 тысяч сирот, 40 тысяч россиян лишены родительских прав. 17 марта 2014 г. //NEWSRU.COM URL: <http://www.newsru.com/russia/17mar2014/sirotы.html>
4. Каймаков А. Не обрекайте детей на детдома// URL:<http://www.radio.cz/ru/rubrika/razgovor/ne-obrekajte-detej-na-detdoma-1>
5. Сморгунова В.Ю., Калинина Е.Ю. Роль правового образования в устойчивом развитии и функционировании государства и общества в современном глобальном мире// UNIVERSUM: Вестник Герценовского университета. - №2, 2012. С. 33-39
6. Статистика усыновлений и отказов от детей в России и мире. Справка// РИА Новости URL: <http://ria.ru/spravka/20100429/227818989.html#ixzz2xSIWnIFc>

**К. Ж. Аганина,**  
д-р пед. наук, профессор  
**М. М. Книсарина,**  
докторант PhD,  
Казахстан, Алматы, Казахский национальный  
педагогический университет им. Абая

### **МЕТОД КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ**

В настоящее время понятие "менеджер образования" ассоциируется с новым типом руководителя, характеризующийся обязательным наличием базового управленческого образования, как составной части профессиональной компетентности.

В процессе подготовки менеджеров образования формируется и развивается их профессиональная компетентность через овладение ими системой знаний и умений по соответствующим дисциплинам, т.е. профессиональная компетентность включает в себя как содержательный (знания), так и процессуальный (умения) компоненты.

В педагогической науке понятие "профессиональная компетентность" рассматривается как совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; объем навыков выполнения задачи; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально-значимых личностных качеств; вектор профессионализации; единство теоретической и практической готовности к труду; способность осуществлять сложные культуросообразные виды действий. Компетентными являются те, кто обладает особым типом организации предметно-специфических знаний в этой области и способностью принятия эффективных решений [2].

Говоря о профессиональной компетентности, необходимо отметить, что важным составляющим в подготовке школьных менеджеров является и другие виды компетентности. Подтверждением могут служить результаты исследования, проведенного в Германии (2000). Исследователи пришли к заключению, что лидеру необходимо обладать профессиональной, стратегической, социальной, функциональной компетентностью (качества оценивали по пятибалльной шкале). *Стратегическая компетентность* включает в себя глобальное мышление – 4,5; системное мышление – 4,3; способность видения – 4,1; *Социальная компетентность* - способность работать в команде – 4,4; способность мотивировать и убеждать – 4,3; способность к учебе и нововведениям – 4,3; личное обаяние – 4,1;

способность к разрешению конфликтов – 4,0; *Функциональная компетентность* - умение принимать решения – 4,4; инициатива – 4,4; умения, связанные с работой – 4,3; гибкость в работе- 4,1; выносливость в работе – 3,9; *Управленческая компетентность* - организаторские способности – 4,3; ответственность – 4,3; сила убеждения – 3,9; авторитет руководителя – 3,8; поведение руководителя – 3,8; *Профессиональная компетентность* - университетское образование - 4,1; опыт работы – 4,0; работа в большинстве функциональных областей – 4; зарубежный опыт работы – 3,7; минимум два иностранных языка [3, с.115].

Мы считаем, что особое внимание в процессе подготовки менеджеров образования следует уделить формированию профессиональной компетентности, представляющим собой синтез всех видов компетентностей специалиста.

Процесс формирования профессиональной компетентности у студентов требует системного подхода. Для развития компетенции специалистов, по мнению О.С.Таизовой и Б.Д. Эльконина, необходимо применять метод конкретных ситуаций (Case-Studies). Преимуществом этого активного метода является возможность оптимально сочетать теорию и практику, что представляется достаточно важным при подготовке специалистов.

Более того, данный метод может рассматриваться как профессиональный модуль, дающий возможность студенту освоить профессиональные компетенции, необходимые специалисту, и проявить их в условиях, имитирующих профессиональную деятельность. Он позволяет развивать:

- навыки сводного пользования накопленными теоретическими знаниями, а также профессиональным практическим опытом;
- навыки понимания профессиональных проблем и поиска подходов к их решению;
- умение самостоятельно или в команде пользоваться имеющимися знаниями для решения проблемных ситуаций в условиях, моделирующих профессиональную деятельность.

Кроме того, данный метод активизирует мыслительную деятельность студентов, направляет их творческий потенциал на решение профессиональных ситуаций, способствует адаптации к будущей профессии, так как перед студентами ставится общая задача, которая требует применения профессиональных компетенций.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Для того чтобы подготовка будущих педагогов профессионального обучения была более качественной, необходимо реализовать два условия внедрения кейс-метода в образовательный процесс: 1) разработать эффективный кейс, 2) разработать методику его использования в образовательном процессе. При этом основная работа преподавателя при внедрении кейс-метода в образовательный процесс направлена на разработку индивидуальных кейсов. Следует отметить, что кейс в образовании используются в двух направлениях: в подготовке специалистов и руководителей; в повышении квалификации специалистов и руководителей.

Основной задачей метода конкретных ситуаций в управленческой сфере является создание задания, отражающего типовые ситуации, которые наиболее часты в образовательной деятельности и с которыми придется столкнуться специалисту в своей профессиональной деятельности [4, с. 68]. Для менеджеров образования составлялись ситуации, характерные их будущей управленческо-педагогической сфере.

Метод case-study в процессе изучения специального курса «Менеджмент в сфере образования» у магистрантов и докторантов PhD 1-2 курсов обучения специальностей «Педагогика и методика начального обучения» и «Педагогика и психология» Казахского национального педагогического университета имени Абая способствовал развитию самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою. С помощью этого метода обучающиеся имели возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Опрос, проведенный среди обучающихся данных специальностей показал, что, будучи интерактивным методом обучения, метод case-study: а) завоевал позитивное отношение со стороны обучающихся – 26%; б) обеспечил освоение теоретических положений и овладение практическим использованием материала – 25%; в) воздействовал на их профессионализацию как будущих специалистов сферы образования – 24%; г) способствовал их взрослению как личности – 13%; д) сформировал интерес и позитивную мотивацию по отношению к учебе – 12% .

Одновременно метод case-study выступает и как образ мышления преподавателя, его особая парадигма, позволяющая по-иному думать и действовать, обновлять свой творческий потенциал. Суть обучения методом case-study состоит в том, что каждый предлагает варианты, исходя из имеющихся у него знаний, практического опыта и интуиции [5, с. 128].

Достоинство метода состоит в том, что в процессе анализа и решения конкретной ситуации, обучаемые обычно действуют по аналогии с реальной профессиональной практикой, т.е. опираются на свой опыт, используют в учебной аудитории те способы, средства и критерии анализа, которые были приобретены ими в процессе обучения. Главное же – обучаемые не только получают нужные теоретические знания, но и учатся применять их на практике.

Таким образом, использование метода анализа конкретных ситуаций для формирования профессиональной компетентности у менеджеров образования является необходимым, так как их применение требует максимального приближения к реальным ситуациям и к принятию самостоятельных решений. Решения различных управленческих проблем с помощью метода конкретных ситуаций способствуют успешному применению управленческих компетенций в будущей профессиональной деятельности специалистов сферы образования.

В заключение отметим, что обучаясь, на основе кейс-метода, студенты проявляют самостоятельность при планировании своей деятельности, а так же формируют профессиональную готовность, так как самостоятельно выбирают пути достижения поставленных задач.

Решая и анализируя студентами педагогических высших учебных заведений такого вида кейс-заданий, у них формируются профессиональная компетентность. Процесс обучения, построенный на данном методе, позволяет студентам овладеть системой знаний и умений их использования в профессиональной деятельности и самообразовании, а так же способствует развитию активности личности в учебном процессе и формированию познавательных интересов, что в конечном итоге даст подготовку компетентного менеджера образования.

#### Литература:

1. Аганина К.Ж. Развитие менеджмента в сфере образования как фактор формирования профессиональной компетентности педагогов. /Материалы 12-й международной конференции Образование через всю жизнь Непрерывное образование в интересах устойчивого развития Астана-Санкт-Петербург 10-11 октября 2014г

2. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. - 2003. - №10. - С.51-55
3. Тур А. Деятельность руководителя в условиях социально-экономического преобразования // Проблемы теории и практики управления. - 2000. - №2. – С. 114-118.
4. Козина И. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России / И. Козина // Социология: методология, методы, математические модели. – 1995. – № 5-6. – С. 65-90.
5. Вазина К.Я. Педагогический менеджмент (концепция, опыт работы) / К.Я. Вазина. – М.: Изд-во Педагогика, 1991. – 268 с.

**А. П. Панфилова,**  
д-р пед. наук, профессор  
**А. А. Терехова,**  
студент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

В новых экономических условиях, цифровая грамотность и совершенство информационных средств в сфере образования становятся необходимыми на пути к успеху. Современное развитие компьютерных технологий и дистанционного обучения вызвали необходимость организации коллективного взаимодействия всех участников образовательного процесса и с этой целью потребовали разработки и применения иных технологий, а именно: **информационно-коммуникационных технологий**, то есть обучение, основанное на использовании электронных средств: компьютера, аудиовизуальных средств, гипертекстов, гипермедиа. Эти средства опосредуют взаимодействие участников, обеспечивают интерактивный диалог, возможность индивидуализировать процесс обучения, доступ к информационным каналам и сетям. К информационным и коммуникационным технологиям относятся также дистанционное обучение, обучающие программы, мультимедийные технологии, электронная почта.

Объективно происходящий процесс информатизации общества, в свою очередь, предъявляет новые требования в области использования информационных и коммуникационных технологий к специалистам в системе образования. При взаимодействии участников в системе образования информационные технологии выступают, прежде всего, как новые средства обучения, они позволяют качественно изменить методы, формы и содержание обучения, обладают рядом дидактических достоинств и преимуществ (нелинейность обучения, индивидуальный подход к обучению и пр.). Специалисты в образовательной сфере, как известно, выделяют три уровня развития познавательных способностей студентов на основе информационных и коммуникационных технологий:

–«знать» (усвоение концепций, теорий, идей как результата восприятия и запоминания информации);

–«уметь» (воспроизведение усвоенного содержания обучения, практическое применение теоретических положений в имитируемой или реальной деятельности);

–«владеть» (умение применять полученные знания для решения типовых и нестандартных задач) [1].

Нельзя не отметить, что данные уровни соответствуют продвижению по ступеням: от знания через понимание к творческой деятельности и к развитию универсальных способностей личности, то есть от усвоения базовых компетентностей к сформированным

универсальным компетенциям. Реализация указанных технологий в обучении, в отличие от большинства традиционных, трансляционных, позволяет осуществлять сбор, хранение, обработку, ввод и тиражирование различных видов информации.

Основываясь на этих положениях, можно сформулировать следующие требования к информационно-коммуникационным технологиям:

- направленность на личность обучаемого в области развития его индивидуальных качеств, раскрытие и создание условий для проявления интеллектуального потенциала обучаемого;
- оказание помощи в развитии умения решать новые, нечётко определённые задачи, в формировании мыслительных навыков и развитии индивидуального творческого потенциала;
- создание условий для осуществления учебной деятельности, которая стимулирует индивидуальное и коллективное творчество, развивает социальные, интерактивные и коммуникативные способности личности;
- ориентация на развитие профессионально-познавательной активности обучаемого.

Учёными доказано, что новые технологии предъявляют требования к преподавателям и обучаемым, связанные с овладением новыми умениями и навыками. Известно также, что информационные средства обеспечивают преподавание этих умений лучше, чем традиционные методы. Однако замечено, что только при эффективном, ситуативном, целевом применении информационных технологий, они помогают сделать процесс обучения успешным. Кроме того, для реализации этих требований необходимо осуществлять следующие дидактические принципы, описанные в педагогической литературе для личностно-развивающего обучения:

1. рассмотрение обучаемого как активного субъекта познания и процесса взаимодействия в обучении;
2. осуществление самостоятельной учебной деятельности, способствующей самообучению и саморазвитию участников образовательного процесса;
3. развитие коммуникативных и интерактивных способностей студента [2].

Преимуществом преподавателей при использовании информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе, на наш взгляд, становится возможность применять различные приёмы активизации профессионально-познавательной деятельности обучаемых, например, придать изложению нового материала проблемный характер за счёт закрепления теоретических положений примерами из электронных баз знаний; использовать наглядно-образные материалы средствами аудио- и видеотехники. Такой подход позволяет более содержательно и глубоко освоить новый материал и активизировать мыслительную активность студентов.

В современном образовании наработан целый комплекс информационных средств и методик обучения, среди которых: методика обучения с использованием компьютеров; методика компьютерного управления процессами обучения; методика обучения на основе Интернет-технологий; методика обучения на основе WEB-технологий в др. Весь этот комплекс современных информационных обучающих средств получил название **«образование с использованием компьютерных технологий»**. Особую популярность в сфере обучения получили WEB-технологии, к основным достоинствам которых относят:

- возможности совершенствования процесса обучения;
- выделение большего времени для работы с обучаемыми на индивидуальных и мелкогрупповых занятиях;
- избавление от многократного повторения учебных заданий;
- снижение «бумажных учебных потоков» с заданиями и методическими указаниями;
- обеспечение улучшения качества учебно-методических материалов.

Применение WEB-технологий позволяет в образовательном процессе усваивать материал в любой форме (иллюстративной, звуковой, видео, медиа, анимационной и др.), в любое удобное для них время, и в любом месте. Такая технология позволяет в значительной степени индивидуализировать обучение, т. е. ориентироваться на любого обучаемого с разными способностями усвоения учебного материала. Обучение на основе WEB-технологий не только стимулирует переход на интерактивное онлайн-обучение и дистанционное обучение, на формирование виртуальной реальности в образовании, благодаря скоростным каналам Интернет, корпоративных сетей Интернет и Экстранет, но и оказывает революционное воздействие на содержание преподавания и совершенствование педагогического мастерства.

Как показывает анализ практики, средства телекоммуникации могут предоставить разнообразные возможности реализации информационно-коммуникационных технологий, а именно:

- оперативную передачу на любые расстояния информации любого объёма и вида;
- интерактивность и оперативную обратную связь;
- доступ к многочисленным источникам информации;
- организацию совместных телекоммуникационных проектов;
- запрос информации по любому интересующему вопросу через систему электронных конференций [3].

Важно также отметить, что к электронным информационно-образовательным ресурсам относятся электронные издания учебников, словарей, справочников, методических пособий, которыми могут пользоваться и обучающие и обучаемые. Запись электронных изданий на различные внешние носители (DVD, флеш-карты, внешние HDD) позволяет интегрировать огромное количество информации в одном хранилище и позволяет использовать её в любое время по мере необходимости. Гипертекстовая технология в электронных учебных изданиях предоставляет каждому студенту возможность выбора индивидуального маршрута изучения материала. Кроме того, на основе моделирования процесса обучения, возможно дополнить практически любой учебник необходимыми тестами, иллюстрациями, отслеживать и направлять траекторию изучения материала, создавать маршрутную карту, осуществляя таким образом обратную связь.

Особенно значимо то, что для закрепления изучаемого материала в образовательном процессе используются *тренировочные и тестирующие системы*. Они могут быть как самостоятельным средством обучения, так и входить в качестве элементов подсистемы в образовательный процесс. Их суть - предоставление студентам вопросов, заданий, тестов и упражнений и обработка ответов с обеспечением соответствующей обратной связи.

Широко использует идею маркетингового подхода к обслуживанию обучаемых дистанционное обучение, чем и объясняется его активное распространение во всем мире. Дистанционное обучение органично впитывает в себя компьютерные и Интернет-технологии обучения, является связующим звеном между участниками процесса обучения, которых могут разделять тысячи километров. Обучение ведётся в корпоративной сети, по сети Интернет, e-mail и с помощью других современных средств связи.

Система дистанционного обучения позволяет приобрести необходимые навыки и новые знания с помощью персонального компьютера (ПК) и выхода в сеть Интернет. Место расположения ПК не имеет значения, поэтому учиться можно дома, на работе, в онлайн-классе одного из центров Дистанционного Обучения, а также в любом другом месте, где есть ПК с подключением к сети Интернет. Это важнейшее преимущество дистанционного обучения перед традиционными формами обучения. Обучать с помощью систем дистанционного обучения можно любого. Специалисты считают, что нет никаких возрастных, территориальных, образовательных, профессиональных ограничений, почти нет ограничений по состоянию здоровья. Участниками процесса ДО могут быть не только студенты, но и сами сотрудники организаций и преподаватели. Кроме того, есть категория

людей, для которых дистанционная форма образования предпочтительнее по сравнению с традиционной. Это те, кому сложно присутствовать на учебных занятиях в строго определенном месте и в строго определенное время. К их числу, в первую очередь, относятся: обучаемые, проживающие в отдаленных районах, и в силу этого территориально оторванные от образовательных учреждений, иностранные обучаемые, в их числе многочисленная группа наших русскоговорящих бывших соотечественников за рубежом, и, наконец, люди, страдающим тяжелыми физическими недугами и не покидающие пределов своего жилища. Все чаще реабилитационные центры инвалидов и аналогичные им организации прибегают к помощи систем дистанционного обучения.

В то же время, зарубежные исследователи проблемы отмечают, что большинство студентов дистанционной формы – это всё-таки люди после 25 лет, которые уже работают и хотят углубить свои профессиональные знания, не бросая при этом работу. Дистанционная форма обучения пригодна для обучения практически во всех областях, как технических, так и гуманитарных. Особенно важно то, что системы дистанционного образования с их возможностями встраивания в курс изображений, звуковых и видеофайлов очень удобны для восприятия информации участниками образовательного процесса. Они прекрасно встраиваются в традиционную систему образования, т.е. обучение может быть как полностью дистанционным, так и частично. Например, лекции и контрольные работы проходят в дистанционной форме, а интерактивные занятия - в непосредственном контакте субъектов взаимодействия и т.д. [4].

Широко распространённая технология, обеспечивающая эффективную коммуникацию субъектов образовательного процесса, - **электронная почта (e-mail)** – это асинхронная коммуникационная среда. Асинхронность означает, что для получения сообщения через почту, требуется согласовывать время и место получения с отправителем и наоборот. Практически каждый пользователь Интернет имеет адрес электронной почты. По электронной почте можно передавать тексты, графику, программы, мультимедийные файлы. Электронная почта позволяет общаться как с одним, так и с несколькими партнёрами одновременно. Эта особенность позволяет преподавателю осуществлять дистанционное обучение сразу нескольких обучаемых и устанавливать обратную связь с ними, независимо от того, где они находятся. С помощью электронной почты можно оперативно распространить ответы на наиболее часто возникающие вопросы, информацию организационного характера, причём не только тем, кто спрашивал, но и всем заинтересованным лицам. Если необходимо просматривать почту с различных компьютеров, можно открыть так называемый Web почтовый ящик. Просмотреть почту в таком ящике можно с любого компьютера, подключенного к Интернет. Специалисты в сфере информационных технологий отмечают простоту и доступность электронной почты, огромные возможности для индивидуализации работы студентов, а также организации их коллективной деятельности и межличностного взаимодействия.

Современная ситуация огромного количества информации и высокой скорости процессов приводит к тому, что люди ищут возможности для более быстрого взаимодействия. Если раньше поиск информации осуществлялся в книгах, энциклопедиях, архивах, являясь зачастую достаточно длительным процессом, то теперь есть возможность воспользоваться Яндексом, в котором «найдётся всё». Если раньше поиск деловых партнёров был делом кропотливым, информация о специалистах передавалась из одной записной книги в другую, то сейчас достаточно ввести необходимый запрос и через пару секунд поисковая система выдаст результат в миллионы Интернет-страниц.

Все сказанное привело к тому, что всё чаще не только деловое общение, с коллегами и партнёрами, но и общение с друзьями, одноклассниками, а порой и родственниками переходит из реальной жизни в онлайн. Это связано с тем, что там можно не только оперативно о чем-то договориться, что-то обсудить, но и передать друг другу документы

любого размера, качества и состава за несколько мгновений, а не ждать факса или письма. С помощью Интернета можно договориться о встрече или встретиться с человеком с другого конца света, провести семинар или побывать на курсах выдающихся преподавателей и даже организовать свадьбу.

Наравне с взаимодействием со знакомыми людьми становится возможным поиск нужных в том или ином плане людей. Существует полтысячи социальных сетей на всех языках мира, среди которых есть и специализированные для поиска специалистов или, например, для поиска персонала. Кроме того общение специалистов происходит на бесконечном количестве профессиональных форумов, в интернете появляются онлайн представительства компаний, ассоциаций, союзов, что объединяет и позволяет общаться профессионалам, находящимся далеко друг от друга, не выходя из дома или офиса. Для обмена инновационными идеями и предложениями подобно электронной почте может использоваться *электронная конференция-связь* – асинхронная коммуникационная среда, которая предоставляет пользователям некий структурированный форум, где можно в письменном виде изложить своё мнение, задать вопрос и прочитать мнения и отклики других участников. Асинхронность способствует рефлексии и продуманности вопросов и ответов, а возможности использования файлов любого типа (графика, звук, анимация) делают такие виртуальные семинары весьма эффективными.

Интернет и его ресурсы – Глобальная сеть – это новая вселенная, киберпространство, в котором деловой человек проводит достаточно много времени, здесь можно найти собеседника на любую тему. Начать или вклиниться в чей-то разговор о чём-то интересном можно на любой стадии, не обязательно даже представляться или узнавать, как зовут собеседников. Коммуникация происходит опосредовано, в виде писем, сообщений, в связи с чем многое строится на доверии и взаимной выгоде, так как написать можно всё что угодно, а проверить личную или какую-то другую информацию не всегда возможно.

Ирина Шевченко на сайте Медицинская Информационная Сеть приводит результаты исследования, проведённого среди пользователей сети Интернет в возрасте от 21 до 30 лет с высшим и неполным высшим образованием разного пола и профессиональной принадлежности, согласно которым, общению в Интернете присущи следующие особенности: анонимность, отсутствие невербальной информации и связанное с этим своеобразие процессов межличностного восприятия, добровольность контактов, затрудненность эмоционального компонента общения, стремление к нетипичному поведению. Общение в Интернете также имеет сниженную официальность, несмотря на то, что есть определённый стандарт электронного письма или обращения [5].

В то же время виртуальное общение имеет наряду с достоинствами и преимуществами и целый ряд проблем. Так, известно, что анонимность позволяет отойти от стереотипов пола, возраста, социального статуса, внешности, что позволяет онлайн создать любую личность, появляется редкая возможность представить себя другим, такая ситуация становится практически не контролируемой. Многие создают так называемое «виртуальное Я», которое не имеет ничего общего с «Я» реальным. В связи с существующей безнаказанностью снижаются психологический и социальный риски, появляется безответственность у участников общения. Анонимность позволяет высказываться с большей свободой, но иногда может перейти в разнузданность.

Невербальная информация, на которую делается такой большой упор в коммуникации реальной, в общении виртуальном отсутствует абсолютно. Нет ни физического, ни зрительного контакта. Никакие закрытые позы сквозь текст не проявляются, «бегающие зрачки глаз» или избегание контакта глаз также не позволяют увидеть ложь в написанном тексте. Добровольность контактов позволяет начать, прервать или закончить диалог тогда, когда это удобно одной из сторон. Причем закончить разговор можно не только на данный момент, а сделать так, чтобы бывший собеседник больше никогда не вышел на связь.

Стороне, принимающей решение - заговорить или нет, это только помогает, а стороне, желающей донести информацию, соответственно, мешает. Отсутствие мгновенной эмоциональной реакции партнёра или какой бы то ни было эмоциональной окраски сказанного (или написанного) затрудняет адекватное понимание чувств собеседника, что затрудняет ответную реакцию. Безусловно, есть всевозможные изображения эмоций вроде смайликов, но в деловой коммуникации они, как правило, допустимы [6].

Авторам статьи представляется, что нетипичное поведение участников виртуального общения может объясняться несколькими причинами: навыки владения компьютером и интернетом (общительный в реальной жизни человек зачастую не владеет высокой скоростью печати и поэтому ограничивается короткими фразами), желание выглядеть по-другому в глазах собеседника (красиво и грамотно писать, не владея этим навыком), усталость или загруженность, не позволяющая часто и длительно сидеть за компьютером.

Таким образом, в последние годы самое широкое применение в процессах обучения и саморазвития получил **Интернет**. Специфика технологий Интернета заключается в том, что они предоставляют и обучаемым и педагогам огромные возможности выбора источников информации, реализуя на практике принцип избыточности ресурсов для эффективного взаимодействия участников образовательного процесса. В связи со сказанным, важными аспектами виртуальной коммуникации становятся:

- грамотность письма, с помощью которой участникам взаимодействия проще понимать написанное, но которой в последнее время, даже в деловой коммуникации зачастую пренебрегают;
- скорость ответа, позволяющая обеспечить быстроту взаимодействия;
- адекватность ситуации, подразумевающая уместность тех или иных выражений, символов;
- соблюдение лаконичности, иногда вполне достаточно несколько слов и уважительного отношения к партнёру, к информации, к времени;
- помнить, что электронное послание может нести вирусы, как правило, уничтожающие содержимое компьютера адресата;
- соблюдение правил сетевого (виртуального) этикета, обеспечивающего удобство в общении для всех его участников.

#### Литература:

1. Панфилова А.П., Долматов А.В. Взаимодействие участников образовательного процесса. Учебник для бакалавров / Под ред. А.П. Панфиловой - М.: Изд-тво «Юрайт», 2014. – 487 с.
2. Образовательные стратегии и технологии обучения при реализации компетентностного подхода в педагогическом образовании с учетом гуманитарных технологий: методические рекомендации для профессорско-преподавательского состава / Б.В. Авво, А.А Ахаян, Е.С. Заир-Бек, В.А. Комаров, Н.М. Федорова и др. - СПб. Издательство РГПУ им. А.И. Герцена. 2008 г. – 108 с.
3. Инновационное управление человеческими ресурсами в образовательных учреждениях. Коллективная монография, 1 часть / Под ред. А.П. Панфиловой, С.Ю. Трапицына. - СПб: Своё издательство, 2014. – 318 с.
4. Современные образовательные технологии: уч. пособие/Коллектив авторов; под ред. Н.В. Бордовской/ - 2 –е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. - 432 с.
5. [http://www.medicinform.net/comp/comp\\_psych15.htm](http://www.medicinform.net/comp/comp_psych15.htm), режим доступа: 28.10.2014.
6. Панфилова А.П. Имидж делового человека. Учебное пособие. – СПб: ИВЭСЭП, Знание, 2007. – 490 с.

**Н. А. Логинова,**  
д-р экон. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, СПбГЭУ

### **БОРЬБА ПРОТИВ СЕБЯ ИЛИ КОУЧИНГ**

Еще Сократ говорил, что хороший учитель может помочь ученику не только развить свои неожиданные природные способности, но и избавиться от душевных волнений, мешающих обучению. Сегодня эти идеи легли в основу технологии коучинга. Что такое коучинг?

*Coaching* (англ.) – тренировка, репетиторство подготовка. Сегодня существует большое количество определений коучинга, наиболее распространенные представлены на рис.1.

<b>КОУЧИНГ</b>	искусство создания, с помощью беседы, поведения, среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение <i>Марина Мелия</i>
	искусство содействовать повышению результативности обучения другого человека <i>Майлз Дуани (Myles Downey)</i>
	это отношения, которые помогают людям получить исключительные результаты в их жизни, карьере, бизнесе или в общественных делах <i>Джон Уитмор (John Whitmore)</i>
	это – система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного результата <i>Томас Дж. Леонард (Thomas J. Leonard)</i>
	это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности <i>У. Тимоти Гэллвей (W. Timothy Gallwey)</i>

Рис. 1. Определения коучинга

Обобщая представленные определения можно заключить, что *коучинг* – это воздействие, целью которого является формирование уверенности в себе у обучающихся вне зависимости от содержания предложенного задания.

Кроме того, на основании представленных определений нужно рассматривать человека не как пустой сосуд (согласно бихевиористской теории), а как семя, которое со временем может превратиться в величественное растение. А, чтобы расти и развиваться этому семени нужны: свет, уход, удобрение. Потенциал же развития заложен в самом семени! Таким образом, особенностью коучинга является акцентирование внимание на развитие и реализацию потенциала обучающегося.

«Добиться отдачи», «раскрыть потенциал», «узреть невидимое» - все эти выражения подразумевают, что в обучающемся заложены значительные возможности, которые скрыты, но ожидают своего часа и задача преподавателя не только найти эти возможности, но и раскрыть их! Следовательно, преподаватель согласно концепции коучинга, должен думать не о достигнутых показателях работы обучающегося, а об его заложенном природой потенциале.

Согласно существующим представлениям многих преподавателей вера в способности обучающегося оказывает прямое воздействие на результативность их взаимодействия друг с другом. Так, например, обучающемуся А. кажется, что его потенциал ограничен, поэтому он чувствует себя в безопасности только тогда, когда выполняет предписания преподавателя, строго отражающие схему его действий. Поэтому преподаватель может дать ему задание, которое напоминают обучающемуся его жизненную установку. А другое задание, требующее более масштабного, творческого мышления предложить более расторопному и понятливому студенту Б.

Вместе тем, при следовании концепции коучинга преподаватель должен поступить с точностью до наоборот – помочь студенту А. преодолеть себя при выполнении более сложного для него задания и выбраться из «раковины», которая ограничивает возможность его реализации.

Место коучинга в процессе обучения представлено на рис. 2.

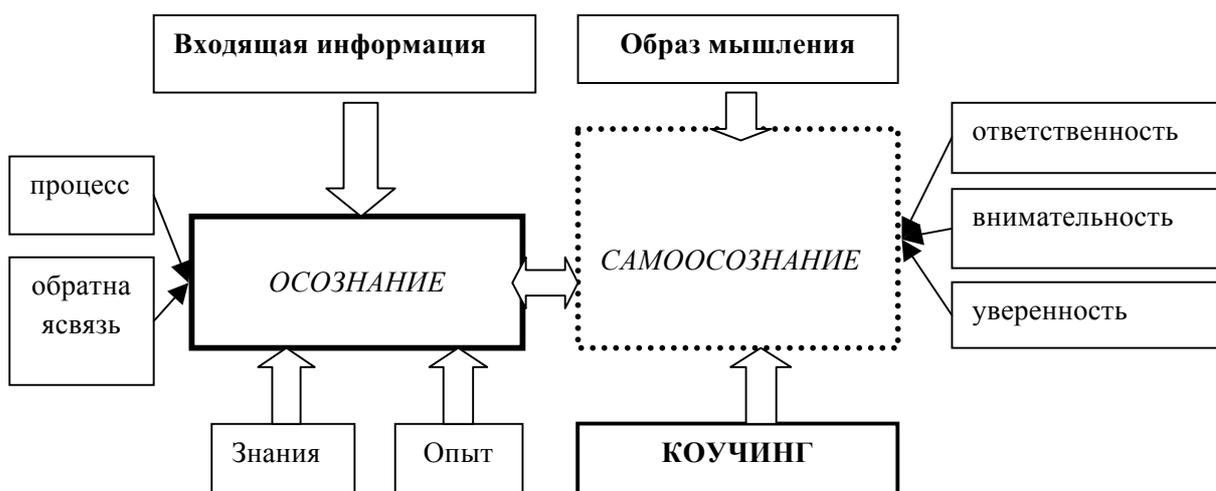


Рис. 2. Место коучинга в процессе обучения

Согласно представленной схеме ключевыми понятиями коучинга являются осознание и самосознание. *Осознание* – это знание происходящего в окружающем мире. *Самосознание* – это знание того, что испытывает каждый человек внутри себя. Осознание имеет бесконечное количество степеней в развитие человека, поскольку сводится не только к умению смотреть и слушать, но и к способности отбирать и ясно воспринимать входящую информацию, ранжируя ее важность. Как правило, отбор и ранжирование входящей информации осуществляется на основе имеющихся знаний и опыта. Значительное влияние на осознание оказывают процесс и обратная связь. Непосредственно *процесс* предполагает собой совокупность последовательных действий, для достижения конкретного результата. *Обратная связь* – это процесс получения информации о состоянии объекта после совершения какого-либо действия в его отношении. В тесном взаимодействии с осознанием находится самосознание, которое направлено на реализацию имеющегося у человека потенциала, скрытого не только от окружающих, но и его собственного понимания. Самоосознание формируется под влиянием образа мышления, который возможно корректировать с помощью коучинга.

Значительное влияние на формирование самосознания оказывают такие важные качества, которыми в той или иной степени обладает каждый человек, как ответственность, внимательность, уверенность. *Ответственность* – необходимость, обязанность отвечать за свои поступки и действия. *Внимательность* – качество, связанное с проявлением наблюдательности при взаимодействии с окружающей средой. *Уверенность* – качество, предполагающее проявление потенциала развития человека на основе имеющегося опыта..

Наиболее очевидные возможности коучинга в процессе обучения студентов могут проявляться по следующим направлениям: мотивация к обучению; оценка и аттестация; решение проблем, возникающих в процессе обучения; вопросы взаимоотношений между студентами, студентами и преподавателем; создание команд в студенческой аудитории; развитие конкретных студентов; выполнение определенного задания студентом; групповая работа студентов и др..

Коучинг может проходить спонтанно (по мере потребности студентов), может проходить запланировано. Продолжительность коучинга может быть несколько минут, а может быть несколько часов.

Концепция коучинга содержит ряд специфических терминов, а именно: коуч, клиент, сессия, формат коучинга. *Коуч* – специалист, тренер, преподаватель. *Клиент* – человек, студент, нуждающийся в тренировке каких-либо навыков. *Сессия* – четко структурированная беседа клиента с коучем. *Формат коучинга* – способ взаимодействия между клиентом и коучем в процессе сессии.

Основные *качества*, которыми должен обладать *коуч*: терпеливость; беспристрастность и непредвзятость; внимательность; грамотность; авторитетность; осознанность; уверенность; ответственность. *Задачи коуча*, в процессе взаимодействия с клиентом: задавать вопросы открытые и максимально сфокусированные на цель решения проблемы и на пути достижения этой цели; создать атмосферу доверительного общения, которая исключит оценку личности клиента и эффективности его шагов в ходе всего творческого «экспериментирования».

Основные *качества*, которыми должен обладать *клиент*: активность; самостоятельность; внимательность; самоосознанность; ответственность; терпеливость. *Задачи клиента*, в процессе взаимодействия с коучем: занимать активную позицию; нести ответственность за самостоятельное достижение результата.

Результативность коучинга кроется в правильности построения вопросов и правильном выборе их последовательности. Как правильно построить вопрос?

Во-первых, вопросы должны быть закрытые и открытые. Закрытые вопросы слишком категоричны, чтобы рассчитывать на их точность. Открытые вопросы требуют описательных ответов, а потому способствуют осознанию происходящих событий. Во-вторых, вопросы должны начинаться со слов, которые требуют подбора фактов или вычислений: ЧТО, ГДЕ, КОГДА, СКОЛЬКО. В-третьих, вопросы должны быть сначала широкими, но постепенно концентрироваться на деталях. Именно такой подход позволит поддержать концентрацию и интерес клиента в течение всего периода взаимодействий.

В какой последовательности необходимо коучу задавать вопросы клиенту? Чтобы ответить на этот вопрос можно воспользоваться следующей матрицей (рис. 3).

<p><b>1. Постановка цели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• для данного занятия;</li> <li>• на ближайшее будущее;</li> <li>• на долгосрочную перспективу.</li> </ul>	<p><b>2. Исследование реальности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проверка входящей информации;</li> <li>• проверка реальных процессов;</li> <li>• проверка обратной связи.</li> </ul>
<p><b>3. Определение возможностей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в области стратегии поведения;</li> <li>• в области тактики поведения.</li> </ul>	<p><b>4. Выявление намерений:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• что нужно сделать?</li> <li>• когда нужно сделать?</li> <li>• кому нужно сделать?</li> </ul>

Рис.3. Матрица, определяющая последовательность вопросов в процессе взаимодействия коуча и клиента

Представленная матрице последовательность вопросов предполагает прохождение всех четырех стадий, хотя возможно начать с любой их них, поскольку коучинг используется в первую очередь не для выполнения задания, а для раскрытия потенциала студента.

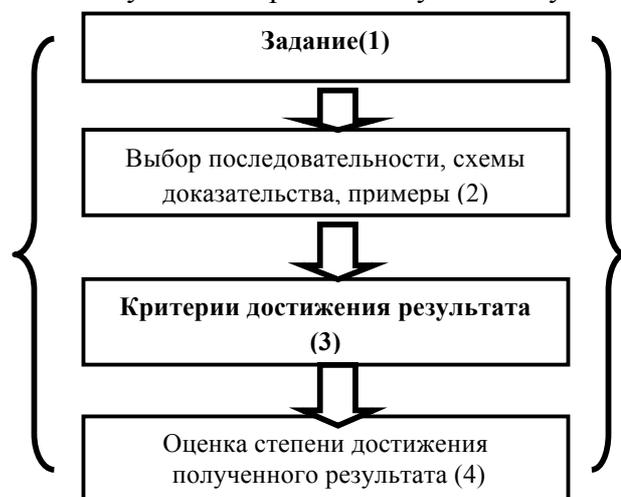
Перечень типовых вопросов, соответствующих квадранту «Постановка целей» может быть следующий: какие вопросы Вы бы хотели обсудить? какой итог сегодняшнего занятия Вы бы хотели получить? сколько времени Вы готовы уделить данному занятию? насколько детальным должно быть обсуждение предложенной темы? какова Ваша стратегия в отношении обсуждаемого вопроса? когда Вы сможете достичь разработанную стратегию? какова Ваша тактика в отношении обсуждаемого вопроса? когда Вы сможете достичь выбранную тактику?

Перечень типовых вопросов, соответствующих квадранту «Исследование реальности» может быть следующий: что сейчас происходит в рассматриваемой ситуации? что именно Вас интересует в рассматриваемой ситуации? кто имеет отношение к рассматриваемой ситуации? насколько Вы можете контролировать рассматриваемую ситуацию? кто может еще контролировать рассматриваемую ситуацию? насколько Вы можете контролировать процесс достижения желаемого результата в рассматриваемой ситуации? кто еще может контролировать процесс достижения желаемого результата в рассматриваемой ситуации? какие действенные шаги для получения желаемого результата Вы уже предпринимали? что помешало Вам сделать больше? какие препятствия на пути к желаемому результату Вам придется преодолевать в будущем? какое личностное сопротивление мешает Вашим действиям?

Перечень типовых вопросов, соответствующих квадранту «Определение возможностей» может быть следующий: какими разными путями можно подойти к решению данного вопроса? какой перечень альтернативных решений Вы можете предложить по данному вопросу? что еще Вы могли бы сделать? что Вы сделали, если бы были начальником? что Вы сделали, если бы у Вас было больше времени? что Вы сделали, если бы могли начать с чистого листа? каковы преимущества каждого предлагаемого варианта решения? каковы недостатки каждого предлагаемого варианта решения? какая из предложенных альтернатив будет наилучшей? какая из альтернатив Вам нравится больше всего?

Перечень типовых вопросов, соответствующих квадранту «Выявление намерений» может быть следующий: какой вариант или варианты Вы выбираете? насколько выбранный вариант отвечает Вашим целям? каковы Ваши критерии успеха? когда Вы начнете и завершите каждый действенный шаг? что может помешать Вам достичь цели? как Вы внутренне относитесь к предпринимаемым действиям? что Вы сделаете для устранения влияния внутренних факторов? что Вы сделаете для устранения влияния внешних факторов? кто должен знать о Ваших планах? какая поддержка Вам нужна? кто может Вам предоставить необходимую поддержку?

Схема использования коучинга в процессе обучения студентов представлена на рис. 4.



#### Рис. 4. Схема использования коучинга в процессе обучения

Таким образом, бесспорными достоинствами использования коучинга в процессе обучения являются: повышение эффективности исполнения задания, как отдельным человеком, так и группой людей; повышение качества обучения вследствие повышения их мотивации; улучшение качества жизни студентов посредством развития их системы ценностей; улучшение взаимоотношений в студенческом коллективе; высокая креативность студентов; развитие быстрой и эффективной реакции на критическую ситуацию; развитие у студентов творческой гибкости и адаптации к изменениям; выработка у студентов жизненных навыков; укрепление управленческого стиля культуры высокоэффективного исполнения в работе будущих профессионалов.

#### Литература:

1. ГолвиУ. Тимоти. «Работа как внутренняя игра» - М., Альпина Бизнес Букс, 2005.
2. УитвортЛаура, Кимси-ХаусГенри, СэндалФил «Коактивныйкоучинг» - М., МАК, 2004
3. УитморДжон «Коучинг высокой эффективности» - М., МАК, 2005.

**С. В. Мхитарян,**  
д-р экон. наук, профессор  
**Л. А. Данченко,**  
д-р экон. наук, профессор  
**А. А. Иванов,**  
канд. экон. наук, доцент,  
Москва, МЭСИ

### **ИНФОРМАЦИОННЫЕ И АНАЛИТИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ МАРКЕТОЛОГА В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ**

Во время кризиса 2008-2009 гг. под существенное сокращение штатов в российских компаниях попали маркетологи. В чем же причина подобного явления? Маркетинг призван решать 2-е важнейшие задачи по отношению к потребителям: привлечение и удержание клиентов. Традиционно маркетинговая деятельность ассоциируется с решением первой задачи с помощью инструментов продвижения: рекламы, стимулирования сбыта, PR и других. Но в условиях экономической нестабильности более приоритетной становится задача повышения лояльности клиентов компании. Таким образом, в кризис предприятия сворачивают различные инвестиционные проекты, направленные на развитие присутствия на рынках и стремятся не растерять существующих клиентов, повысить привлекательность для них собственного предложения. Поэтому специалисты, поддерживающие инвестиционные проекты оказываются невостребованными.

По результатам глобального опроса 2012 IBM CEO Study [1], проведенного компанией IBM, были сделаны выводы о том, что 68% исполнительных директоров компаний на зрелых рынках в качестве одной из важнейших областей создания ценности рассматривают индивидуальный подход к клиентам. Этот подход основывается на лучшем доступе к данным, их анализе и реализации разработанных на основе исследований управленческих решений. 74% руководителей предприятий отмечают необходимость инвестиций в аналитические инструменты для изучения потребностей клиентов. Таким образом, в современном маркетинге акцент делается на стратегическом управлении взаимоотношениями с клиентами, ориентированном на формирование индивидуального

подхода и основанного на комплексном и широком применении аналитических инструментов. Информационные и аналитические компетенции маркетолога в условиях нестабильной экономической ситуации становятся наиболее приоритетными.

Конкретизация информационных и аналитических компетенций маркетологов лежит в плоскости концепции CRM – управления взаимоотношениями с клиентами. В рамках этой стратегии основной упор делается на лучшее понимание клиента за счет регулярного сбора и систематизации информации о клиентах и рыночной ситуации с помощью специализированных информационных CRM-систем.

Персонал компании с помощью CRM-системы решает ряд важных задач для обеспечения эффективного взаимодействия компании с клиентами [2]:

- хранение информации о клиентах в единой базе;
- регистрация всей истории общения с клиентами и партнерами;
- исключение потерь информации при передаче между подразделениями компании;
- автоматизация бизнес-процессов, их гармоничное внедрение в рабочий процесс компании, обеспечение оперативного контроля над ходом выполнения бизнес-процессов;
- прогнозирование продаж;
- анализ клиентской базы, построение комплексных отчетов по продажам, закупкам и истории общения с клиентами;
- своевременная регистрация и обработка жалоб клиентов, получение отчетности по типам жалоб;
- обеспечение управления знаниями;
- составление типовых договоров и коммерческих предложений;
- сокращение времени, затрачиваемого на контроль работы сотрудников;
- повышение эффективности деятельности сотрудников.

Вторым важным направлением формирования компетенций маркетологов является анализ полученной информации с помощью пакетов бизнес-аналитики для получения имитационных моделей, таких, например, как модель потребительского выбора или расчета вероятности ухода целевого клиента [3].

Примером практики активного применения аналитических инструментов в маркетинговой деятельности может служить компания Lamoda.ru [4] – один крупнейших российских интернет-магазинов одежды, обуви и аксессуаров. В структуру компании Lamoda включена лаборатория клиентского опыта, решающая задачи оптимизации бизнес-процессов взаимодействия с клиентами, продуктов и маркетинговых коммуникаций. Лаборатория обеспечивает:

- изучение и анализ реакции потребителей на стимулы;
- сценарное моделирование, управление бизнес-процессами;
- анализ факторов, влияющих на клиентский опыт;
- кросс-канальное тестирование рекламы, цены, инцидентов и поиск оптимальных решений.

В целом клиентская аналитика решает 2-е группы задач:

а. Описательный анализ, позволяющий получить новые знания о клиентах и ответить на вопросы:

- Какова структура клиентской базы?
- Какие факторы влияют на уход клиентов?
- Какие события происходят совместно?
- Какие события происходят последовательно?

б. Прогнозный анализ, позволяющий прогнозировать события:

- Какова вероятность отклика клиента на конкретное предложение?
- Какие дополнительные предложения следует сделать клиенту в данный момент?

- Какие клиенты не будут продлевать сотрудничество?
- Какой размер финансовых поступлений ожидается в следующем квартале?

К наиболее распространенным моделям клиентской аналитики можно отнести:

- определение склонности клиента к отклику на определенное предложение;
- склонность к покупке продукта в определенный период времени;
- определение чувствительности клиента к ценовым параметрам, условиям;
- определение уровня влияния на клиента, эффективности подарков и дополнительных бонусов;
- определение предпочтений клиента, склонности к потреблению определенных продуктов.

Наиболее распространенным профессиональным аналитическим программным обеспечением, применяемым в маркетинге является IBMSPSS [5]. Для решения задач управления взаимоотношениями с клиентами эта группа пакетов позволяет:

- изучить профиль лучших клиентов;
- определить наиболее оптимальные маркетинговые коммуникации для связи с целевыми клиентами;
- разработать наилучшие действия для максимизации продаж;
- выявить лучший набор продуктов, канал товародвижения и момент предложения;
- максимизировать прибыль для каналов и клиентов на основании оптимизации маркетинговых инструментов;
- обеспечивать выполнение лучших действий при каждом взаимодействии с клиентом;
- понимать, что заставляет клиентов уходить и что оставаться;
- обеспечивать наилучшие условия для лучших клиентов;
- вовремя принимать меры для борьбы с оттоком клиентов.

Особое внимание в группе продуктов IBMSPSS для решения маркетинговых задач следует обратить на 2-е аналитические системы:

1. IBM SPSS Modeler, в котором используются аналитические инструменты DataMining (разведывательные методы поиска скрытых закономерностей) совместно с визуальным интерфейсом, что позволяет быстро выявлять взаимосвязи и тренды в данных.

2. IBM SPSS Statistics, представляющая собой полнофункциональную систему, предназначенную для решения бизнес-задач при помощи статистического анализа данных.

В связи с вышесказанным становится ясно, что вузам, занимающимся подготовкой будущих маркетологов, необходимо формировать у студентов информационные и аналитические компетенции. Для этого предварительно должны быть сформированы соответствующие компетенции у преподавателей. Вузы должны быть оснащены необходимым техническим и программным обеспечением, задачи, применяемые в процессе обучения, должны носить прикладной маркетинговый характер. При аналитической подготовке магистров необходимо внедрять элементы проектного управления. Учебные проекты должны основываться на использовании комплекса аналитических инструментов и, при необходимости, разнообразного программного обеспечения (CRM-системы, MSExcel, системы бизнес-аналитики).

Формирование информационных компетенций маркетологов должно основываться на следующих аспектах:

- понимание стратегии компании, функций своего подразделения, межфункциональных и внешних связей, необходимых в работе;
- стратегическое, творческое мышление;
- умение ставить задачи IT-специалистам;
- знание основ хранения информации в БД;
- понимание основных возможностей аналитических инструментов;

• знание основ множественного представления информации, графических элементов управления и правил проектирования пользовательских интерфейсов;

- понимание необходимости формализации данных;
- понимание необходимости сохранения целостности данных;
- умение идентифицировать задачи, требующие ручного, автоматизированного и автоматического управления

Формирование информационных и экономических компетенций у будущих маркетологов не только обеспечит их конкурентоспособность на рынке труда, но и существенно повысит уровень подготовки выпускников вуза с учетом возможной смены направлений трудовой деятельности.

Тренд развития рынка труда и изменчивость рыночных условий формируют и для практикующих, опытных, маркетологов необходимость регулярного повышения квалификации или даже профессиональной переподготовки с целью приобретения актуальных аналитических и, особенно информационных компетенций.

В качестве примера актуального направления деятельности вуза в можно привести программы подготовки маркетологов Института менеджмента МЭСИ. На кафедре маркетинга и коммерции формирование информационных и аналитических компетенций маркетологов ведется с 2002 г. За это время разработаны, внедрены курсы: «Маркетинговые информационные системы», «Маркетинговые исследования рынка с использованием пакета Statistica», «Бизнес-аналитика в менеджменте (бакалавриат)», «Бизнес-исследования на основе IBM SPSS Statistics (магистратура)».

Институт менеджмента МЭСИ имеет также большой опыт организации и проведения программ дополнительного профессионального образования для маркетологов, а также специалистов, занятых в других управленческих сферах. Среди курсов можно выделить «Комплексный интернет-маркетинг», «Знакомство с SPSS (IBM SPSS Statistics) Базовый анализ маркетинговой информации», «Применение SPSS в маркетинговых проектах», «Системы управления взаимоотношениями с клиентами»; «Работа с CRM-системами», «Изучение поведенческой реакции потребителей с помощью SPSS», «Использование прикладного программного обеспечения SAP ERP в системе менеджмента организации», «Электронная коммерция», «Малобюджетный маркетинг для малого бизнеса с использованием интернет». Реализация дополнительных образовательных программ проходит с применением прикладных программных продуктов, таких как IBM SPSS Statistics, ARIS Business Architect, Audit Expert, Business Plan Expert, Statistica Advanced и других.

В заключении необходимо отметить, что формирование информационных и экономических компетенций является хорошей базой для научно-исследовательской работы слушателей. В перспективе подобная практика может послужить основой для прикладных научных исследований, проводимых в интересах бизнеса, направленных на решение задач формирования компаниями привлекательного предложения, повышения лояльности клиентов и обеспечения конкурентоспособности.

#### Литература:

1. Результаты глобального опроса 2012 IBM CEO Study - <http://www-935.ibm.com/services/us/en/c-suite/ceostudy2012/>
2. Кудинов А. CRM: практика эффективного бизнеса – М: ООО «1С-Паблишинг», 2012
3. Гасимова Г.М., Дейнекин Т.В., Зубин С.И., Казанцева С.Ю., Каптюхин Р.В., Красюк И.Н., Середа О.В., Мхитарян С.В., Невоструев П.Ю., Панюкова В.В., Попова И.М., Романов А.А., Тультаев Т.А., Тультаева И.В., Шкляр Т.В. Влияние инновационных маркетинговых технологий на развитие коммерческой деятельности в России и за рубежом. Коллективная монография профессорско-преподавательского состава

кафедры Маркетинга и коммерции Института Менеджмента МЭСИ – М.: МЭСИ, 2013

4. Сайт компании LaModa - <http://www.lamoda.ru/>

1. 5.Сайт пакетов бизнес-аналитики IBMSPSS- <http://www.predictivesolutions.ru/index.htm>

**К. Ж. Аганина,**  
д-р пед. наук, профессор  
**А. Жунусбекова,**  
докторант PhD,  
Казахстан, Алматы, Казахский национальный  
педагогический университет им. Абая

### **ДИДАКТИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

С 2011 года, на базе Казахского национального педагогического университета имени Абая (далее – КазНПУ им. Абая) ведется научно-исследовательская работа по теме «Менеджмент в сфере образования». По результатам исследования разработаны основные положения образовательной программы «Менеджмент в сфере образования» для применения их в организациях образования, в дальнейшем могут быть применены при разработке учебно-методической литературы по подготовке менеджеров образования, разработана образовательная программа в соответствии с результатами, заявленными в ГОСО РК 5.04.033-2011 и модульная программа для подготовки магистрантов. Также в 2012 году разработано и выпущено учебно-методическое пособие «Менеджмент в сфере образования», в 2013 году учебное пособие «Подготовка менеджеров образования». В текущем году с дополнениями переиздается учебно-методическое пособие «Менеджмент в сфере образования» для магистрантов, докторантов и работникам системы образования. Также в 2013 году была опубликована программа спецкурса «Подготовка менеджеров образования в условиях глобализации». Все научные исследования были финансированы КазНПУ им. Абая.

При разработке учебной литературы нами отобраны ряд педагогических условий, в которых отмечены, что учебные литературы для ВУЗа должны соответствовать современным социально-экономическим, психолого-педагогическим требованиям нашего общества. Содержания образования и структура учебной литературы для ВУЗа должны быть отобраны в соответствии:

- с государственной политикой РК;
- с современными подходами к обучению;
- с современными научными результатами ученых;
- с дидактическими принципами обучения;
- с учетом современных технологий обучения [3].

При отборе содержания образования учебной литературы по подготовке менеджеров образования учтены современные специфические особенности функции менеджмента.

При разработке программы спецкурса «Подготовка менеджеров образования в условиях глобализации» учитывалась социально-экономическая ситуация, сложившаяся в нашей стране. Ее следствием является тот реальный факт, что многие магистранты гуманитарных специальностей (79%) считают, что есть необходимость изучения дисциплины «Менеджмент в сфере образования», согласно опросу проведенного нами в сентябре 2013 года. В опросе участвовали магистранты 1 и 2 курса гуманитарных специальностей.

Программа строится с учетом применения полученных знаний магистрантов в теоретической и практической деятельности.

Материальная база педагогического вуза в целом способна обеспечить доступ к различным мультимедийным средствам обучения, что позволяет получать необходимую и своевременную информацию для разработки проектов в сфере обучения менеджменту в образовании, кроме того, мультимедиа способствуют самостоятельному закреплению полученных знаний, активизации познавательной деятельности магистрантов, выработке мотивации к получению знаний.

Дидактические условия, способствующие реализации системы подготовки менеджеров образования, имеют следующий состав компонентов:

- мотивационно-целевой;
- структурно-содержательный;
- технологический.

*Мотивационно-целевой компонент* направлен на создание условий развития мотивации к деятельности менеджера образования; активного усвоения содержания материала обучающимися, на формирование профессиональных знаний, норм, ценностей управленческо-профессиональной деятельности, профессионально значимых качеств личности.

*Структурно-содержательный компонент* требует интеграции содержания экономических, управленческих, юридических, психологических, информационно-технологических знаний с целью их систематизации в единое профессиональное пространство.

*Технологический компонент* основан на единстве целей, содержания, методов, средств и форм овладения профессиональными компетенциями специалистами в области менеджмента в образовании; управлении учебно-познавательной деятельностью обучающихся; формировании различных видов управленческой деятельности, а также организационно-управленческих, социально-психологических действий, реализуемых на каждом уровне управления.

Отбор содержания модулей профессиональных компетенций для специалистов по менеджменту в образовании осуществлялся на основе системы принципов и критериев отбора и структурирования учебного материала.

На основании проведенных теоретических исследований выделены следующие дидактические принципы, определяющие основы отбора содержания обучения в контексте рассматриваемой проблемы:

– интеграции, преемственности и целостности. Реализация данного принципа важна с точки зрения создания целостной системы непрерывной профессиональной подготовки и предполагает преемственность в содержании, формах и методах обучения, формирование профессиональных компетенций на основе межпредметных связей;

– соответствия содержания обучения требованиям развития общества. Данный принцип учитывает требования социального заказа к уровню подготовки современных специалистов по управлению персоналом и предполагает включение в содержание модулей профессиональных компетенций как традиционно необходимых знаний, умений и навыков, так и тех, которые отражают современный уровень и тенденции развития общества, личности;

– диагностической направленности, предполагающий индивидуализацию учебного процесса, ориентированного на учет первичного уровня сформированности профессиональных компетенций обучающихся в сфере менеджмента в образовании;

– логического построения материала, предполагающей строгую логическую последовательность изучения тем модулей профессиональных компетенций и изложения

учебного материала с использованием обучающимися знаний с позиций отражения в образовательном процессе общей логики познания;

–полифункциональности, предполагающей одновременное овладение теоретическим материалом и умением применять полученные знания при решении профессиональных задач.

Таким образом, подготовка менеджеров образования нами рассматриваются как фактор развития менеджмента системы образования в Республике Казахстан и инновационным направлением формирования профессиональной компетентностей современных педагогов. Значит, необходимо дальнейшее исследования в этом направлении и считаем важным, выявление дидактических условия развития менеджмента в Республике Казахстан.

Литература:

1. Нарыбаев К.Н., Нуриев М.А., Аганина К.Ж, Утебаева Н.М. Проблемы и качество образования менеджеров. // БІЛІМ әлемінде В мире Образования In the world of EDUCATION - 2011. - № 4. - С. 3-6
2. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. [http://www.edu.gov.kz/fileadmin/user\\_upload/npa/Gosprogramma\\_na\\_2011-2020\\_gody.pdf](http://www.edu.gov.kz/fileadmin/user_upload/npa/Gosprogramma_na_2011-2020_gody.pdf).
3. Аганина К.Ж. Дидактические условия разработки учебной литературы по подготовке менеджеров образования // БІЛІМ әлемінде В мире Образования In the world of EDUCATION - 2014. - № 4. - С. 6-10

**Ю. Н. Дулин,**  
канд. экон. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **СТАНОВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ ПО ОСНОВНЫМ ТЕОРИЯМ ЛИДЕРСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «МЕНЕДЖМЕНТ»**

Действующий и подготовленный новый образовательные стандарты направления подготовки «Менеджмент» - (ФГОС ВО, стандарт) предусматривают компетенцию, предполагающие знание обучающимися основных теорий и концепций лидерства для решения управленческих задач. Соответственно, тема лидерства присутствует во всех учебниках и учебных пособиях по менеджменту.

Цель статьи и решаемая проблема. Ни в каких учебниках и научных статьях прямо не объясняется, что актуальность становления компетентности лидерства для будущих руководителей связана с тем, что лидерство может дать им силу и власть, может обеспечить становление профессионального поведения и профессионализацию личности. В лидерстве берётся в расчёт поведение человека и поступки определяющих ход событий, а не его разговоры о планировавшихся, но не реализованных поступках. И подчинённые воспринимают руководителя как профессионала или временщика, оценивая его поведение и поступки, решения в первую очередь этически, через ценностные смыслы.

Проблема становления компетентности в ходе обучения, когда задача поставлено неявно, состоит в необходимости определится «Чему учить и как учить» При обучении будущих руководителей лидерство рассматриваемое само по себе и оторванное от управления организацией может быть рассмотрено как варианты поведения человека. Но для руководителя организации лидерство, это не просто поведение, ему нужна сила для того чтобы воздействовать на подчинённых и обеспечить достижение целей организации. Вместе с тем, часто бывает в жизни, что люди, облеченные властью, не имеют силы. Вроде и власть

есть, а порядка нет и творится беззаконие, потому что нет силы. Не дано! Настоящая власть - она с силой. Поэтому бывает так, и тому есть множество свидетельств, что власть властью, а управляют другие люди. Силу даёт не просто знание, а понимание.

Проблематика «чему учить» в лидерстве, уже начинается уже с самого определения лидерства. Лидерство, явление сложное и многогранное, трудно поддаётся исследованию и сегодня термин «лидерство» представлен многими различными мнениями. Большое количество мнений о том, что вкладывают сегодня в определение «лидерство» и которые приводятся в многочисленной учебной и научной литературе, можно свести к следующим: это разновидность власти и управленческий статус, связанный с правом принятия решений и позволяющий влиять на поведение других людей. Это отношение доминирования и подчинения, авторитета, влияния и воодушевление следования в системе межличностных отношений. От лидера ждут правильных и ценных указаний, выполнение которых приведёт к успеху. Так лидер, это самый крупный и сильный «вожак – самец» в стае (стаде) животных.

В современной научной и учебной литературе (3) выделяются направления исследования и использования лидерства: лидерство, это то, что можно описать как эмоциональный интеллект, лидерство – это способность самого человека реализовывать свой лидерский потенциал, лидерство – это способность лидера заменять и навязывать человеку новый набор поведенческих схем, эмоциональных реакций и мыслей, который должен изменить не просто поведение, но и самого человека.

В основе описания лидерства через эмоциональный интеллект лежат исследования психологии в области управления и нейрофизиологические, Под эмоциональным интеллектом понимают интегральную личностную структуру, включающую четыре составляющих: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управленческие навыки. Именно наличие этих четырех составляющих и отличает лидера от остальных людей.

Под самосознанием понимается способность к рефлексии и адекватной оценке человеком собственных эмоций, а также осознание своих сильных и слабых сторон, ценностей и мотивов. Выдаётся как величайшее открытие, что лидерство, – это способность к рефлексии и адекватной оценке индивидом. Люди с сильным самосознанием являются реалистами: они не угнетают себя самокритикой, но не питают несбыточных надежд. Как правило, они честны с собой. Более того, они честны с другими в отношении себя – настолько, что даже могут посмеяться над собственными недостатками».

Лидерам, свойственно развитое самосознание и это позволяет им эффективно использовать интуицию, обладать житейской мудростью когда прислушиваются к собственным ощущениям распознавая смысл окружающей информации. Развитое самосознание так же позволяет выдвинуть передовую гипотезу.

Утверждается, что именно самосознание определяет уровень самоконтроля лидера, ясность уму, наделяет нас энергией, спасает от воздействия разрушительных эмоций и наоборот наделяют жизнерадостностью, оптимизмом и воодушевляют и настраивают других.

Самосознание даёт такое качество как социальную чуткость - способность к искреннему сопереживанию (эмпатии), так что бы это заметили другие люди.

С позиции самосознания перетасовали стили лидерства – авторитарный, демократический, либеральный, поведенческого и ситуационного подхода на предмет способности создания реалистического привлекательного будущего для увлечения людей. В итоге утверждая то, что излагается на всех лекциях по управлению при прохождении темы «Лидерство» - «Адаптивный стиль управления». Поскольку поведение подчинённых не может быть одинаково постоянным, то руководитель должен быть готов к переоценке своих суждений о подчиненных и соответственно к изменению стиля управления. Адаптивный стиль управления - это стиль управления подчинёнными сотрудниками, который выбирает

руководитель исходя из конкретной управленческой ситуации. Умение найти и использовать стиль управления подчинёнными сотрудниками применительно к конкретной ситуации, умение вести себя с подчинёнными по-разному в зависимости от ситуации считается управленческим искусством».

Другое направление исследования лидерства, это способность самого человека реализовывать свой лидерский потенциал, Это оценка себя – я, являюсь лидером для других или манипулятором, асоциальным типом? Это способность обеспечить вдохновение и мотивацию через удовлетворение основных потребностей человека. Это лидер, который доносит до сотрудников своё видение и принимаемые ценности, открывает смысл повседневной рутинной работы, создаёт у сотрудника чувство сопричастности и востребованности, содействует сотрудникам в достижении цели, интерпретирует и объясняет происходящие события в организации сотрудникам, воодушевляет сотрудников действовать и принимать решения по ситуации, использует разные стили лидерства в зависимости от уровня развития сотрудников, распознаёт успех и вознаграждает. Главной задачей лидера является не формирование и увеличение числа последователей, а формирование новых независимых лидеров.

Ещё одно направление исследования лидерства – это способность лидера заменять и навязывать человеку новый набор поведенческих схем, эмоциональных реакций и мыслей, который должен изменить не просто поведение, но и самого человека.

Это направление лидерства активно используют различные сектанты для вовлечения в секты новых членов и увеличения численности самих сект. Лидер во главе каждого отделения и ячейки секты – это требование организаторов сект. От такого лидера требуют, что бы он строго контролировал у членов группы поведение, эмоции, мысли и поступающую информацию. Через эти формы контроля осуществляется огромное воздействие на человеческое сознание. Такой лидер должен контролировать: окружение и осуществлять манипулирование – использовать запланированную или подстроенную «спонтанную», «непосредственную» ситуацию для придания ей смысла, выгодного лидеру. Что бы не просто осуществлял постоянную накачку информацией, но обеспечивал её чистоту – формировал отношение членов секты, не воспринимать всего то, что противоречит учению секты. Обеспечивал прозрачность внутреннего мира и чувств членов секты для лидера и признание истины только то, что говорится в секте и не обращать внимание на возникающие противоречия между реальностью личным опытом и тем, что требует секта. Считать что только члены секты обладают истиной. Кроме того, такой лидер должен поддерживать в секте состояние постоянной напряженной работы, что бы и у людей просто не оставалось свободного времени. Замена состоит в навязывании человеку личности, обладающей новым набором поведенческих схем, эмоциональных реакций и мыслей, которая должна заполнить пустоту, образовавшуюся в результате разрушения старой личности с ее прежней системой представлений и ценностей. Переориентация новой личности происходит не только во время семинаров и отправления ритуалов, которые призваны заниматься формальной индоктринацией, но и в процессе неформального общения с членами группы, чтения, прослушивания аудиозаписей и просмотра видеосюжетов с проповедями и специальными учебными фильмами по специальному образом разработанной программе. Подмена жизненных целей и смыслов. Наставничество ветеранов. Формирование чувства выгоды от участия в секте. Требование вербовки в секты и привлечения в секту новых членов. Индивидуализм жёстко пресекается.

Суммируя, вышеприведённые подходы, получаем перечень тех конкретных знаний, качеств, которые будут отличать лидера от остальных обычных людей. В рамках лидерства как эмоционального интеллекта (самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управленческие навыки): - это способность к рефлексии и адекватной оценке собственных эмоций, осознание своих сильных и слабых сторон, ценностей и мотивов. Реализм и не

самоедство самокритикой (далее безобидных шуток над собой самокритика не идёт), отказ от несбыточных надежд, интуиция и житейская мудрость когда прислушиваются к собственным ощущениям распознавая смысл окружающей информации, защита от воздействия разрушительных эмоций, ясность ума и способность выдвинуть передовую гипотезу создания реалистического привлекательного будущего для увлечения людей. Наличие энергии, жизнерадостность, оптимизм и воодушевление других, социальная чуткость - сопереживание (эмпатия), так что бы это заметили другие люди. Способность применять адаптивный стиль управления.

Адекватная оценка себя – я, являюсь лидером для других, способен обеспечить вдохновение и мотивацию через удовлетворение основных потребностей человека, донести до сотрудников своё видение и принимаемые ценности, смысл повседневной рутинной работы, создать чувство сопричастности и востребованности, содействовать в достижении цели, интерпретировать и объяснить происходящие события в организации, воодушевлять сотрудников действовать и принимать решения по ситуации, распознать успех и вознаградить, формировать новых независимых лидеров.

Способность строго контролировать у членов группы поведение, эмоции, мысли и поступающую информацию, осуществлять манипулирование – использовать запланированную или подстроенную «спонтанную», «непосредственную» ситуацию для придания ей смысла, выгодного лидеру. Обеспечить чистоту информации как отношение не воспринимать всего то, что противоречит заданному учению. Обеспечить прозрачность внутреннего мира и чувств людей для лидера и признание истины только за тем, что преподносится лидерами и не обращать внимание на возникающие противоречия между реальностью. Способность поддерживать в коллективе состояние постоянной напряженной работы, что бы и у людей просто не остается свободного времени.

В обучении менеджменту, описание требований к руководителю коллектива (организации) и его поведению в управлении (менеджменте) проводится на основе следующих трёх концепций лидерства: 1. Теория личных качеств (теория черт – великих людей), факторно - аналитическая концепция. 2. Поведенческий подход. 3. Ситуационный подход.

За пределами учебных дисциплин по менеджменту находятся: Психологические концепции (З. Фрейд, Э. Фромм, Т. Адорно). Теория конститuentов. Лидерство как функция от ожидания ведомых. Интегративный анализ комплексного исследование лидерства.

В рамках приведённых концепций студентам даются знания о личных качествах лидера излагаемые в современной научной и не очень литературе, которые, отличают лидера от других людей (1). К этим личным качествам относят: Личная организованность. Оперативность принятия решений. Ориентация на результат. Ответственность. Расчётливость и прозорливость. Решительность. Самоанализ (способность к рефлексии). Системность мышления. Способность работать в команде. Стремление к профессиональному развитию. Учёт и уважение различных точек зрения и взглядов. Уверенность в себе. Широкий кругозор. Высокая работоспособность. Способность обучаться самостоятельно. Способность и готовность решать сложные вопросы и проблемы. Способность работать в мультикультурной среде. Владеть инновационным и креативным подходом. Владеть коммуникационными умениями, и т.д. Вместе с тем, список лидерских качеств человека, который признавался бы всеми, не составлен до сих пор. Даются знания о формальном, эффективном и неэффективном лидерстве, возможных личностных поведенческих характеристиках руководителей (приёмов воздействия) по отношению к подчинённым. Как классику выделяют стили управления и описываются стили «Х» и «У». Приводятся разнообразные подходы лидерства (приёмов воздействия) на подчинённых в зависимости от конкретной ситуации. Руководитель лидер должен уметь вести себя по разному, в зависимости от конкретной ситуации.

Формирование и сопоставление личных, поведенческих и ситуационных качеств лидера становление которых обеспечивается профессиональным образованием у обучающихся в вузе и теми, которые представляются как эмоциональный интеллект, как способность самого человека реализовывать свой лидерский потенциал, как способность лидера изменить самого человека путём замены и навязывания человеку поведенческих схем, эмоциональных реакций и мыслей, показало, что совпадения есть, но не более того. Обычных педагогических технологий для становления компетентности у обучающихся лидерства, способности противостоять различным манипуляциям на уровне подсознания сегодня недостаточно. Один из вариантов такой педагогической технологии применимой в условиях вуза представлен в (2).

Литература:

1. Дулин Ю.Н. Компетентностная модель профессии менеджера для целей профессиональной интенсивной подготовки. (статья) ВЕСТНИК БАЛТИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ. Научное издание. (сокращённое название «Вестник БПА») Вып. 95 Интенсивные методы и технологии в обучении и профессиональном развитии личности: зарубежный и отечественный опыт. СПб–2010. СПб. ГУФК им. П.Ф. Лесгафта.
2. Дулин Ю.Н. Становление компетентности будущего руководителя в стратегическом управлении организацией. Учебное пособие. СПб РГПУ им. А.И. Герцена 2012.
3. Любимов В. Секреты лидерства. Директор ССУЗа №5, 2014

**Н. В. Немирова,**  
канд. социол. наук, доцент  
**И. Смирнова,**  
студент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС КАК ТЕХНОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В КОНСАЛТИНГЕ**

Менеджмент качества – это целенаправленные действия по получению качественного продукта. В случае если организация или предприятие производит товары – измерение качества продукта осуществляется согласно ГОСТ, ISO и др. То есть задаются определенные технические/технологические параметры товара и на их основании осуществляется контроль качества. В случае же, если речь идет об услугах, осуществить технический контроль становится сложно, а порой даже невозможно. Особенно если речь идет не о парикмахерских услугах, где можно задать какие-то определенные параметры качества стрижки или укладки, или о сервисных услугах ремонта, а об высокоинтеллектуальных услугах консалтинга, таких например, как бухгалтерское и юридическое сопровождение бизнеса клиента, выстраивание корпоративного контура, постановка управленческого учета и т.п.

Услуга здесь выступает как тарифицируемый результат взаимодействия с клиентом, воспринимаемый им как самостоятельная ценность. Основными характеристиками услуги являются: неосязаемость; неотделимость от производства и носителя; субъективность восприятия качества; невозможность идентичного воспроизводства. В результате, возникает проблема в контроле качества оказываемых услуг, так как услуга – это, по сути, субъективное восприятие клиентом действия консалтинговой компании, как следствие, качество услуги определяется степенью удовлетворенности клиента по заданным параметрам.

Измерение степени удовлетворенности потребителей получило активное распространение начиная с 1950-х гг. За эти годы появились различные запатентованные методики, такие как Simalto, SERVQUAL, «Конверсионная модель» и др. По сути, эти модели представляют собой изучение мнения потребителя о товаре или услуге по определенной заданной шкале, то есть в основании всех указанных методик лежит метод социологического опроса. Основной вопрос, который стоит перед исследователем в данном случае заключается в определении характеристик товара или услуги, которые будут определять параметры качества товара или услуги. Для разрешения данного вопроса, представим основные результаты исследования проводимого нами в одной российской консалтинговой компании на протяжении 3 лет.

Проблемное поле исследования определялось разрозненной информацией, которую имела компания о своих клиентах, а также отсутствием четкого понимания, относительно воспринимаемого клиентами качества услуг, невозможность стандартизации и формализации процессов по оказанию услуг. В связи с указанным проблемным полем была сформирована программа социологического исследования по сбору обратной связи от клиентов компании по средствам проведения двух этапов измерений: во-первых, проведение качественного исследования методом глубинных интервью с клиентами, целью которых было выявление основных характеристик качества услуги и трактовки понятия «качество обслуживания»; во-вторых, проведение панельного исследования методом, описанным в работе Н.Хилл, Б.Сельф, Г.Роше «Измерение удовлетворенности потребителя по стандарту ИСО 9000:2000», согласно заданным характеристикам качества, полученным на первом этапе исследования.

В ходе проведения первого этапа исследования удалось определить, что клиенты компании подразумевают под понятием качество услуг. Основной характеристикой качества услуги является беззаботное существование клиента, когда все его задачи решаются сами по себе. Именно по этой причине клиенты прибегают к услугам компании, а не открывают собственные подразделения (для решения консалтинговых задач) и не нанимают сотрудников себе в штат.

На основании анализа высказываний респондентов относительно понятия «качественные консалтинговые услуги» удалось выделить основные характеристики или критерии, которые формируют данное понятие: соблюдение сроков и оперативность; компетентность, квалификация и опыт сотрудников; удобство коммуникации, доступная форма общения; инициатива и ответственность сотрудников перед клиентом; правильный просчет рисков и их минимизация; осязаемый, понятный и измеримый результат; достижение результата не требует от клиента никаких затрат (времени, эмоций и т.п.), кроме денежных; действие всех указанных переменных должно осуществляться в комплексе.

В ходе первого этапа исследования было определено понятие удовлетворенности клиента. Как было установлено удовлетворенность клиента определяется не качеством оказанной услуги по ее объективным критериям (например, исковое заявление составлено согласно правилам УПК), а на основании восприятия межличностного контакта клиента и его персонального менеджера (сотрудника компании), так как не только знание (объективное представление об услуге) формируют восприятие клиента о качестве оказываемой услуги, но и эмоциональная, аксиологическая и поведенческая составляющая. Когда у клиента возникают сложности, включаются, прежде всего, эмоции, которые основаны на органолептическом и чувственном взаимодействии с компанией, так как любая услуга – это прежде всего межличностный контакт. В результате, проведенные глубинные интервью во многих случаях носили терапевтический характер, особенно в случаях высокой эмоциональной напряженности клиента, и его неудовлетворенностью качеством услуг. После интервью недовольство клиентов значительно уменьшалось.

На втором этапе исследования, согласно методике Н.Хилл, Б.Сельф, Г.Роше «Измерение удовлетворенности потребителя по стандарту ИСО 9000:2000», выявленные на первом этапе характеристики (достигнутый результат от оказываемой услуги; соблюдение договоренностей; знания и опыт сотрудников; своевременность коммуникации, оперативность; ответственность сотрудников; доступная форма общения; соблюдение сроков; просчет рисков, предупреждение о последствиях; преемственность взаимодействия при смене персональных менеджеров) были оценены по 10-балльной шкале клиентами по степени удовлетворенности, а затем по степени важности. Как выяснилось в ходе исследования, все из предложенных респондентам характеристик оказались для них либо чрезвычайно важны (то есть их средняя составила 9-10 баллов) либо весьма важны (их средняя колеблется от 8 до 9 баллов). В разные периоды времени (так как второй этап был панельным) степень важности изменялась, но всегда оставалась в указанных пределах. Интересен, тот факт, что в периоды повышения удовлетворенности клиентов, повышалась степень важности характеристик качества услуги.

Относительно оценки степени удовлетворенности ответы респондентов были более разнообразны и колебались от 6 до 10 баллов, что соответствует следующим степеням удовлетворенности: наличие большого объема для улучшения (6-7 баллов); удовлетворен (7-8 баллов); весьма удовлетворен (8-9 баллов); высокая удовлетворенность (9-10 баллов). Наибольший разброс в баллах и самая низкая степень удовлетворенности наблюдалась в период первого исследования, по мере публикации результатов, менеджментом компании были приняты управленческие решения способствующие повышению степени удовлетворенности клиентов. И к последнему исследованию цикла удовлетворенность клиентов колебалась от 8 до 10 баллов.

На основании анализа степени удовлетворенности клиентов и степени важности для них критериев содержания услуги были подсчитаны коэффициенты важности и удовлетворенности и на основании них рассчитан общий коэффициент удовлетворенности клиентов. Данный коэффициент может быть рассчитан как по компании в целом, так и по каждому клиенту или каждому персональному менеджеру. И в дальнейшем сравнение может быть произведено как по среднему показателю, так и по общему. Данный коэффициент за время проведения исследования был заложен в планы развития компании как стратегический показатель, и оценка по нему производилась по плану и по факту.

Наиболее интересным с точки зрения менеджмента качества является анализ степени разности между коэффициентом удовлетворенности и коэффициентом важности услуг. Например, характеристика «своевременность коммуникации и оперативность» по степени важности составляет 8,94, а по степени удовлетворенности 6,45, и предположим, разница в 2,49 балла составляет наибольшую разницу по характеристикам, следовательно, компании нужно предпринимать меры по повышению удовлетворенности услугой именно в контексте данной характеристики. Или, например, критерий «конфиденциальность» по степени важности составляет 9,00, а по степени удовлетворенности 9,81. Следовательно, компания тратит больше ресурсов для поддержания данной характеристики, тогда как клиенту этого не требуется.

В результате, можно сделать вывод, что метод социологического опроса является одной из основных технологий в менеджменте качества услуг, особенно на рынке высокоинтеллектуальных услуг, так как он не только предоставляет информацию о сложном составе услуге и степени удовлетворенности клиентов, но одновременно контролирует качество, обеспечивает качество, планирует качество и улучшает его.

#### Литература:

1. Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж. Поведение потребителей. – Спб., 2010

2. Хилл Н., Сельф Б., Роше Г. Измерение удовлетворенности потребителя по стандарту ИСО 9000:2000. – М, 2004
3. Шварц П Оценка степени удовлетворенности потребителя. – Днепропетровск, 2007

**И. Ф. Игнатъева,**  
д-р филос. наук, профессор,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **НАУКА О ТУРИЗМЕ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Наука о туризме призванная создать теоретическую основу для образования специалистов, работающих в туристской сфере, по своей изначальной направленности носит прикладной характер. Вопрос о предмете науки о туризме является актуальным и спорным, поскольку, не смотря на наличие богатых исследований туризма в различных науках (экономике, философии, социологии и т. д.), туризм как предметная область исследования не представлен специальной отдельно существующей наукой. Вместе с тем, имеется потребность в исследовании туризма как целого комплексного объекта, который нуждается в отображении с помощью соответствующего аппарата и упорядоченной системы знаний со своими законами и категориями.

Главными вопросами в этой связи являются следующие: определение объекта и предмета науки о туризме, соотнесение ее с другими науками, обсуждение терминологических вопросов и споров, постановка основных проблем, анализ исходных понятий, определение важнейших направлений и видов туристской деятельности.

В литературе недостаточно представлено исследование особенностей изучения туризма в различных аспектах: экономическом, социальном, философском, психологическом и проч. Нет единого мнения о том, какой из аспектов представляет наиболее приоритетное знание о туризме. Возможна ли единая наука о туризме, а если возможна, то в чем состоит специфика ее подхода.

В зарубежной литературе имеют место дискуссии, касающиеся исследований туризма, в том числе в отношении возможности существования дисциплины, изучающей туризм в целом. Имеет место стремление отделить теорию туризма от других дисциплин. Как показал Джафар Джафари основы теории туризма связаны с широким спектром дисциплин. Д.Р. Брент Ричи, Лорн Р. Шихан, Селдиан Тимур ставят вопрос о различии в подходе к туризму с точки зрения теоретической науки и с точки зрения прикладных исследований. Изучение туризма с позиции теоретической науки призвано обеспечить теоретическое понимание туризма. Прикладные исследования туризма предназначены для повышения нашей способности эффективно управлять туристской деятельностью в конкретном пункте назначения.

Если обратиться к исследованиям по туризму, то мы увидим, что в основном рассматриваются экономические, управленческие, юридические, исторические, культурологические и т. д. вопросы туристской деятельности, то есть это литература, четко ориентированная на предмет своей конкретной науки. Объединяет такие научные работы только то, что они имеют одну общую тематическую направленность, один общий объект – туризм. Существуют такие дисциплины, как экономика туризма, менеджмент туризма, маркетинг туризма, история туризма, психология туризма, философия туризма, социология туризма, правовое обеспечение в туризме и т. д.

Теоретическая составляющая науки о туризме как целостности еще не совсем сложилась. Свой собственный метод, подход в науке о туризме отсутствует. В ней встречается множество теоретических методов, понятий, закономерностей, действующих в других науках: экономике, менеджменте, маркетинге, социологии, психологии и т. д. Это наука молодая, с огромными перспективами, требующая дальнейшей теоретической

разработки. Незавершенность науки о туризме проявляется, с одной стороны, в том, что большинство источников по туризму – это не научные издания, а учебные пособия (по крайней мере, в России), с другой – в том, что отдельные науки имеют тенденцию рассматривать туризм исключительно как свою прерогативу (например, экономика). Сегодня наука о туризме имеет несистемный характер, соединяет в себе самые разные знания из самых разных наук. Это порождает эклектизм в изложении материала, несогласованность структур отдельных дисциплин.

Наука о туризме переживает период своего становления. Как целое она пока не совсем сложилась, но движение в этом направлении прослеживается. Это проявляется, например, в том, что возникают концепции, предлагающие выделить науку о туризме в отдельную область. Однако обычно речь идет о сведении этой науки к одной экономике. Российский исследователь туризма В. А. Квартальнова использует для обозначения науки о туризме термин «туристика», которая рассматривается как комплекса наук о туризме в тесной взаимосвязи с туристской практикой. В состав туристики как науки, по мнению данного автора, входят: экономика и социология туризма; туристский менеджмент (включая правовой, финансово-экономический, кадровый, экологический и технологический); туристское ресурсоведение; региональная политика; теория и практика туристской деятельности; туристская индустрия и туристская инфраструктура; туристский мониторинг и информационные технологии туризма.

На наш взгляд, такое представление о сущности науки о туризме не выявляет особенностей предмета данной науки как целого. Наука о туризме, если брать ее в аспекте целостности требует четкого определения предмета, субъекта и объекта изучения, единого комплексного подхода к ней как к предмету научного познания, систематизации существующих научных подходов к анализу развития туризма, обобщения накопленных знаний о туризме, изучения системы межпредметных связей, выработки единых методов изучения туризма.

Сегодня существует потребность в науке, которая синтезирует данные различных научных дисциплин, изучающих туризм, и займется формированием и развитием целостной концепции туризма. Настоятельная потребность в ее развитии все возрастает. Такая наука должна будет объединить интересы многих наук: истории, философии, географии, социологии, психологии, антропологии, экономики, экологии, рекреологии и др. Каждая из перечисленных наук изучает туризм по-своему, но ни одна – в целом. В настоящее время необходим целостный взгляд на туризм, в котором были бы синтезированы все аспекты его изучения, однако решение такой задачи возможно только в будущем.

В литературе существуют иные подходы к определению науки о туризме, например О. Т. Лойко полагает: «Туристика – это система прикладных наук о туризме и туристском обслуживании граждан. Эти науки охватывают два уровня туризма: отрасль и туристский хозяйствующий субъект (туристскую фирму). Туристика на уровне отрасли в целом включает три элемента туризма: организацию; управление; экономику».

Как видно из данного определения, наука о туризме рассматривается исключительно как раздел экономики, что сужает предмет науки. Наука о туризме должна объединять аспекты разных наук, изучающих данный объект, но синтезировать их через призму единой методологии и единого предмета.

На наш взгляд, несколько неудачен сам термин «туристика». Более подходящим для обозначения науки о туризме мог бы стать, к примеру, термин «туризмоведение».

Важные аспекты туризмоведения могут быть раскрыты в аспекте такой науки как экономическая социология. Туризм - многоаспектный феномен, оказывающий влияние как на экономические, так и социокультурные, личностно определяемые стороны общественной жизни. В этом смысле, туризм требует своего исследования с помощью методов экономической социологии.

Экономическая социология является разделом социологической науки, который изучает взаимодействия между экономикой и другими сферами общественной жизни. Сегодня туризм становится все более значимым среди сфер общественной жизни, оказывая значительное влияние на экономическое развитие. В этом смысле особенно актуальным становится исследование туризма в рамках экономической социологии. Проблематика туризма как одной из важнейших пограничных сфер общества, непосредственно воплощает в себе единство социального и экономического аспектов. Туризм занимает особое место во взаимосвязи социальной и экономической сфер жизнедеятельности человека. С одной стороны, туризм относится к сфере услуг, непродуцированной сфере, с другой – туризм как сфера экономической жизни тесно и непосредственно взаимодействует со сферой производства.

Одним из важных аспектов экономической социологии является аспект восстановления сил человека, в том числе и посредством туризма. Проблемы экономического поведения туриста, формирования рекреационных предпочтений, связанных с процессами туристского рынка, вопрос об индустрии туризма, о туризме как сфере экономики попадают в круг актуальных вопросов, относящихся к экономической социологии. Эти вопросы могут быть представлены как в общетеоретическом варианте, так и в форме эмпирических исследований. Социологическая составляющая в науке о туризме вплетена в общее содержание социальных дисциплин и проявляется чаще всего в социологии досуга.

Таким образом, анализ феномена туризма в социально-экономическом аспекте и, прежде всего, с точки зрения экономической социологии вносит важный вклад в развитие единой науки о туризме. Наука о туризме как особая наука имеет интегративный характер и на сегодняшний день находится на этапе своего становления. Она включает в себя экономический, социологический, географический, правовой, философский и другие аспекты, причем социальная и экономическая составляющая являются определяющими.

#### Литература:

1. J.R. Brent Ritchie, Lorn R. Sheehan and Seldjan Timur Tourism Sciences or Tourism Studies? Implications for the Design and Content of Tourism Programming // Teoros. Revue de Recherche en Tourisme. – 27-1. – 2008.- P. 33-41
2. Квартальнов В. А. Теория и практика туризма: Учебник. – М. – Финансы и статистика. – 2003.- С. 58
3. Лойко О. Т. Туризм и гостиничное хозяйство: Учеб. пособие. – Томск. – Изд-во ТПУ. – 2005.- С. 5

**И. Н. Чурилина,**

канд. экон. наук, доцент

**Е. В. Егорова,**

канд. пед. наук, доцент

**П. А. Бавина,**

канд. пед. наук, доцент,

Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

#### **МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА**

В настоящее время одним из стратегических ресурсов предприятий индустрии гостеприимства становится квалифицированный персонал. При этом ситуация на кадровом рынке такова, что практически любое предприятие испытывает нехватку профессионально подготовленных сотрудников. Поэтому большое внимание руководители уделяют обучению персонала [6].

Сейчас многие предприятия индустрии гостеприимства создают внутрикорпоративные учебные центры, которые осуществляют подготовку новых сотрудников, а также проводят оценку эффективности обучения и повышение квалификации работающих сотрудников [1].

При обучении и развитии персонала используются различные методы. Краснова Н.В. приводит следующие инструменты обучения и развития персонала (см таблица 1) [3].

Таблица 1

Инструменты развития персонала

Обучение	Развивающий опыт
Тренинговые программы	Ротация
Обучающие программы	Делегирование полномочий и задач
Участие в конференциях	Участие в проектах компании
Системное бизнес-образование	Стажировки
Работа с учебными материалами	Проведение обучения: ролевые игры, деловые игры
Дискуссии и обсуждения: чтение, менторинг, кейсы, коучинг	Разработка рабочих процедур и стандартов

Наряду с перечисленными существуют такие методы обучения, которые мало известны российскому рынку, но их уже активно применяют за рубежом.

В настоящее время выделяют такие современные методы обучения, как *buddying*, *job shadowing* и *counselling* (см табл. 2).

Таблица 2

Современные методы обучения [5]

Метод	Суть метода	Использование
Buddying	Поддержка и помощь сотрудников для достижения производственных целей. Суть метода - представить друг другу информацию, объективную обратную связь. Это похоже на неформальное наставничество.	-для обучения персонала в процессе адаптации; -для повышения эффективности проведения и изменений в организации; -для передачи информации между отделами, а также между организациями, имеющими общие проекты; -для развития «поведенческих» навыков сотрудников; -как инструмент командообразования.
Job shadowing	Наблюдение за действиями сотрудника компании и изучение особенностей его работы.	В основном для стажеров, выпускников вузов, участников кадрового резерва.
Counselling	Разновидность консультирования для решения определенных профессиональных задач и личностного развития сотрудников.	-Для оценки и активного развития в сжатые сроки работников творческих специальностей; -для анализа сотрудником своей деятельности и решения возникающих проблем.
Secondment	Разновидность ротации персонала, при которой сотрудника переводят на время в другой отдел гостиницы, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям.	- для повышения информированности сотрудников о деятельности отеля или сети; -для повышения эффективности работы собственного подразделения; - для формирования навыка командной работы в новых условиях.

Рассмотрим наиболее подробно метод job shadowing в сфере управления гостиничным хозяйством.

Суть данного метода заключается в том, что обучающийся становится «тенью» опытного сотрудника («ментора») в течение нескольких рабочих дней (от одного до трех). Он имеет возможность обсуждать рабочие ситуации не только с самим сотрудником, но и с другими специалистами, а также получать информацию об особенностях той или иной должности.

Данный метод был разработан для обучения студентов, чтобы помочь им при освоении выбранной профессии. Впервые job shadowing был применен в Бостоне в 1996 году. В течение одного рабочего дня студенты наблюдали за работой опытных специалистов предприятия на их рабочем месте. В 1997 году была организована National Job Shadow Coalition. Позднее данный метод получил распространение в Великобритании, а затем и по всей Европе.

Использование метода job shadowing дает неоспоримые преимущества как студентам и образовательным учреждениям, так организациям (см. табл. 3).

Таблица 3

Преимущества метода job shadowing

<b>Преимущества, которые получает вуз</b>	<b>Преимущества, которые получает студент</b>	<b>Преимущества, которые получает отель</b>
получает информацию о предприятиях индустрии гостеприимства, их требованиях к выпускникам, стандартах работы, необходимых компетенциях;	получают представление о выбранной профессии и о том, какие компетенции необходимо формировать дальше;	предприятие получает возможность рассказать о себе, повысить свою привлекательность для студентов;
в результате могут быть скорректированы существующие программы обучения;	возрастает интерес студентов к выбранной профессии и мотивация к получению знаний в вузе;	предприятие получает возможность выбрать наиболее активных студентов в качестве будущих сотрудников;
	выпускники приобщаются к ценностям и корпоративной культуре предприятия индустрии гостеприимства;	предприятие на 35% снижает риск принятия на работу немотивированного сотрудника.
	использование метода помогает выпускникам определиться с выбором места работы;	

Таким образом, job shadowing является взаимовыгодной формой сотрудничества студентов предприятий индустрии гостеприимства и вузов.

Рассмотрим этапы применения данного метода (см. табл. 4).

Этапы применения метода Job Shadowing

п/п	Название этапа	Характеристика этапа
	Подготовительный этап	- выбираются специалисты, которые будут выступать в роли «тени» и «ментора», проводится их индивидуальная подготовка; - выбираются рабочие ситуации, которые станут источником нового опыта для обучающегося, и предоставят возможность изучения тех навыков, которые ему необходимы.
	Подготовка необходимой документации	лист стажировки «тени»; бланк наблюдений за работой «ментора» и форма отчета <ul style="list-style-type: none"> <li>• план проводимых мероприятий</li> <li>• бланк для проведения интервью</li> <li>• форма характеристики на «тень»</li> </ul>
	Подготовка плана проводимых мероприятий	Совместно с «ментором» консультант или специалист службы персонала составляет предварительный план действий, которые будут происходить в течение одного или нескольких дней.
	Внедрение метода	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающийся сотрудник наблюдает за поведением «наставника» в рабочей ситуации от одного до нескольких дней;</li> <li>• специалист службы персонала собирает впечатления и выводы обеих сторон, при необходимости вносит изменения в разработанный план мероприятий;</li> <li>• «ментор» взаимодействует с «тенью» в течение всего рабочего времени и заполняет лист стажировки. В конце процедуры «ментор» заполняет форму индивидуальной характеристики на «тень»;</li> <li>• ученик ведет свои наблюдения и фиксирует их в бланке наблюдений за работой «ментора»;</li> <li>• с каждым из участников проводится интервью, результаты которого заносятся в специальный бланк.</li> </ul>
	Итоговые результаты, обратная связь.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обсуждение результатов;</li> <li>• эффективность метода оценивается как для «тени», так и для «ментора» (консультант дает обратную связь ученику).</li> </ul>

Данный метод можно применять не только для подготовки студентов, но для облегчения адаптации новых сотрудников, для повышения интеграции между подразделениями компании, для обмена опытом с более опытными сотрудниками, обучение специалистов кадрового резерва (см. табл.5) [2].

Таблица 5

Направления использования метода Job Shadowing

п/п	Направления	Характеристика
	Профориентация	Многие предприятия индустрии гостеприимства в летний период берут на временную работу студентов последних курсов. Студенты могут сделать осознанный выбор дальнейшей профессии.

Первичная адаптация	У новичка снижается тревожность и страх перед новыми целями в работе, повышается понимание своих профессиональных задач и должностных обязанностей.
Повышение интеграции между подразделениями компании.	Передача опыта компании (вовлекаются сотрудники всех уровней организационной иерархии)
Обмен опытом (работа с более опытным или успешным сотрудником).	Наблюдение за успешной моделью поведения более опытного сотрудника. Обмен опытом может осуществляться среди специалистов одного отдела или одного департамента.
Обучение специалистов кадрового резерва	Job Shadowing помогает снизить риски и возникновение сложных ситуаций в процессе работы и подготовки кадрового резерва компании для снижения тревожности вновь назначаемых специалистов перед новыми обязанностями.

Для уточнения методов, которые используются в индустрии гостеприимства, в 2014 году при поддержке филиала Российской Ассоциации гостиниц и Ассоциации малых отелей в Санкт-Петербурге авторами статьи проводилось исследование. В опросе принимали участие 37 отелей Санкт-Петербурга и Ленинградской области [4].

Исследование показало, что метод job shadowing широко и повсеместно используется в гостиничной индустрии. Однако трудно оценить его результативность, так как существуют проблемы с организацией процесса непрерывных коммуникаций между отелем и университетом. Очень часто студенты, которые проходят часть практического обучения на базе отеля, не понимают специфики управления гостиничным хозяйством, не определились в сфере своих профессиональных предпочтений, а потому не поддерживают коммуникаций с потенциальным работодателем.

В профильных университетах, институтах, факультетах чаще всего хорошо представлено виртуальное образовательное пространство, функционирующее на базе программного обеспечения по многим функциональным процессам, но хуже разработан процесс личного общения между студентами, преподавателями и персоналом гостиниц. В связи с чем, на наш взгляд, сегодня при подготовке персонала отелей для преодоления коммуникативных проблем, *требуется разработка системы трехсторонней обратной связи, которая может быть представлена новым программным продуктом.*

Также в ходе исследования было выявлено, что респонденты активно используют для развития производственного и управленческого персонала методы внутренней и внешней ротации или метод secondment.

Опрошенные респонденты указали, что продолжительность ротации (обмена) может составлять от 1,5 до 2 лет. Использование такого метода развития персонала отельного бизнеса объясняется тем, что персонал отеля имеет возможности повышения своих компетенций за счет изменения условий выполнения своих должностных обязанностей. Уровень оплаты остается неизменным, а иногда даже повышается мотивационная составляющая. Однако, обмен персоналом (особенно руководителями различного уровня) в России может породить ряд проблем.

В качестве положительных изменений при реализации метода *shadowing* респонденты отметили, что в целом отдающая и принимающая стороны в случае внешнего обмена значительно улучшают навыки своих сотрудников. Так реализация данного метода:

- ✓ укрепляет командную работу и кросс-функциональное взаимодействие;

- ✓ повышает моральный дух коллектива, мотивацию персонала;
- ✓ развивает сеть контактов;
- ✓ строит репутацию хорошего работодателя, ориентированного на интересы общества.

Респонденты отмечают, что самое большое сопротивление вызывает обмен между различными отелями в сети, особенно если предстоит переезд в другой город. В этом случае мотивация в виде увеличения заработной платы в два раза может не оказать никакого влияния на снижение уровня сопротивления персонала. Также респонденты отметили, что предложение работать в областном городе (без переезда на длительный срок) также не воспринимается с воодушевлением, так как работа в области предполагает увеличение времени на перемещение из центра к месту работы из-за сложной транспортной обстановки на дорогах и трассах (пробки, аварии и т.д.). Различия менталитета людей между регионами России, связанные с национальными особенностями, могут приводить к формированию в рамках общей модели корпоративной культуры сети отелей своеобразных проявлений, например к тому, что методы работы в одном отеле могут сильно отличаться от методов работы в другом отеле. В этом случае процесс адаптации для менеджера или специалиста может занимать не 2-3 месяца, а 6-10 месяцев.

Участники исследования отметили, что в управлении руководящим персоналом институционального и управленческого уровня в России используется адаптированная и модифицированная интегральная модель развития персонала (Рисунок 1).



Рис.1. Модель развития персонала отелей в России

Такая модель, по нашему мнению, характерна только для России и имеет свои преимущества перед использованием только одного метода развития менеджеров и персонала отелей.

Таким образом, при обучении и развитии персонала в индустрии гостеприимства России используется интегральная модель, включающая в себя методы электронного обучения, профессиональные электронные сети. Эта модель наряду с преимуществами имеет и ярко выраженные недостатки, которые связаны с разработкой трехсторонних моделей обратной связи между партнерами в виртуальной образовательной среде. Видится, что создание программных продуктов, позволяющих решать проблемы обратной связи при подготовке специалистов – отельеров, значительно повысит эффективность не только метода Job Shadowing, но и в целом положительно скажется на взаимовыгодном сотрудничестве предприятий индустрии гостеприимства и учебных заведений.

#### Литература:

1. Бавина П.А. Структурирование содержания уровневых образовательных программ // Высшее образование в России. 2012. №2. С. 3-9.
2. Егорова Е.В. Управленческий тренинг как технология лидерского потенциала руководителя // Вестник БПА. 2012. №105. С. 92-95.
3. Краснова Н.В. Развитие персонала компании: практическое пособие. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011. – 54 с.
4. Мусакин А.А. Малый отель: с чего начать и как преуспеть. СПб.: Питер, 2007.
5. Опарина Н.Н. Инструменты развития: новые возможности // Справочник по управлению персоналом, №2, 2012. Режим доступа: [http://www.personal.ru/journal/794/381023/]
6. Чурилина И.Н. Проблемы и перспективы образования РФ в условиях инновационного развития мировой экономики // Экономика образования. 2013. №1. С. 4-15.

**А. А. Фомин,**  
канд. пед. наук, доцент  
**И.В. Неверова,**  
старший преподаватель,  
Волхов, Волховский филиал РГПУ им. А.И. Герцена

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ ИСТОРИЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ В РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА**

Туризм основан на целевом и разумном использовании туристских ресурсов. Суть туристских ресурсов - объекты туристского интереса, которые потенциально способны удовлетворять потребности людей, возникающие в процессе туризма. Там, где нет каких-либо туристских ресурсов - туризм не может быть в принципе.

Инновации в туризме - это комплексная и системная разработка, создание новых туристических продуктов (маршрутов, проектов и т. д.), имеющие качественную новизну и приводящие к позитивным сдвигам в экономике, обеспечивающим устойчивое функционирование и развитие отрасли и территории.

Ресурсный потенциал инновационного развития туризма может быть самым разнообразным. В качестве примера можно взять один из видов историко-культурных объектов, а именно петроглифы. Древние наскальные изображения – одни из наиболее ценных археологических объектов. Они известны на всех континентах нашей планеты. По имеющимся приблизительным подсчетам, в мире общее число рисунков на скалах достигает 20 миллионов фигур, которые сконцентрированы более чем на 20 тысячах участков в 78 странах.

Наскальные рисунки, петроглифы, становятся объектами туристского интереса в разных частях мира. Петроглифы являются частью историко-культурных ресурсов развития туризма. Они могут выступать в качестве самостоятельных экскурсионных объектов. Их продвижение на рынке туристских услуг требует выявления степени уникальности и привлекательности для потребителей туристских услуг. Уникальность мирового культурного наследия имеет хорошо сложившуюся структуру оценки. В мировой практике туризма наибольшим авторитетом пользуются объекты культурного наследия, включённые в Список Всемирного наследия ЮНЕСКО, в своём большинстве они вносятся в каталоги ведущих туроператоров мира.

Север Европы является районом, где сконцентрировано большое количество древних наскальных рисунков. Две группы петроглифов Скандинавских стран включены в Список Всемирного наследия ЮНЕСКО. В Швеции наскальные рельефы в Тануме – комплекс петроглифов в одноимённом городе Танум, были открыты в 1972 г. В общей сложности комплекс насчитывает около 3000 рисунков, сгруппированных более чем в 100 местах вдоль 25-километровой линии, которая была берегом фьёрда в бронзовом веке. Возраст рисунков от 3800 до 2600 лет. В списке Всемирного наследия ЮНЕСКО с 1994 г. Норвегия также обладает комплексом петроглифов. Наскальные рисунки расположены в Альте и являются частью городского археологического музея. С момента обнаружения первых петроглифов, которые были открыты в 1972 году, более чем 5000 наскальных рисунков были найдены на нескольких участках вокруг Альты. В декабре 1985 года петроглифы в Альте были занесены в Список Всемирного наследия ЮНЕСКО. Каждая страна составляет предварительные списки объектов всемирного наследия. В соседней Финляндии в него включены наскальные изображения в Астувансалми, расположенные на берегу озера Юовеси, представляющего собой часть озера Сайма. Это коллекция наскальной живописи содержит 65 рисунков. Первое сообщение о находке петроглифов опубликовал финский археолог Пекка Сарвас в

1968 г., хотя местным жителям изображения были известны и ранее. Наиболее старые из петроглифов датируются около 3000-2500 гг. до н.э.

В Российской Федерации в предварительный Список Всемирного наследия ЮНЕСКО включены Петроглифы Секачи-Аляна - петроглифы (наскальные изображения) на поверхности базальтовых валунов, находящиеся возле национального села Сикачи-Алян и села Малышево (Хабаровский район Хабаровского края). Петроглифы Сикачи-Аляна известны с глубокой древности (село Сикачи-Алян расположено на месте древнего нанайского стойбища). Первое научное описание петроглифов сделано в 1859 году. Мировую известность петроглифы Сикачи-Аляна приобрели в 1935 году после исследований академика А.П. Окладникова. Петроглифы встречаются и в других районах азиатской части России [1].

На Северо-западе Европейской части Российской Федерации большой популярностью среди туристов пользуются петроглифы Карелии, расположенные недалеко от Белого моря и на берегу Онежского озера. Беломорские петроглифы были обнаружены в низовьях реки Выг, на островах Шойрукшин, Ерпин Пудас, Большой Малинин и других. Всего здесь обнаружено 39 групп, включающих более 2000 отдельных фигур, отчётливо видны изображения людей и животных, сцены охоты, сражений и ритуальных шествий. Археологический комплекс, находящийся на островах, получил статус историко-культурного назначения с целью защиты уникальных археологических памятников федерального значения. Кроме Беломорских в Карелии есть Онежские петроглифы, они разбросаны разрозненными группами на скалах полуострова Бесов Нос, мысах Кладовец, Гагажий, Пери Нос и на острове Гурий, а также на Карецком Носу и на полуострове Кочковнаволок вблизи посёлка Шальский. В целом онежские петроглифы охватывают участок озёрного берега длиной в 20,5 км и насчитывает 24 группы, включающие около 1100 фигур и знаков. Более половины изображений сосредоточены на мысах – Пери Нос, Бесов Нос и Кладовец [2].

Петроглифы Карелии не являются уникальным явлением для Северной Европы, не следует рассчитывать, что эти объекты когда-либо попадут в список Юнеско. Поэтому необходимо создавать программы создания турпродукта и его продвижения на рынке туристских услуг.

В связи с тем, что эти объекты историко-культурного и природного наследия обладают высокой степенью уникальности и экзотичности, что служит главным фактором для туристского использования, повышение их коммерческой ценности возможно, с одной стороны, с помощью активной рекламной кампании, усиления роли средств массовой информации в развитии региональной культуры, изучения наследия, его охраны; распространения информации на основе новых информационных технологий (виртуальных средств); с другой стороны, путем искусственного усиления привлекательности территории. Наиболее вероятным для продвижения петроглифов Карелии является путь распространения информации в виртуальной среде и развитие туристских дестинаций второго уровня. В Карелии дестинацией первого уровня следует считать музей-заповедник Кижский и пограничный с республикой Соловецкий музей заповедник. Эти объекты входят в Список Всемирного наследия ЮНЕСКО и являются туристскими дестинациями первого уровня.

Беломорские петроглифы вовлекаются в оборот турмаршрутов как транзитный объект по пути на Соловки. Таким же образом можно более интенсивно использовать Онежские петроглифы, транзит на Кижский, но здесь этот процесс тормозит плохо развитая транспортная инфраструктура.

Эпоха петроглифов Карелии заканчивается в первой половине II тыс. до н.э. Петроглифы Онежского озера и Беломорья оказались под водой. С развитием языка, устного народного творчества монументальное изобразительное искусство теряет в эту эпоху былое значение. Возрастает роль слова, устных форм творчества. Прототипы Карельского эпоса

Калевалы, видимо, уходят в очень глубокую древность, к эпохе петроглифов в которых появляются развернутые многофигурные повествовательные сцены, запечатлевшие, возможно, легенды, предания, мифы. Устное творчество все более обособляется от изобразительной формы и, в конце концов, рождает такой своеобразный жанр, как эпические песни.

Эпическое творчество на севере Карелии прослеживается на протяжении трёх тысячелетий вплоть до современной эпохи. Сложившаяся связь времён привлекательна для современного человека. Поэтому петроглифы Беломорья следует использовать при организации турпродуктов, связанных с Карельским эпосом Калевала.

Литература:

1. Окладников А. П. Петроглифы Нижнего Амура. - Л., 1971. - 335 с.
2. Савватеев Ю. А. Наскальные рисунки Карелии. - Петрозаводск: «Карелия», 1984. - 216 с.

**Т. Ю. Анисимов,**  
канд. ист. наук, доцент  
**Э. Р. Кутыева,**  
канд. культ. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

#### **РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ТУРИСТСКОГО КЛАСТЕРА (НА ПРИМЕРЕ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Современные процессы глобализации и кризисное состояние некоторых отраслей отечественной экономики способствуют организации интегрированных объединений, какими являются кластеры. Кластерный принцип организации туризма, как одной из приоритетных и развивающихся отраслей в России, является государственно значимым и регулируемым на современном этапе. Кластерный принцип организации пространства территорий позволяет централизованно и организованно подходить к маркетингу регионов как туристских территорий.

Под понятием «региональный туристский кластер» мы можем понимать определенную форму пространственной организации туризма, которая представлена совокупностью предприятий туристской сферы деятельности и сопряженных туризму отраслей экономики, функционирующих на основе синергетического эффекта в своей инновационной, институциональной и производственной (в процессе производства туристского продукта) деятельности. Фундаментальными составляющими туристского кластера являются следующие типы ресурсов, потенциал которых необходимо учитывать при формировании туристского продукта: исторические, социально-культурные, природные, трудовые.

Региональный туристский кластер формируется преимущественно путем слияния более мелких кластерных образований и возникновения/ расформирование локальных мелких кластеров зависит от ряда причин, связанных с влиянием ресурсной базы:

1. Ресурсные факторы (то, что принято называть туристско-рекреационным потенциалом региона): природные, культурно-исторические, трудовые, земельные, инфраструктурные. Этот тип факторов определяет доминирование тех или иных видов туризма в регионе, специализацию кластера и предусматривает принципы развития кластера.

2. Деятельностные факторы (или антропогенные), которые формируются посредством профессиональной конкурентной среды региона в сфере туризма. На возможности влияния этого типа факторов играет политика государственных структур и

власти региона, создающая благоприятную среду для развития региона как туристского кластера.

3. Инновационные факторы: этот ряд факторов зависит от технологических инноваций, ноу-хау, специальных знаний, которые обуславливают развитие конкретного региона и туристской территории.

Факторы	Примеры Ленинградская область	Примеры другие регионы России и другие страны
Уникальные природные ресурсы	Кластер Саблинских пещер, р. Вуокса, озеро Молодежное	Кластер Ниагарского водопада или Большого Каньона, Куршская коса, Байкальский регион, Алтай
Уникальные историко-культурные ресурсы	Кластер Старой Ладogi, кластер г. Выборг	Туристский кластер Валаама, Трансильвании (Румыния)
Инфраструктурные ресурсы	Ресурсы Сестрорецкого района, побережье Финского залива	Ресурсы Сочинского региона, побережье Атлантик-Сити (США)
Уникальные ремесла и промыслы региона	Киришский район как центр плетения кружев, роспись по дереву в Волховском районе	Гжель (или Холуй) как туристский кластер
Научные исследования и разработки, среда венчурных инноваций	Петергоф как образовательный кластер	Игорный кластер (игорные зоны) на Алтае, Лас-Вегас как игорный кластер, образовательные кластеры Лондона и Швейцарии
Благоприятная деловая и бизнес-среда	Санкт-Петербург как отдельный туристский кластер	Кластер туризма и гостеприимства Краснодарского края
Необходимость освоения туристской территории в соответствии с интересами региона	Рощино как центр сельского туризма, американское ранчо «Белый шиповник»	«Азов-Сити» в Краснодарском крае, Поваровка в Калининградской области

В качестве примера достаточно успешного использования региональных туристских ресурсов в Ленинградской области можно привести город Выборг и Выборгский район. Выборг – одна из самых динамично развивающихся дестинаций на территории области. В ближайшие несколько лет на территории Выборгского района должен сформироваться полноценный туристский кластер, на что и направлены основные усилия по развитию туризма руководства области и района. Выборг делает основную ставку на культурно-познавательный, событийный и водный туризм, а район – на сельский, рекреационный и экологический. Для реализации этого проекта принята программа «Развитие внутреннего и въездного туризма на территории МО «Выборгский район» Ленинградской области на 2012-2016 гг.». Её основные задачи – развитие туристско-рекреационного комплекса (включая поддержку проектов городских и сельских поселений), повышение качества туристских услуг и продвижение турпродукта муниципальных образований. Общий объем ресурсного

обеспечения программы до 2016 г. по всем источникам финансирования составит 5,6 млн. руб.

Также необходимо сформировать у жителей территории «туристское мышление», что является сложной задачей, успешность решения которой напрямую отражается на качестве пребывания туристов, их возвратности и, следовательно, экономическом развитии района и города.

Очень важным ресурсом, Выборга и Выборгского района является его близость к Финляндии как центру рекреационного спроса. Интерес финнов к Выборгу и Выборгскому району существует давно, однако есть целые области Финляндии, для жителей которых Выборг, как туристическое направление, совершенно неизвестен. Реализация спектра инвестиционных туристических проектов на территории регионов Южной Финляндии, участие в которой принимают порядка 300 предприятий индустрии туризма, открывает большие возможности для совместного ведения дел и взаимовыгодного сотрудничества с российскими коллегами. Выборгский район и пограничные финские области также могут совместно реализовывать проекты по развитию событийного туризма.

На сегодняшний день Выборгу хватает и историко-культурной самобытности, и масштабных событийных проектов, и существующих рынков. Однако есть и довольно много нерешенных проблем, среди которых, например, преодоление перевеса экскурсантов над «полноценными туристами», привлечение средств на реставрацию обветшавших городских достопримечательностей и дальнейшее раскрытие туристического потенциала муниципальных образований Выборгского района.

Выборг является не единственной точкой по созданию туристского кластера на территории Ленинградской области. Так, Указом Президента РФ на базе Старой Ладogi будет создан общенациональный культурно-туристический проект. На начальном этапе предусматривается возрождение Старой Ладogi и создание туристического кластера на базе Ленинградской области. После наработки практического опыта, планируется создать аналогичные проекты в других регионах Северо-Запада. При Правительстве Ленобласти была создана рабочая группа по разработке концепции развития Старой Ладogi. В нее вошли историки, специалисты в сфере культуры и туризма, представители общественных организаций, Русской православной церкви, региональных и муниципальных властей. Представляется, что кластерное направление туризма в Ленинградской области, при опоре на региональный ресурс, может быть весьма перспективным направлением.

Однако, процессы формирования и организации регионального туристского кластера обуславливаются и рядом негативно влияющих факторов, которые могут оказать необратимые последствия для развития регионов как туристских территорий. Например, падение уровня доверия к организованному туризму в регионе, острое восприятие конкуренции, экологические проблемы, получившие широкое освещение в прессе, транспортная изоляция, внешняя политика государства, которая снижает туристские потоки в регион, невозможность освоения территории со статусом особо охраняемой территории, либо территории, которая находится в частных руках и т.д. Выявление, описание и оценка влияния лимитирующих развитие туристской территории факторов поможет вести адекватную политику властям региона при формировании и организации туристского кластера.

#### **Литература:**

1. Джанджугазова Е.А. Маркетинг туристских территорий : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Джанджугазова. – М. : Изд.центр «Академия», 2006.
2. Кутыева Э.Р. Теоретические основания формирования имиджа туристских территорий // Туризм как социокультурное явление : актуальные проблемы развития

туристского образования : монография / науч. ред. Л. Н. Захарова. – Тюмень: РИЦ ТГАКИ, 2009. – С. 18-22

3. Митрофанова А. В. Возможность применения кластерной концепции в сфере сервиса и туризма // Туристско-рекреационный потенциал и особенности развития туризма: материалы межвузовской научно-практической конференции. – Калининград: Изд-во РГУ им. И.Канта, 2009. - С. 17-23.

**О. Л. Рубцова,**  
канд. экон. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **РОЛЬ МОЛОДЁЖНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ЦЕНТРОВ В СТИМУЛИРОВАНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ**

Молодежь призвана стать основной движущей силой современного предпринимательства в России, в том числе инновационного, и играть главную роль в решении социально-экономических проблем. Страна должна делать ставку именно на молодых людей, которые выросли в условиях новых экономических реформ и воспринимают предпринимательскую деятельность, как основу материального благополучия и профессионального роста. Студенты вузов, как наиболее активная и творческая часть российской молодёжи, способны генерировать и претворять в жизнь предпринимательские идеи, создавать малые инновационные предприятия. Однако чтобы это реально происходило, необходим целый ряд условий, одним из важнейших из которых выступает наличие в вузе инновационной инфраструктуры, среди составляющих которой наиболее известны технопарки и бизнес-инкубаторы. На наш взгляд, не меньшего внимания заслуживает деятельность молодежных инновационных центров (МИЦ) как перспективного элемента современной инновационной инфраструктуры вуза. В то время как некоторые МИЦ функционируют как подразделения вузовских технопарков и бизнес-инкубаторов, другие работают самостоятельно.

Целью МИЦ выступает развитие инновационного предпринимательства среди студентов, аспирантов и молодых преподавателей, содействие в реализации предпринимательских инициатив посредством оказания информационной, методической и консультационной поддержки. Основными задачами МИЦ становится стимулирование исследовательской и проектной деятельности, обучение предпринимательской грамотности, вовлечение в молодежное стартап-движение и знакомство с успешными предпринимательскими практиками, содействие ускоренной коммерциализации проектов молодых предпринимателей, поддержка вновь создаваемых малых инновационных предприятий. Основными функциями выступают проведение обучения, тренингов, мастер-классов с приглашением практикующих бизнесменов, руководителей предприятий, консультирование по законодательным, юридическим, налоговым и прочим вопросам, информирование о программах поддержки молодежного предпринимательства. Департамент науки, промышленной политики и предпринимательства Москвы стал инициатором нового проекта в поддержку молодых предпринимателей «Центры развития молодежного предпринимательства при московских вузах». В 2014 году в проекте участвуют 7 крупных учебных заведений: НИТУ «МИСиС», МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ им. М.В.Ломоносова, РЭУ им. Г.В. Плеханова, НИУ ВШЭ, МФТИ, МАМИ. Каждый вуз имеет свою специализацию подготовки бизнес-проектов. Для вузов-участников проекта «Центры развития молодежного предпринимательства» – это возможность развить навыки молодежи в области бизнеса, связать академические знания и практический опыт ведения бизнеса[1].

На наш взгляд, деятельность МИЦ заслуживает серьёзного внимания, в частности, интересен опыт проведения деловых игр. Деловая игра является одним из наиболее результативных и увлекательных инструментов бизнес-обучения для молодёжи. Формат деловой игры позволяет приобретать практический опыт, успешно развивать знания и умения в условиях, приближенных к реальным. Для студентов это бесценный практический навык для будущей успешной профессиональной деятельности. Недавно в Центре развития молодежного предпринимательства (ЦРМП) университета машиностроения прошёл цикл деловых игр «Правовой инкубатор для начинающих предпринимателей»[2]. В ходе обучения были проведены пять деловых игр: «Создание хозяйственного общества, включающее подготовку налоговой отчетности и анализ трудового договора с позиции работодателя»; «Распределение долей, общее собрание участников хозяйственного общества»; «Roadshow, привлечение инвестиций»; «Регистрация патента»; «Заключение договора с бизнес-инкубатором». За время проведения правового инкубатора студенты смогли сформировать первичное представление о правовом регулировании предпринимательской деятельности; развить навыки выбора формы ведения предпринимательской деятельности, выбора режима налогообложения; работы с трудовым и налоговым законодательством; работы с корпоративным правом; развить навыки общения с органами государственного и муниципального контроля и надзора; привлечения инвестиций и организации инвестиционного процесса; создать первичное представление об интеллектуальной собственности; узнать практическое применение законодательных положений об интеллектуальной собственности в целях бизнес-проекта (стартапа); узнать практическое применение институтов инновационного развития; понять практическое взаимодействие стартапов и институтов инновационного развития.

Представляют интерес и другие деловые игры, проводимые в ЦРМП, в частности «Мого». В этой игре каждый участник может не только прожить роль «монополиста», «производственника» и «специалиста», но и найти новых партнеров, свежие идеи для бизнеса и открыть для себя новые способы продаж. Ход игры имитирует рабочую неделю предпринимателей и работников. В начале игры каждому участнику выдается конверт с ролью, стартовым бюджетом и задачами. Определены правила и принципы взаимодействия между ролями. В ходе игры участники должны приобрести навыки ведения деловых переговоров; понять, почему их бизнес/проект/карьера стоит на месте или развивается медленными темпами. На протяжении 3-х часов со студентами, аспирантами и всеми желающими занимаются опытные эксперты бизнес - инкубатора МГУ. Консультационная поддержка опытного в бизнесе человека неоценима для новичка, который еще не успел на личном опыте познакомиться с «подводными камнями» руководства проектом и с особенностями рынка.

Центр развития молодежного предпринимательства при Университете машиностроения существует уже 2 года, за это время был дан старт более чем 270 бизнес-идеям студентов и аспирантов вуза [3]. ЦРМП успешно сотрудничает с коллегами из других вузов.

Вузам необходимо использовать опыт успешной работы молодежных инновационных центров, осваивать методику проведения деловых игр. Представляется, что создать МИЦ легче, чем технопарк или бизнес-инкубатор, для организации которых требуются значительно больше ресурсов. Бизнес-инкубаторы и технопарки, в основном, создаются при крупных вузах, они развивают готовые к реализации и потенциально прибыльные идеи, а МИЦ работают с сырыми бизнес-идеями и потенциальными предпринимателями. Основная их деятельность – это бизнес-образование и консультирование. МИЦ может быть создан приказом ректора вуза, и стать структурным подразделением вуза, работа которого регламентируется положениями, разработанными вузами. К работе в центре привлекаются успешные представители науки и бизнеса, руководители предприятий и организаций, коллеги из других вузов, а также представители городского департамента науки,

промышленной политики и предпринимательства, которые, как правило, входят в экспертный совет центра. Важнейшей составляющей успеха МИЦ является заинтересованность бизнеса. Нужно активно привлекать к деятельности МИЦ выпускников, а задача преподавателей и сотрудников вуза содействовать популяризации предпринимательских инициатив среди студентов и аспирантов. Безусловно, поддержка правительства на федеральном и региональном уровне имеет огромное значение для успешной деятельности молодёжных инновационных центров.

Литература:

1. Сайт федерального портала молодого предпринимателя: <http://young.smb.gov.ru/media/news/700920.html>
2. Сайт ЦРМП университета машиностроения: <http://crmp.mami.ru>
3. Сайт ЦРМП университета машиностроения: <http://crmp.mami.ru/2013/03/07/o-nas-napisali-statiyu/>

**И. С. Петрова,**  
канд. филос. наук, доцент,  
Москва, МГУ им М.В. Ломоносова  
**Н. Б. Сафронова,**  
канд. техн. наук, доцент,  
Москва, РАНХиГС  
**А. А. Налетова,**  
Москва, РАН

## **К ВОПРОСУ О МЕТОДИКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ DIGITAL-РЕСУРСОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ФОРМАТЕ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ**

Тенденции последних лет, связанные с масштабными изменениями на глобальных рынках, самым прямым образом сказываются на изменении содержательной части образовательных программ в образовательном пространстве вузов: обучение все больше приобретает практико-ориентированную направленность. Кроме того, в системе образования начинает формироваться практика постановки исследовательских задач студентам вне зависимости от географической локации, культурных и языковых границ образовательных программ, благодаря широкомасштабному использованию digital ресурсов.

Это позволяет студентам в процессе обучения не только осваивать структуры информационных потоков, оценивать достоверность представленных информационных источников, но и получать важнейшие навыки аналитической работы с большими объемами информации в виртуальном пространстве сети Интернет.

Наибольшая эффективность при подобном подходе достигается при условии согласования студентом-исследователем с научным консультантом списка IT-ресурсов, релевантных для его проекта или научного исследования, по определенной технологии. Качество и достоверность результатов исследований, особенно на первых шагах научной деятельности определяется во многом умением найти, оценить и использовать эмпирические данные. Методическое обеспечение этого процесса со стороны научного консультанта является важным, но недостаточно формализованным процессом в российской высшей школе. Следует учитывать, что студенту, необходимо уметь использовать информацию, которая содержится на официальных сайтах компаний, а не в учебниках по менеджменту и маркетингу. В комплексе это формирует у студентов важнейшие навыки и общекультурные компетенции, к числу которых относятся: владение основными методами, способами и

средствами получения, хранения, переработки информации; навыки работы с компьютером как средством управления информацией; способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах и др., предусмотренные федеральным государственным образовательным стандартом ФГОС № 544 от 20.05.10.

Так, например, в рамках подготовки магистерских исследований, нами была применена методика подготовки диссертации на основе digital-ресурсов, которая прошла успешную апробацию при выполнении магистерской диссертации Налетовой А.А. на тему: «Механизм влияния КСО на ценность бренда», выполненной на факультете маркетинга, рекламы и сервиса Института отраслевого менеджмента РАНХиГС в 2014 году и защищена на «отлично». При изучении влияния КСО на ценность бренда магистрант исследовала финансовые и нефинансовые показатели, самостоятельно рассчитала показатели эффективности программ КСО, выявив их взаимосвязанность. Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, опубликованы.

В основе теоретического исследования лежали следующие работы (Marianna Gorban, Matthew Johnson, Steffen Preissler, 2009; Lockett, A., Moon, J. and Visser, W. 2011; Сафронова Н.Б., Чанхиева Ф.Ю., 2012 и др.), в ходе анализа которых было установлено, что нефинансовый отчет может раскрывать информацию по таким вопросам, как: управление персоналом; охрана труда и техника безопасности; корпоративное управление; управление рисками; благотворительность; охрана окружающей среды; управление качеством продукции; взаимодействие с заинтересованными сторонами; соблюдение этики.

На современном этапе развития мировой экономики, перечисленные аспекты могут быть вовлечены в процесс принятия решений об инвестировании в ту или иную компанию. Инвесторов в первую очередь интересует информация, позволяющая предсказать будущие действия компании, которые, в свою очередь, влияют на стоимость бизнеса, его репутацию и инвестиционную привлекательность (включая сведения об удовлетворенности персонала, производительности труда, лояльности клиентов, соблюдении законодательных экологических требований).

В отличие от бухгалтерского учета, для учета информации по КСО еще не разработаны строгие стандарты. Тем не менее, из 5 тыс. компаний, выпустивших нефинансовые отчеты в 2010 году, 40% использовали «Руководство по отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative». Отчет, основанный на данной системе, позволяет увидеть сбалансированную и обоснованную картину результатов деятельности подготовившей его организации в отношении индикаторов устойчивого развития – включая как положительные, так и отрицательные аспекты. Общее количество индексов, учитывающих показатели КСО, достигает двадцати.

Несмотря на наличие внешних инструментов оценки деятельности компании в сфере устойчивого развития, для выделения наиболее результативных мероприятий корпоративной социальной ответственности с точки зрения экономических показателей было проведено исследование влияния направлений КСО на финансовые результаты деятельности крупных корпораций выполненной по материалам открытой отчетности, публикуемых на сайтах компаний.

В качестве *объекта* исследования была определена политика выбранных компаний в сфере корпоративной социальной ответственности, *предмета* – результативность различных мер и практик КСО и их влияние на финансовые показатели деятельности компании. Генеральная совокупность исследования – компании, входящие в финансовый рейтинг Financial Times – «FT 500», так как в этот рейтинг входят наиболее крупные международные корпорации и, следовательно, ожидания заинтересованных сторон к ним являются соотносимыми.

В качестве операционального показателя уровня социальной ответственности использовался синтетический рейтинг, составленный на основе результатов «социального

аудита» публичных корпораций США, регулярно проводимого компанией KLD Research & Analytics, Inc. (KLD). Существует достаточно длительная традиция использования индикаторов социальной ответственности KLD. В частности, из 93 работ, использованных в мета-анализе (Allouche J., Laroche P., 2005), 15 основаны на индикаторах KLD. Из 13 факторов, по которым происходит оценка в рамках KLD, автором было отобрано 7 наиболее значимых и часто используемых в исследованиях по корпоративной социальной ответственности показателей (KLD Research & Analytics, 2003).

Данные для анализа были получены автором при изучении ежегодных отчетов по устойчивому развитию компаний за 2011-2012г. публикуемых в сети Интернет. Информация, касающаяся факторов, отрицательно повлиявших на КСО компании (слабые стороны: уклонение от налогов, выплаты по опасным отходам и т.д.), была получена путем анализа статей в таких авторитетных изданиях как «The Economist», «The Financial Times».

Для достижения поставленных в исследовании задач автор использовала 130 источников включенных в список литературы. Анализ структуры привлеченных информационных ресурсов приведен в Таблице 1.

Таблица 1. Структура информационных ресурсов привлеченных для достижения целей исследования

№	Наименование категории источника	Число источников в категории	% в общем списке
1.	Источники на русском языке, из них: Периодические научные издания: из них статей: - теоретических - аналитических. Другое	27 17 10 7 10	35 13 7 5 7
2.	Источники на английском языке из них: периодические научные издания из них статей: -теоретических - аналитических Другое, в том числе:	103 61 26 35 42	79 62 34 45 32
3.	сайты компаний	17	13
4.	статистические отчеты	15	11
5.	глобальные индексы	9	6
	Всего	130	100

Структура информационной базы для проведения исследований в высшей школе на основе вторичных данных отражает распределение информации, доступной исследователю в мировом информационном пространстве.

В свою очередь данный факт является отражением объективного уровня доступности англоязычной литературы для начинающего исследователя. Так в структуре одного из самых популярных и удобных на ранних стадиях исследования поисковых индексов Social science citation index (SSCI) англоязычная литература занимает 94% от общего объема реферируемых источников. Это свидетельствует о высокой релевантности информационной базы, в которую автор включила доступные в информационном пространстве источники (80% источников информации в диссертации на английском языке). Следует отметить отсутствие статей на других иностранных языках, кроме английского.

Распределение статей по типу источника не зависит от языка публикации: до половины всех цитируемых работ относятся к статьям в периодических научных изданиях. Но

распределение статей по направленности содержания на теоретические и аналитические отличается в зависимости от языка публикаций. Теоретические вопросы исследования автор базировал на работах отечественных авторов (10 из 17), а аналитические данные черпал преимущественно из зарубежных источников (35 из 61), что релевантно выбранному объекту исследования – показателям эффективности КСО компаний входящих в мировые индексы.

Необходимо отметить, что автор не ограничилась результатами аналитической работы коллег и провела собственный анализ данных, представленных в статистических отчетах, на сайтах компаний, показателях индексов, что в целом составило 30% источников (см. Таблица 1). Доступность первичной информации дала возможность исследователю выдвигать самостоятельные гипотезы и получить научно-значимые результаты, что подтверждается отдельными публикациями магистранта.

Достоверность и обоснованность полученных результатов исследования, полученных с учетом предлагаемого подхода к структуре источников, позволяет рекомендовать использовать, при проведении кабинетных исследований в высшей школе, приведенную матрицу анализа информационного потока, получаемого средствами современных ИТ-технологий.

По результатам исследования, проведенного в соответствии с заданными параметрами информационных источников, было подтверждено, что корпоративная социальная ответственность имеет положительную корреляцию с финансовыми показателями деятельности предприятия. Следовательно, можно сделать вывод о положительном влиянии КСО на результативность (см. Таблица 2).

Таблица 2. Матрица корреляции между индикаторами КСО и финансовыми показателями

	Сильные стороны	Слабые стороны	Чистый доход, млн. долл. США	Рыночная стоимость, млн. долл. США	ROE	ROA
Сильные стороны	1					
Слабые стороны	0,797173451	1				
Чистый доход, млн. долл. США	- 0,544672531	- 0,2540330 36	1			
Рыночная стоимость, млн. дол. США	0,664811789	0,7891163 46	- 0,404647592	1		
ROE	- 0,886536843	- 0,7162449 7	0,788499759	- 0,787014952	1	
ROA	0,17486333	0,5679089 89	- 0,364445113	0,6910507	- 0,42563 7586	1

Согласно данным Таблицы 2 наиболее сильно влияют на деятельность компании слабые стороны КСО. Это объясняет, почему происходит снижение капитализации компании при отрицательном воздействии на «окружающую» ее среду (невыплаты налогов, нанесении крупного вреда окружающей среде и т.п.).

Опыт проведения подобного рода исследований может быть оценен через ряд показателей эффективности:

-для студента - формирование профессиональных и общекультурных компетенций, использования информации на иностранном языке, получение навыка прикладной исследовательской работы;

-для преподавателя - повышение квалификации и пополнение контента образовательных курсов актуальной информацией, отражающей текущую ситуацию на рынке;

-для университета - возможность кооперации и развития международных связей и использования научного потенциала; возможность проведения исследований «под заказ» реального бизнеса.

Информационные технологии сняли ограничения связанные с международной мобильностью ученых, ограниченностью финансовых ресурсов, выделяемых для вузовской науки, необходимостью поиска заказчика для проведения исследования, временными рамками выполнения квалификационных выпускных работ. С другой стороны становится все более очевидной необходимость овладения преподавателями и студентами новыми методическими приемами работы с Интернет-источниками, формирования предварительного профиля - digital ресурсов.

Литература:

1. Налетова А.А., Левыкина Л.Д. Эффекты корпоративной социальной ответственности (КСО): подходы к оценке, Механизация строительства, Москва, № 8, 2014
2. Сафронова Н.Б., Чанхиева Ф.Ю. Социальный маркетинг проектов социальной корпоративной ответственности российских компаний // Менеджмент XXI века: ресурсы развития образования и бизнеса, РГПУ им. А.И. Герцена, 2012 с. 34-36
3. Петрова И.С., Агапова Е.Н. Корпоративная социальная ответственность // Методическое пособие. СПб.: Решение: учебное видео, 2012, 18 с.
4. Marianna Gorban, Matthew Johnson, Steffen Preissler «EU Communication on Corporate Social Responsibility and the effects on national and corporate sustainability agendas» // Economic and Environmental Studies No. 1 (12/2009), 2009
5. Кутузова Мария «КСО: мифы и реальность» // Журнал «Экономика России: XXI век» № 20, 2012
6. Lockett, A., Moon, J. and Visser, W. Corporate social responsibility in management research: Focus, nature, salience and sources of influence // Journal of Management Studies 43(1): 115–136, 2006
7. Anastasia Naletova, Lilya Levykina (2014) / CSR'S: approachers to assess // Mehanizazia stroitelctva, Moscow, № 8
8. Allouche J., Laroche P. «A Meta-Analytical Examination of the Link Between Corporate Social and Financial Performance»// Cahier de Recherche. Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne, 2005

**Т. С. Федосова,**

канд. экон. наук, зав. каф. экономики и менеджмента

**Н. Н. Березка,**

канд. экон. наук, доцент,

Новосибирск, НГПУ

## **ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ИНСТИТУТЕ РЕКЛАМЫ И СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ**

На современном этапе развития сферы образования появляется все больше различных форм обучения для людей, которые заинтересованы в получении высшего образования и

повышении своей квалификации, но не имеют времени участвовать непосредственно в учебном процессе.

Для повышения качества подготовки специалистов и выявления конкурентных преимуществ актуальным становится вопрос о направлениях диверсификации образовательной деятельности.

С повсеместным распространением интернета и повышением доступности компьютерной техники очень популярным стало обучение с применением дистанционных образовательных технологий или e-learning.

Обращаясь к теме использования дистанционных образовательных технологий, необходимо, прежде всего, определиться с понятиями e-learning (электронное обучение, обучение с применением дистанционных образовательных технологий).

Существует значительное количество трактовок данного понятия, приведем основные:

E-learning – это приобретение и использование знаний, распределяемых и поддерживаемых электронными средствами.

E-learning – обучение, основанное на Интернет технологиях.

E-learning – это доставка обучения и преподавания с полным или частичным использованием электронных средств, таких как Интернет, Интранет, CD-Rom, DVD и видеолента, спутниковое вещание и интерактивное телевидение.

E-learning – это использование Интернет технологий для создания, управления, обеспечения доступности и надежности, выбора и использования образовательного контента, хранения информации об учащих и для контроля их успеваемости, для общения и коммуникаций.

E-learning – это использование технологий сети для проектирования, доставки, выбора, администрирования и расширения обучения.

E-learning – это возможность обучения, которую дают Интернет. Компоненты могут включать доставку контента во множественных форматах, управление оптом обучения и различные сообщества, объединяемые сетью.

Для чего необходимо внедрение дистанционных образовательных технологий (ДОТ)? В своем выступлении Ректор Московского государственного института экономики, статистики и информатики профессор Тихомиров В.П. отметил, что в настоящее время улучшение качества подготовки специалистов возможно на 5% с использованием традиционных образовательных технологий и на 95% с использованием ДОТ.

Началу обучения студентов с применением дистанционных образовательных технологий, предшествовала длительная и планомерная работа.

Для осуществления обучения с применением ДОТ используется платформа Moodle, которая позволяет реализовывать различные возможности, а именно создавать и использовать различный контент, управлять образовательным процессом как из Интранета, так и Интернет, обеспечивать взаимодействия преподавателя и студента не принимая во внимание географические препятствия, вести систему документооборота, формировать различные отчеты относительно образовательной деятельности.

Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса является ключевым инструментом, определяющим качество предоставляемых образовательных услуг независимо от формы обучения.

Учебно-методическое обеспечение дистанционного обучения разработано так, чтобы студент, находясь все стен вуза, может эффективно работать на всех видах занятий в соответствии с учебным планом образовательной программы, поэтому оно представляет собой совокупность учебно-методических материалов на различных видах носителей, содержащих учебные материалы для каждой дисциплины в соответствии с образовательной программой.

В состав учебно-методических материалов по конкретной дисциплине наряду с дидактической и познавательной целями и задачами, а также в зависимости от характера изучаемой дисциплины включены:

- учебно-методический комплекс (УМК), состоящий из теоретических и практических материалов, средств контроля знаний и умений полностью соответствующие ФГОС ВПО и учебной программе;

- учебные видеофильмы (лабораторные работы, производственная практика и др.) и компьютерные слайд-фильмы;

- система тестового контроля знаний (как отдельная тестирующая оболочка на электронных носителях);

- электронный учебник.

УМК – основной информационный образовательный ресурс для дистанционного обучения, предназначенный для изложения структурированного учебного материала дисциплины, обеспечения промежуточного и рубежного контроля, а также управления познавательной деятельностью студентов.

Входящие в него теоретические материалы содержат систематизированное изложение материала по дисциплине. Теоретический блок содержит основной текст, разбитый на разделы (главы), рубрицированные на параграфы, пункты, подпункты с максимумом иллюстраций, таблиц, графиков; выводы; вопросы для повторения разделов (вопросы для самопроверки).

Вопросы для самопроверки включены после каждого раздела основного текста и представлены в традиционной форме, в виде тестов с вариантами ответов или задач. Работа с ними позволяет студентам осуществлять самоконтроль уровня усвоения теоретического материала, что особенно важно для дистанционной формы обучения.

Практические материалы в соответствии с ФГОС ВПО и учебной программой дисциплины содержат следующие разделы тренировочных заданий с примерами решения задач, подобных тренировочным:

- лабораторный практикум с вариантами заданий и рекомендациями к выполнению лабораторных работ;

- планы семинарских занятий и задания контрольных работ с подробными рекомендациями к выполнению, конкретными примерами решения и вариантами контрольных работ;

- задания и рекомендации к выполнению курсовой работы (проекта);

- вопросы к экзамену (зачету);

- итоговые контрольно-измерительные материалы.

В целом УМК отвечают стандартным дидактическим требованиям, предъявляемым к традиционным учебным изданиям: *научности* (формирование у студента научного мировоззрения на основе правильных представлений об общих и специальных методах научного познания), *доступности* (определение степени теоретической сложности и глубины изучения учебного материала), *проблемности* (возрастание мыслительной активности в процессе учебной проблемной ситуации), *наглядности* (необходимости учета чувственного восприятия изучаемых объектов, их моделей), *обеспечения сознательности* (самостоятельные действия студентов по извлечению учебной информации при четком понимании конечных целей и задач учебной деятельности), *систематичности и последовательности обучения* (последовательное усвоение студентами определенной системы знаний в изучаемой предметной области), *прочности усвоения знаний* (глубокое осмысление учебного материала и его рассредоточенное запоминание).

Преподаватели, прошедшие обучения на курсах повышения квалификации, разработали и интегрировали в систему Moodle, электронные учебно-методические комплексы (ЭУМК), используемые в обучении студентов заочной формы обучения.

С целью проведения on-line консультаций, приема экзаменов, обучения преподавателей новым информационным технологиям в сфере обучения с применением дистанционных образовательных технологий был оборудован компьютерный класс, оснащенный компьютерной техникой, интерактивной доской, а также сервером видео конференц связи, позволяющий одновременно в режиме реального времени работать с большим количеством студентов.

Обучение с применением ДОТ не является альтернативой очной и заочной форм, но у него есть своя ниша. Оно отвечает географической специфике России и предоставляет возможность получения новых знаний широкому кругу заинтересованных специалистов, таким образом, имеет смысл перевод на дистанционную основу и части программ дополнительного профессионального образования.

Внедрение дистанционных образовательных технологий в традиционные формы очного и заочного обучения, что будет способствовать повышению уровня информационного обеспечения учебного процесса. Развитие новых технологий откроет доступ к ним широкого круга обучающихся.

**О. С. Петрова,**  
канд. социол. наук, доцент  
**А. А. Семёнова,**  
канд. социол. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

#### **«ДЕНЬ КАРЬЕРЫ – КОНКУРС СТУДЕНЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ» - ПЛАТФОРМА ДЛЯ СОТРУДНИЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА**

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального, творческого, научного и личностного потенциала. Уже на третьем году обучения в ВУЗе у многих студентов появляется острое желание предложить себя на рынке труда, приложить свои теоретические знания, разработать проектную идею, получить профессиональный опыт. Самый сложный вопрос как заявить о себе, где продемонстрировать свой потенциал, как найти верные пути к работодателю.

К сожалению, прошли те времена, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые нынешние молодые специалисты смогли почувствовать на себе в полном объеме. Задача учебных заведений состоит в привлечении внимания работодателей к специалистам, которых готовит ВУЗ, создание площадки для взаимодействия и реализации общих проектов и идей. Такую высокую миссию несет мероприятие, реализуемое в институте экономики и управления Герценовского университета «День карьеры».

Интеграционное мероприятие «День карьеры» создает условия для вовлечения студентов, магистрантов и аспирантов факультета в научное творчество, интеграции их идей в профессиональную деятельность Санкт-Петербурга с привлечением представителей власти, бизнеса и науки для поддержки наиболее перспективных проектов. Организаторы мероприятия осуществляют поиск заинтересованных лиц и организаций для реализации интересных разработок студентов, что представляет уникальный шанс лучшим студентам института продемонстрировать уже имеющиеся достижения и свой потенциал в профессиональной среде Санкт-Петербурга. День карьеры – это реальная встреча бизнеса с будущими квалифицированными кадрами.

Технология данного мероприятия включает в себя: отборочный тур конкурса проектов, из которых пять лучших проектов отбираются для презентации на финальном этапе;

проведение мероприятия и его сопровождение художественными номерами творческих коллективов и студентов Герценовского университета; кульминация праздника – конкурс студенческих проектов и определение призовых мест (все участники и победители которого отмечаются дипломами и ценными подарками).

В рамках конкурса «День карьеры» установлены следующие номинации: лучший реализованный социально значимый проект; лучший реализованный коммерческий проект; лучший START-UP; лучшая бизнес-идея; лучший проект, разработанный и реализованный по заказу организации; лучший научно-исследовательский проект; лучший студенческий проект под руководством выпускников института экономики и управления.

«День карьеры» подводит итоги кропотливой работы института экономики и управления за год и отмечает результаты, которые впечатляют и позволяют с уверенностью смотреть в будущее, потому что огромный творческий потенциал коллектива является гарантией грядущих свершений.

Благодаря конкурсу «День карьеры» студенты получают неоценимый опыт создания, презентации и защиты проектов в деловом сообществе. В процессе разработки и апробации идеи студенты развивают профессиональные и творческие навыки, формируют компетенции, необходимые современному молодому лидеру-генератору. Как результат, самые яркие идеи молодых проектеров имеют шанс получить новые импульсы и развитие.

Таким образом, данный интеграционный проект не только собирает студентов, преподавателей, партнеров и представителей деловых кругов, но и способствует применению полученных студентами знаний в разработке и представлении креативных решений для осуществления коммерческих и социальных проектов. Данное мероприятие может быть реализовано на базе любого учебного учреждения, где есть креативные идеи и смелые лидеры, способные организовать сотрудничество образования и бизнеса.

Интеграционный проект «День карьеры» – это воплощение идеи объединить вокруг института экономики и управления выпускников, партнеров и потенциальных работодателей, что выявляет возможность использования полученного опыта и в других научных и образовательных учреждениях Санкт-Петербурга.

**В. В. Смирнова,**

канд. псих. наук, доцент,

Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

**С. В. Митрофанова,**

директор ГБОУ СОШ № 178 г. Санкт-Петербурга

## **ИНТЕРАКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНТЕГРАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ**

Современная система образования должна не только представлять обучающимся необходимые знания, но и развивать практические умения и навыки, реализуя творческий, креативный и коммуникативный потенциал личности.

Актуальность проектной деятельности заключается в том, что она позволяет реализовать различные направления взаимодействия и сотрудничества, такие как ученик-учитель, ученик-ученик, ученик-студент, школа-вуз. Активное участие всех субъектов образовательного процесса является важным компонентом в развитии интенсивных образовательных технологий.

Творческий подход является одной из основ эффективности всего образовательного процесса, а также создает благоприятные условия для дальнейшей адаптации личности в различных сферах социальных отношений и раскрывает индивидуальные творческие, организационные, эвристические, художественные способности личности. Таким образом,

участники проектной деятельности должны уметь не только выбирать актуальную тему проекта, но и структурировать информацию, использовать информационные технологии, развивать навыки работы в команде.

В данной статье рассматриваются несколько проектов, осуществляемых ГБОУ СОШ №178 Центрального района г.Санкт-Петербурга.

Проект «Рекламная пауза» осуществлялся совместно со студентами Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна и старшеклассниками ГБОУ СОШ №178 г.Санкт-Петербурга, целью которого было создание и проведение проекта-тренинга «Рекламная Пауза», способствующего привлечению школьников старших классов к обучению и деятельности в сфере рекламы.

Задачи интерактивного проекта:

- разработать двухэтапную систему проекта «Рекламная Пауза», состоящую из: теоретической части, основанной на принципе «Алфавита», и практической части, предоставляющей возможность школьникам самим поучаствовать в креативном рекламном процессе

- доступно описать ключевые аспекты рекламной деятельности посредством оформления проекта в форме алфавита

- наглядно представить весь собранный материал в виде презентации

- создать раздаточный материал в виде буклета для лучшего усвоения информации

- провести интерактивную часть, вовлечь старшеклассников в процесс создания рекламного продукта

Практическая значимость проекта заключалась в том, что студентами и школьниками приобретались новые знания в области рекламы и PR, а также опыт участия и проектной деятельности. Следует отметить, что реализовывались коммуникативные навыки студентов-организаторов, а также развивались их компетенции в командной работе.

Можно выделить основных потребителей и заинтересованность сторон проекта:

школьники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• осознание достоинств работы в сфере рекламы</li> <li>• формирование умений рефлексивного слушания</li> <li>• отработка полученных знаний на практике</li> <li>• готовность участвовать в командной работе</li> <li>• приобретение знания о рекламе</li> </ul>
студенты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• овладение методами создания и управления проектами, готовность к их реализации</li> <li>• приобретение навыков командного взаимодействия для разработки и реализации проекта</li> <li>• овладение навыками коммуникации с разными возрастными группами (школьниками старших классов)</li> <li>• готовность участвовать во внедрении проекта и его публичной защите</li> <li>• отработка навыка передачи имеющихся знаний, максимально доступно для слушателей</li> </ul>
школа, учителя	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сотрудничество с ВУЗом</li> <li>• возможность сотрудничества со студентами ВУЗа по разным проектам</li> <li>• активизация различных мероприятий со школьниками выпускных классов</li> </ul>
ВУЗ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• установление взаимосвязи «ВУЗ-ШКОЛА»</li> <li>• проведение профориентационной работы</li> </ul>

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• улучшение имиджа вуза</li> <li>• возможность привлечь абитуриентов с помощью интерактивного проекта</li> </ul> |
|---|

Проанализируем алгоритм проведения проекта-тренинга «Рекламная Пауза»:

Карта 1. Постановка проблемы:

1. Создание команды по разработке и реализации проекта-тренинга «Рекламная Пауза», распределение заданий для участников
2. Определение актуальности проекта-тренинга «Рекламная Пауза» для старшеклассников
3. Постановка цели проекта-тренинга «Рекламная Пауза» для старшеклассников
4. Определение школы для реализации проекта и установление контакта
5. Определение приоритетов, конкретных шагов по реализации проектов

Карта 2. Решения по реализации проекта:

1. Реализация участниками проекта своих направлений деятельности
2. Сбор теоретического материала о знаменитых личностях в сфере рекламы, терминах, истории развития рекламы в России и за рубежом, а также наиболее успешных брендах
3. Подбор материала для буклета, его составление и печать
4. Составление презентации «Рекламная пауза»
5. Обсуждение и подбор практических заданий для интерактивной части проекта
6. Подготовка и репетиция выступления
7. Покупка призов для победителей

Карта 3. Реализация проекта:

1. Проведение тренинга в школе
2. Анализ полученных материалов, обсуждение проведенного тренинга
3. Написание аналитической записки проекта
4. Подготовка презентации и выступления к защите проекта на «Днях науки» в СПГУТД и в «Дне карьеры менеджера» в РГПУ им. А.И.Герцена
5. Написание статьи в газету «Стиль» СПГУТД.

Итак, интерактивные командные проекты позволяют развивать культуру межличностной коммуникации, учитывать идеи и суждения коллег, приобретать навыки работы в разновозрастных группах, что необходимо в профессиональной деятельности современного молодого специалиста и развитии школьника.

Проектная деятельность в ГБОУ СОШ №178 Центрального района г.Санкт-Петербурга организована по пяти проектам по параллелям. Пятые классы работают над темой: «Дружба»; шестые классы выбрали тему «Мой город: вчера, сегодня, завтра»; седьмые - «Мир профессий»; восьмые - «Мир культуры»; девятые классы - «Здоровый образ жизни»; 10-11 классы «Самореализация».

Выбирая тему для проектов, классные руководители исходили из актуальных проблем и трудностей, с которыми сталкиваются учащиеся в разные возрастные периоды, интересов учащихся. Итогом стала Программа по развитию ученического самоуправления - программа роста социальной активности и гражданской ответственности обучающихся, их политической культуры и правовой грамотности.

Цель программы: формирование знаний, умений и опыта организационной и управленческой деятельности; развитие самостоятельности учащихся по решению школьных вопросов, мониторинг эффективности работы, созданной модели проектной деятельности ученического самоуправления через анкетирование, учёт мнений учащихся, педагогов и родителей в результате бесед; новое целеполагание; обобщение опыта работы, подведение итогов по реализации Программы, где ожидается получение следующих результатов:

- 1) повышение самооценки; сплоченности классных коллективов;
- 2) повышение социометрического статуса;
- 3) развитие гражданской позиции;
- 4) навыки самоопределения; формирование профессиональной мотивации;
- 5) формирование нравственной позиции;
- 6) положительное отношение к здоровью.

Для того, чтобы досуговая деятельность была интересной, работа над проектом должна включать четыре этапа:

#### 1. Организационно-подготовительный этап.

Включает сбор материала по теме, проведение классных часов, тренингов с психологом, встречи с людьми разных профессий. На этом этапе в каждом классе проводится диагностика отношения личности к теме проекта. Динамика изменения отслеживается на контрольном, исследовательском этапе.

#### 2. Этап Портфолио (смотри-конкурс).

Сбор и составление портфолио каждым классом. Портфолио имеет разную форму: это и оформление папок, и стендов, стенгазет, фотоколлажа. Все они отражают основную идею и сюжет темы.

#### 3. Практический этап.

Проведение викторин, конкурсов агитбригад, фестивалей, постановки тематических спектаклей, сенок, конкурсов инсценированной песни, литературных монтажей, рыцарских турниров или КВНов. Идея выступления на сцене позволяет учащимся выразить себя, через сценическое искусство по-новому раскрыть заданную тему. Самовыражение и презентация своих достижений на сцене способствует повышению самооценки, развитию лидерских качеств.

Особенностью практического этапа является то, что отчеты в виде выступлений демонстрируются учащимся на класс ниже. Так, на проект «Дружба», подготовленный учащимися 5-х классов, приглашаются 4-е классы; на презентацию шестиклассников о своём городе приглашаются учащиеся 5-х классов и так далее. Так создается преемственность и передача эстафеты.

#### 4. Исследовательский этап.

Включает методологический аппарат исследования, гипотезу, диагностику отношения учащихся к проектной деятельности, описание результатов исследования в каждой параллели и выступление на ежегодной научно-практической конференции обучающихся. С докладами выступают старшеклассники, которые в течение года проводили исследования по темам проекта в каждой параллели.

Подобная работа помогает учащимся укрепить дружеские и товарищеские отношения. Школьники в работе поддерживают друг друга, подсказывают пути решения возникающих проблем, распределяют обязанности, взаимодействуют друг с другом.

Таким образом, анализируя значение интерактивных проектов можно отметить, что это взаимодействие участников проекта, позволяющее решать поставленные задачи, с учетом формирования активности и ответственности, профессионального роста членов команды.

Подготовка и участие в различных проектах позволяет развивать коммуникативные и креативные способности членов команды, а также согласовывать действия с учетом сработанности, совместимости и сплоченности участников.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В СОПРОВОЖДЕНИИ СТУДЕНЧЕСКИХ НАУЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**

Экономика знаний, в основе которой лежит эффективная комбинация интеллектуальных и производственных ресурсов, открывает дорогу к образованию новых технологий, товаров и услуг, а следовательно, прокладывает путь к формированию рынков, где интеллектуальный капитал является объектом разнообразных сделок и отношений. В качестве ключевой опоры такой экономики выступает не только наука, но и система образования, навыки работающих, нацеленные на создание, распространение и целевое использование нематериальных ресурсов. Организация научно-исследовательской работы студентов и научных мероприятий в целом, имеет важное значение в системе подготовки специалистов для новой экономики знаний. Теория и практика управления знаниями, одного из передовых разделов управленческой мысли, в свою очередь, может обогатить процесс сопровождения студенческих проектов и публикаций новыми методами и приемами.

Ключевая идея концепции управления знаниями заключена в междисциплинарном подходе к достижению целей через наиболее эффективное использование знаний. В современной литературе можно выделить четыре основных направления развития концепции – информационно-технологическое, стратегическое, организационное и социально-психологическое. Основой первого является положение о том, что управление знаниями представляет собой процесс поиска, хранения, передачи, формализации знаний, а также применение элементов искусственного интеллекта в области принятия решений. Стратегическое – тесно связано с теорией динамических способностей и определяет знания – как важнейший актив, который в виду своей уникальности может обеспечить долгосрочное конкурентное преимущество. Организационное направление концепции рассматривает ее роль в создании обучающейся организации и развитии организационной культуры научения, а также задачи управления в новом обществе знаний. В рамках социально-психологического направления изучаются роль человеческого фактора, процессы мотивации для обмена знаниями и инновационной деятельности, роль лидерства и коммуникативные аспекты [1].

Наставничество, организация научных сообществ, проведение семинаров и дискуссий, встречи с экспертами, мета проекты и творческие мастерские давно и успешно применяются в процессе сопровождения научно-исследовательской работы студентов, поэтому в настоящем исследовании мы ограничимся рассмотрением методов в рамках информационно-технологической парадигмы [2]. К ним относятся: хранилища данных и знаний; экспертные системы; системы управления документооборотом; средства для организации совместной работы; корпоративные порталы знаний; средства, поддерживающие принятие решений и технологии коллективного интеллекта Web 2.0 [3]. Роль информационных технологий в системе управления знаниями несколько переоценена, однако они предоставляют значительную поддержку процессам хранения, поиска и обмена знаниями, поскольку большой объем данных моментально фиксируется и любой участник образовательного процесса может получить к нему доступ.

Целями использования технологий управления знаниями для сопровождения студенческих конференций и конкурсов проектов являются:

- улучшение качества научных статей и проектов;
- формирование у студентов познавательной компетентности, как способности и готовности осуществлять познавательную деятельность на основе умений по управлению знаниями[3];

- улучшение взаимодействия со студентами, научными руководителями и спонсорами на основе технологий групповой работы и сетевой коммуникации;
- повсеместное и быстрое распространение важной информации и упрощение ее поиска;
- обеспечение доступности методов, опыта, примеров и ресурсов;
- содействие повторному использованию лучших практик и предотвращение повторения одинаковых ошибок;
- содействие инновациям.

Анализ исследований зарубежных и отечественных ученых, а также практик проведения студенческих научных мероприятий позволил выделить следующие наиболее эффективные технологии управления знаниями:

1. Создание базы данных мероприятия. База данных студенческой конференции может содержать банк аннотаций статей, проектов и образцов документов, информацию и контактные данные участников, партнеров и спонсоров. Это позволяет студентам воспользоваться поиском по архиву статей для написания научных работ, связаться с коллегами-студентами или руководителями для будущих совместных исследований. Программы конференций прошлых лет и аудио-видео материалы помогают студентам в принятии решений об участии, уровне и масштабе мероприятия. Также на многих знаниевых порталах зарубежных конференций содержатся подробные рекомендации и пошаговые инструкции написания научных работ или создания проекта и его презентации.

2. Создание виртуальной дискуссионной площадки, на которой можно оставить комментарий к статьям и проектам, задать вопросы участникам и докладчикам конференции, поделиться опытом и обсудить интересующие темы. Виртуальная площадка обычно реализуется в виде гостевой книги или форума, где указывается название доклада или, при согласии автора, полный текст статьи или проекта. Открытое обсуждение способствует не только обмену знаниями и их формализации, но и созданию новых знаний. К примеру, на виртуальной площадке Европейского молодежного форума каждый доклад комментируют и предлагают свои способы преодоления обозначенных в статье проблем свыше 40 участников. По результатам обсуждения авторы публикуют *post-summary* – краткое резюме способов решения проблемы исходя из своего доклада, его очного и сетевого обсуждения в течение месяца после окончания форума.

3. Использование технологий коллегиального рецензирования (*peerreview*). Коллегиальное рецензирование или «обзор работы коллегами» представляет собой проверку, в ходе которой другие участники конференции выполняют критическую оценку методов и выводов научно-исследовательских работ. К публикации принимается итоговая статья с внесенными на основании представленных отзывов и рекомендаций изменениями. Данный метод широко используется при принятии статей в научные журналы и сборники конференций, и обычно реализуется с использованием программного обеспечения по типу «ManuscriptManager». Данные программы работают по принципу загрузки статьи или проекта в систему, которая анонимно отправляет ее трем или более экспертам и участникам конференции, тоже загрузившим свои статьи, и последующее возвращение ее автору для исправлений, с подробными отзывами и комментариями рецензентов. Таким образом, студенты получают возможность, во-первых, получить рекомендации и улучшить свою собственную работу и, во-вторых, приобрести навыки критического оценивания статей своих коллег согласно предложенным критериям, что несомненно положительно сказывается на качестве итоговых работ[4].

4. Интеграция с социальными сервисами и системами для совместной работы Web 2.0. В рамках сопровождения конференций и конкурсов участники могут общаться при помощи внутренней сети между собой или с наставником, а команда может работать над проектом (eg. уставом проекта) совместно при помощи редактируемых страниц (*wiki*).

Набор технологий управления знаниями в организации студенческих конференций и конкурсов проектов далеко не ограничивается приведенным выше списком. Однако, успешный опыт их применения и результаты исследований ряда зарубежных ученых относительно их эффективности, позволяют сделать вывод о целесообразности внедрения в практику сопровождения конференций.

В 2014 году создан официальный сайт конференции [www.manage21.ru](http://www.manage21.ru), где представлена подробная информация о программе, участниках и партнерах конференции. На сайте были размещены образцы документов и подробные инструкции по оформлению научных статей и проектов, представляемых на конкурс «День карьеры». Виртуальная дискуссионная площадка представлена в виде форума, с разделом для обсуждения организационных вопросов и он-лайн консультаций и разделами для обсуждения докладов участников конференции, где будут опубликованы названия статей и аннотации, а любой зарегистрированный пользователь сможет оставить комментарий или задать вопрос. К следующей конференции на сайте планируется установить систему коллегиального рецензирования статей студентов и аспирантов «ManuscriptManager» и средства для совместной работы и редактирования документов.

Технологии управления знаниями могут успешно применяться в практике сопровождения научно-исследовательской работы студентов. Главными составляющими этого направления являются соблюдение паритета организационных и информационных технологий, формирование у студентов культуры научения и обмена знаниями, поскольку ни одна система не имеет способности к созданию неявного, уникального знания и инновационной деятельности, хотя это может быть только вопросом времени.

#### Литература:

1. Управление знаниями: Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Т.Е. Андреевой, Т.Ю. Гутниковой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. – 514 с.
2. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса: Учебник. Учебник для бакалавров / Под ред. А.П. Панфиловой. – М.: ЮРАЙТ, 2013. – 400 с.
3. Игнатьева, Е.Ю. Педагогическое управление учебной деятельностью студентов в современном вузе: Монография. – СПб.: Изд-во «ЛЕМА», 2012. – 300 с.
4. Mulder, R. et al. How does student peer review influence perceptions, engagement and academic outcomes? A case study / R. Mulder et al. // «Assessment & Evaluation in Higher Education». – 2014. – №6. – P. 657-677.
5. Тимченко В.В., Неустроев С.С., Кайшева К.В., Интернет-технологии в маркетинге образовательных услуг // «Нижегородское образование». – 2012. – №2. – С. 54.

**Л. Х. Куликова,**  
аспирант

**Е. В. Спасенкова,**  
соискатель,

Тюмень, Тюменский государственный нефтегазовый университет

### **НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗА КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ ТЭК РЕГИОНА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)**

Одним из главных приоритетов и направлений развития экономики России является обеспечение перехода страны от сырьевой направленности к инновационной. Так, Премьер-

министр Российской Федерации Дмитрий Медведев, выступая на пленарном заседании форума инноваций «Иннопром-2014» отметил, что к 2020 году доля предприятий, которые осуществляют технологические инновации, должна увеличиться до 50 процентов.

Таким образом, наибольшую актуальность в настоящее время приобретает изучение особенностей формирования и развития инновационного потенциала регионов Российской Федерации как элементов инновационной структуры страны в целом.

Под инновационным потенциалом мы понимаем совокупность интеллектуальных ресурсов, НИОКР (их объем и результативность), информационные технологии, а также возможности производственной среды, обеспечивающие гибкое и прогрессивное развитие как отдельной отрасли, так и экономики государства в целом.

В Тюменской области, имеющей традиционный образ «нефтяной столицы России», к наиболее перспективным отраслям экономики, способным освоить инновации, относятся: нефтегазовый комплекс и нефтехимическая промышленность.

Так, успешное развитие инновационного потенциала региона в первую очередь связано с обеспечением промышленных предприятий достаточным количеством квалифицированных специалистов (прежде всего технического профиля), способных реализовать весь процесс инновационной деятельности.

Таким образом, основной потребностью предприятий, планирующих переход на инновационный характер деятельности является развитие, привлечение и удержание инновационно-ориентированных кадров.

Инновационно-ориентированные кадры - это высоко квалифицированные специалисты, обладающие инновационной культурой, способные быстро и эффективно реагировать на запросы инновационного технологического производства.

В настоящее время ведущие предприятия ТЭК, реализующие деятельность в Тюменской области, имеют возможность развития инновационного потенциала собственных работников, однако наиболее перспективным источником подготовки инновационно-ориентированных кадров были и остаются высшие учебные заведения, которые активно вовлечены в процесс создания инновационной среды региона.

Эффективное выполнение задачи по подготовке инновационно-ориентированных кадров возможно только в случае внедрения инновационной составляющей в осуществлении двух основных видов деятельности вуза: образовательной и научной.

Успешная интеграция научной и образовательной деятельности в настоящее время выполняется с помощью создания в университетах инновационной инфраструктур.

Так, в Тюменской области ведущим вузом, обеспечивающим потребность ТЭК является Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет» (далее – ТюмГНГУ). ТюмГНГУ представляет собой университетский комплекс, включающий как учебные подразделения, которые реализуют все уровни подготовки специалистов (от общего образования до программ аспирантуры и докторантуры), так и научные подразделения, реализующие научные разработки и выполняющие работы по проведению исследований на коммерческой основе. Кроме того, в структуру ТюмГНГУ входит Научно-производственный инновационный комплекс (Технопарк), являющийся одним из элементов инновационной структуры региона.

Результатом осуществления профессиональной подготовки кадров с учетом инновационного компонента в ТюмГНГУ (в том числе привлечения профессорско-преподавательского состава к научно-исследовательской, а научных работников – к образовательной деятельности)должна стать выработка принципиально новых профессиональных и личностных компетенций, способных стать источником и средством инновационного развития.

При этом эффективная подготовка инновационно-ориентированных кадров возможна в случае [1, с.53]:

- соответствия содержания образовательных программ и тематики квалификационных работ различных категорий обучающихся приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники Российской Федерации, концепции социально-экономического развития Российской Федерации и стратегии социально-экономического развития региона;

- реализации инновационной составляющей образовательных программ на базе инновационно-активных интегрированных научно-образовательно-производственных структур;

- обеспечения практического участия студентов, магистрантов, аспирантов, специалистов, научных сотрудников и преподавателей во всех этапах разработки инновационной продукции;

- высокого уровня инновационной культуры преподавателей подсистем высшего и дополнительного образования, их активного участия в разработке, распространении и внедрении инноваций технологического, организационного и педагогического характера.

Так, ключевым фактором подготовки инновационно-ориентированных кадров является научно-педагогический потенциал университета, под которым понимаем:

- научно-педагогических работников, участвующих в исследованиях и разработках, а также внедряющих результаты передовых исследований в образовательную деятельность;

- доля обучающихся по программам аспирантуры и докторантуры, имеющих реальные перспективы защиты диссертации на соискание ученых степеней и готовых в остаться в вузе для его потребности в кадрах высшей квалификации или планирующих трудоустройство на предприятиях инновационной сферы региона;

- количество публикаций в ведущих периодических изданиях, выполненных научно-педагогическими работниками вуза;

- количество патентов на изобретения и разработки научно-педагогических работников;

- объем финансирования НИОКР вуза;

- материально-техническая база научно-образовательной деятельности вуза.

Очевидно, что первоисточником подготовки инновационно-ориентированных кадров является формирование и сохранение научно-педагогического потенциала университета, развитие инновационной культуры его работников и создание условий, стимулирующих инновационную деятельность.

Литература:

1. Дворецкий, С.И. Инновационно-ориентированная подготовка инженерных, научных и научно-педагогических кадров : монография / С.И. Дворецкий, Е.И. Муратова, И.В. Фёдоров. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 308 с. – 500 экз. – 53 с5 ISBN 978-5-8265-0884-8. - 53 стр.

**М. А. Евневич,**  
канд. экон. наук, доцент  
**Д. В. Ябурова,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, СПбГУ

## **ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ВЛИЯЮЩЕГО НА ОПЛАТУ ТРУДА**

Будучи элементом интеллектуального капитала (ИК), человеческий капитал (ЧК), наряду с отношенческим и структурным капиталами, играет определяющую роль в

деятельности компании. Именно от человеческого капитала зависит уровень развития других элементов ИК.

Человеческий капитал начинает свое развитие с самого рождения человека. Его формирование занимает длительное время: ЧК личности формируется с детства и считается сформированным в возрасте 23 – 25 лет и позже. Некоторые элементы ЧК могут быть вложены в человека бесплатно (через воспитание, ценности, особенности культуры и т.д.), а некоторые требуют вложения инвестиций (специфические знания и навыки, полученные на курсах, тренингах и т.д.). Формирование ЧК – это непрерывный процесс, в результате которого повышается продуктивные качества рабочей силы.

Развитие ЧК может быть осуществлено на микро и макроуровнях. Микроуровень включает в себя отдачу от семьи и компании, а макроуровень – от государства (политика в области образования, культура, здравоохранение).

Образование в вузах и ссузах как элемент ЧК влияет на трудоустройство и размер заработной платы рабочих кадров. Должность, статус компании и размер заработной платы зависит от полученной в учебном заведении квалификации, сферы будущей деятельности, а также рыночной конъюнктуры.

Согласно статистике рекрутинговых агентств, на 2013 год по Санкт-Петербургу только у 20% кандидатов в возрасте 19-23 лет имеется опыт работы 1-3 года (рис.1). Средняя заработная плата для соискателей без опыта на первое полугодие 2013 года составляла около 25000 руб., тогда как среднемесячная заработная плата работников в целом по Санкт-Петербургу составляла за этот же период 36000 руб. [1].

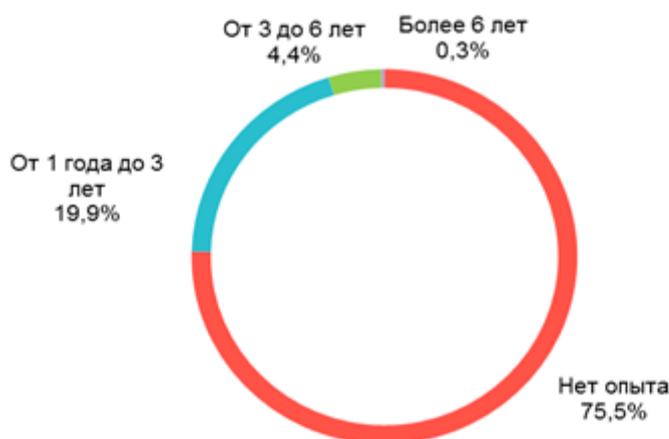


Рис.1. Опыт работы кандидатов в возрасте 19-23 лет (Санкт-Петербург, 2013)

Выпускники технических специальностей – IT, телекоммуникации, инжиниринг – наиболее комфортно себя чувствуют с точки зрения дохода. Так, заработная плата выпускника с дипломом инженера по разработке софта в Санкт-Петербурге может быть сравнима с заработной платой за рубежом – 80-90 тыс. руб. Более того, представительства зарубежных компаний сами заинтересованы в поиске потенциальных сотрудников в области технических специальностей. Как отечественные, так и зарубежные компании начинают сотрудничать с вузами, организуя проекты и специальные программы для студентов. Например, Концерн «ЦНИИ «Электроприбор» активно поддерживает подготовку студентов по направлению «Системы управления движением и навигация» кафедры Информационно-Навигационных систем в ИТМО (Санкт-Петербург). Благодаря таким программам, у студентов есть возможность проходить практику ЦНИИ, а также совмещать работу и учебу на старших курсах с заработной платой до 27000 тыс. руб. с возможностью дальнейшего трудоустройства.

Компаниями также могут быть организованы конкурсы, победители которых отправляются в зарубежные стажировки и получают гарантированное трудоустройство с высокой оплатой труда. Эти методы наиболее часто используют табачные компании, заинтересованные в молодых и талантливых инженерах.

В Санкт-Петербурге наиболее высокие заработные платы (150-200 тыс. руб. с учетом бонусов от сделок) для начинающих специалистов предполагаются на позициях страхового и пенсионного агентов. Личностные качества, такие как коммуникабельность, клиентоориентированность, инициативность и активная жизненная позиция, имеют преимущественное значение.

Наличие опыта в ряде компаний все же влияет на размер заработной платы. Работодатели готовы платить не имеющим опыта кадрам не более 70% заработной платы опытных сотрудников, а при полном отсутствии практики – не более 50%. Стоит отметить, что стартовая заработная плата в размере 20-25 тыс. руб. может быть увеличена при перспективности и успешности молодого сотрудника уже в течение 3-6 месяцев в зависимости от объема и качества выполнения работ и приобретения дополнительных компетенций.

Тем не менее, эксперты признают факт дефицита рабочих специальностей. Например, заработная плата таких рабочих специальностей, как электрик и механик, в Санкт-Петербурге может составлять 50-60 тыс.руб. [2]. Но подготовка этих специальностей в ссузах неудовлетворительна, и на эти должности все чаще берут кандидатов без опыта, готовых работать за 25 тыс. руб.

Выпускники вузов и ссузов, получающие образование в области торговли, в Санкт-Петербурге имеют средний и выше среднего доход. Запросы в кадровые агентства в области продаж составляют до половины от общего количества запросов. Заработная плата и ее увеличение зависит от личностных характеристик работника – в основном, коммуникативных навыков. На позициях торговых представителей и мерчендайзеров заработная плата по Санкт-Петербургу на начальном этапе может составлять 20-30 тыс. руб., а стартовые заработные платы в области продаж в сфере фармацевтики могут достигать 40 тыс. руб.

Таким образом, заработные платы соискателей с высшим или средне-специальным образованием, но без опыта работы или имеющих небольшой опыт работы несколько среднего уровня заработной платы. Средняя заработная плата выпускника составляет 25000 руб. по Санкт-Петербургу, а средняя заработная плата по Санкт-Петербургу 36000 руб. Значит, средняя зарплата выпускника в Санкт-Петербурге на 30% ниже средней заработной платы по Санкт-Петербургу в целом.

На рынке Санкт-Петербурга ощущается дефицит хорошо подготовленных кадров технических и инженерных специальностей. Им предлагаются более высокие оклады. Хотя на позиции специалиста по продажам есть потенциальная возможность заработать и более крупные суммы, это удаётся лишь очень небольшому проценту соискателей.

Вузовское и ссузовское образование не до конца релевантно тем требованиям, которые предъявляются компаниями к соискателям. Все компании решают эту проблему разными способами: некоторые корпорации стараются готовить потенциальных сотрудников самостоятельно, предоставляя им возможность проходить практику, заключая соответствующие соглашения с вузами. Некоторые компании не берут на работу сотрудников без опыта. Почти все компании, принимая на работу вчерашних выпускников, платят им меньше, чем опытным специалистам, потому что затраты на переучивание и адаптацию высоки.

Литература:

1. Российский статистический ежегодник. 2013 / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013
2. Рынок труда Санкт-Петербурга в 1 квартале 2013. Исследование компании HeadHunter, 2013

**С. Н. Лебедев,**  
соискатель,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ПОощРЕНИЙ И Взысканий НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ**

Система поощрений и взысканий является своеобразным коридором, по которому продвигаются сотрудники, осуществляя свой профессиональный рост. Поощрение показывает, куда нужно держать направление, а взыскание в свою очередь, указывает куда заходить не стоит. Здесь стоит главный вопрос, на каком способе нужно сделать акцент или лучше соблюдать баланс, между двумя крайностями. Многие руководители придерживаются мнения, что частое вознаграждение за добросовестный труд становится малоэффективным на продолжительном отрезке времени, что конечно не лишено оснований. Но если взять за пример советскую систему оплаты труда, то в ней мы можем увидеть систему премирования сотрудников за выполнение производственного задания без нарушений или превышения нормы выпускаемой продукции.

Можно обратиться к ещё более ранним экспериментам. Так, например, в 70 - х годах 19 -го века, в России проводился эксперимент, преследовавший цель проследить изменение отношения к труду арестантов после изменения системы материального и нематериального стимулирования. Опыт показал, что изменение системы поощрений может повысить производительность труда в три раза. Несомненно, что у каждого человека есть свой предел необходимых материальных ресурсов, при котором он начинает чувствовать себя комфортно и теряет дальнейшую мотивацию к профессиональному развитию. В такой ситуации необходимо обратиться к внутренним поощрениям, таким как: повышение авторитета, самоуважение, самореализация.

Действуя определенным способом, человек достигает поставленных целей и результатов, которые ведут к некоторым последствиям. В случае, если последствия являются позитивными, человек стремится закрепить алгоритм действий, благодаря которым был достигнут результат. Если же последствия оказываются негативными, тогда необходимо изменить модель поведения для того, чтобы избежать их в дальнейшем. Такая форма действий называется принципом подкрепления, который закреплен в следующих формах:

- люди продолжают действовать определенным способом, если эти действия подкреплены позитивными последствиями;
- действия, влекущие за собой негативные последствия, люди стремятся не повторять в будущем;
- люди стараются не воспроизводить те действия, результат которых произвел нейтральную реакцию.

Таким образом, мы видим, что взыскания и поощрения следует применять с большой осмотрительностью. Ни в коем случае нельзя мотивировать работника для достижения высоких результатов тем, что в случае не выполнения поставленной задачи его не накажут, а при достижении поставленной цели сочтут, такое положение дел естественным ходом событий. Отсутствие реакции на выполненную работу, говорит сотруднику организации либо о бесполезности затраченных усилий, либо о равнодушном отношении руководства к

выполненной задаче. При проверке задания руководитель обязан высказать работнику положительные последствия достигнутой цели, а также пожелания по улучшению методов, которыми была достигнута эта цель. В случае отрицательных последствий, необходимо высказать критические замечания.

Так же следует отметить, что санкции слабеют по мере того, как растет сознательность работников. То есть, в том случае, когда нарушения происходят без какой-либо системности или нарушения происходят в результате не осознанных действий, называемых ошибками. В процессе обучения сотрудники допускают множество ошибок, что является естественным положением дел. После того как обучение считается успешно пройденным, ошибка уже является нарушением. Нам необходимо разделить эти два понятия - нарушение и ошибка. Ошибкой считается действие, которое было совершено не осознанно, в результате которого наступили неблагоприятные последствия. Нарушение - это осознанно совершенное действие, последствия которого также не несут в себе пользы либо вызвали отрицательный эффект. Следовательно, за совершение ошибки следует применить предупреждение, которое должно указать на не правильность действий. Если сотрудник успешно прошедший обучение допускает промах в работе, то такое действие можно посчитать нарушением и применить соответствующий способ воздействия, более строгий, чем предупреждение.

Наказание - это социальное явление, преследующее собой цель предупредить дальнейшее поведение, которое не соответствует принятым нормам и является крайней мерой.

Литература:

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации или мотивация без секретов. - М.: Управление персоналом, 2007.
2. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Академия, 2005.
3. Сорокин П.А. Преступление и кара, подвиг и награда: социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали - М.:Астрель, 2006.

**К. В. Михайлова,**  
ассистент,  
Санкт-Петербург, СПбГУ

### **МАССОВЫЕ БАНКРОТСТВА РОССИЙСКИХ ТУРОПЕРАТОРСКИХ КОМПАНИЙ КАК ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТУРИСТСКИХ УСЛУГ**

Прошедший туристский сезон 2014 года выявил беспрецедентное количество финансовых банкротств российских туроператорских компаний (в основном, выездного туризма), а также случаев мошенничества крупных туристских агентств.

Финансово-экономическая неустойчивость организаторов туризма, функционирующих на рынке туристских услуг Российской Федерации, наличие существенных нарушений при организации профессиональной деятельности по оказанию туристских услуг не может не сказаться негативным образом на дальнейшем развитии туризма в нашей стране, уровне доверия потенциальных потребителей и предприятий туристской индустрии к российским туроператорским и турагентским компаниям.

Проведенный статистический анализ банкротств российских туроператорских компаний в период с 2008 по 2014 года позволяет сделать обоснованный вывод, заключающийся в том, что ежегодно существует определенное количество разорившихся туроператорских компаний. Например, в 2012 году количество банкротств туроператоров

составило 12 случаев (наиболее известным из которых явилось банкротство компании «Ланта-тур»). В прошедшем туристском сезоне 2014 года обанкротилось 16 туроператорских компаний.

В результате банкротств туроператоров страдают туристы, защита прав которых не урегулирована должным образом в настоящее время. Российские туристы в некоторых случаях банкротств туроператоров оказывались заложниками спора субъектов индустрии туризма и гостеприимства и незаконно ограничивались в выезде обратно в Россию в целях обеспечения оплаты задолженностей туроператоров своим контрагентам в странах пребывания. Подобные случаи противоречат принципам Глобального этического кодекса туризма, другим документам Всемирной туристской организации, а также нарушают нормы и принципы международного права. Подобное незаконное удержание туристов негативно влияет на туристский имидж принимающих стран, и в дальнейшем может сказываться на сотрудничестве между Россией и указанными странами, на объеме туристских потоков.

Следует также заметить, что в действиях ряда обанкротившихся туроператорских компаний присутствуют грубые нарушения законодательства Российской Федерации о туристской деятельности, о правах потребителя; некомпетентность, и даже предвзятость, аудиторских проверок профессиональной деятельности; непрофессионализм кадров; большие долги перед партнерами и отсутствие своевременных выплат; мошенничество.

В качестве последствий банкротств туроператоров следует выделить следующие положения:

- мощный репутационный удар по всему отраслевому рынку туристских услуг;
- рост недоверия потенциальных туристов и заказчиков туристских услуг к российскому рынку туристских услуг;
- межотраслевые комплексные проблемы;
- огромное количество пострадавших туристов;
- громкая и негативная огласка российского рынка туристских услуг в средствах массовой информации;
- банкротства туроператоров повлекли за собой проблемы в функционировании других субъектов межотраслевой туристской индустрии.

Созданное объединение туроператоров в сфере выездного туризма «Турпомощь» продемонстрировало достаточно эффективную работу по экстренной эвакуации российских туристов, оказавшихся в момент банкротства туроператора, на родину. Но, при оценке банкротств туроператоров, также следует учитывать, что во многих случаях установленных размеров финансового обеспечения остается недостаточно для организации компенсаций пострадавшим туристам. В случае превышения размеров финансового обеспечения, ущерб рассчитывается пропорционально страховой сумме по договору страхования к сумме заявленных требований по всем поступившим заявлениям на страховую выплату.

В приведенных непростых условиях функционирования российского рынка туристских услуг остро ощущается необходимость механизма регулирования, обеспечивающего эффективную защиту прав и интересов туристов и организаторов туризма. В качестве подобного механизма предлагается развитие саморегулирования российского рынка туристских услуг, предусматривающее сочетание государственного регулирования и саморегулирования рыночной экономики.

В современных экономических условиях сочетание государственного регулирования и инструментов рыночного саморегулирования является одним из наиболее целесообразных и эффективных механизмов регулирования отраслевых рынков услуг. Саморегулируемые организации оказывают активное влияние на экономику и развиваются в различных отраслях экономической деятельности, как в зарубежной, так и в российской практике.

При условии законодательного закрепления основ саморегулирования на рынке туристских услуг Российской Федерации и установления требования обязательности

членства в туристских саморегулируемых организациях, появится возможность оперативно скоординировать организационно-экономическую деятельность как формируемых СРО туризма, так и туристских организаций-соискателей в членство СРО туризма для оперативного перехода рынка туристских услуг к саморегулированию в реально установленные сроки, сократить количество банкротств, повысить доверие к российским организаторам туризма и создать благоприятный туристских имидж Российской Федерации.

#### Литература

1. Федеральный закон от 01 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»
2. Михайлова К.В. Саморегулирование как способ снижения существующих туроператорских рисков. Материалы международной научно-практической конференции «Состояние и перспективы развития туризма в РФ»/Под ред. Н.Ф. Ивановой. – СПб.: СПбУУиЭ, 2012
3. <http://www.tourprom.ru/> - ассоциация «Объединение туроператоров в сфере выездного туризма «Туропомощь»»

**М. С. Пашоликов,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВОК БАКАЛАВРОВ МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Древнегреческий философ Аристотель писал: «Имеющие опыт преуспевают больше, нежели те, кто обладает отвлеченным знанием» [1]. Знания в области менеджмента и управленческое образование можно получить в процессе профессионального обучения, однако практические навыки приобретаются и формируются только в условиях реальной деятельности при разрешении конкретных задач. Практика – один из древнейших способов обучения, идея которого заключается в освоении человеком практических навыков, через включение его в реальную деятельность.

Сразу отметим, что в отличии от российской специфики, где принято оперировать понятием «практика», закрепленным во ФГОС ВПО, в международной образовательной среде принято пользоваться термином «internship», что в переводе означает «стажировка». Стажировка инициируется работодателем и предполагает более длительное и интенсивное погружение в реальную деятельность и оплату труда, в то время как практика, организуемая вузом, занимает меньше времени и редко оплачивается.

Образовательный процесс подготовки бакалавров менеджмента строится исходя из принятой в той или иной стране модели управленческого образования. На сегодняшний день принято выделять три основные модели подготовки менеджеров: традиционную (немецкую), американскую и смешанную, которая применяется в Великобритании, Франции и Италии.

В немецкой системе дуального образования стажировки – отличный тест-драйв для будущей карьеры. Согласно дуальной системе студенты одновременно осваивают необходимые теоретические знания в учебном заведении и реализуют их на практике, участвуя в реальных бизнес-проектах наравне со штатными сотрудниками, получают заработную плату (не более 1000 евро) и пользуются социальными льготами. В результате успешной стажировки и при наличии высоких результатов обучения в вузе работодатели принимают студентов в штат компаний, что значительно дешевле организации дополнительных поисков необходимых сотрудников. Среди компаний существует

определенная конкуренция за перспективных стажеров на уровне предложений наиболее выгодных условий. 80% компаний ценят в своих стажерах знания в области организации бизнес процессов и умение работать в команде. В современной Германии наблюдается тенденция к укреплению взаимоотношений между органами государственного управления, учебными заведениями и компаниями среднего и крупного бизнеса.

Экономика Соединенных Штатов в интересах устойчивого развития меняется под влиянием глобальной конкуренции. Современные компании нуждаются в компетентных и эффективных лидерах, профессионалах, обладающих необходимыми навыками, способных постоянно учиться и подстраиваться под новые требования, чтобы оставаться конкурентоспособными в условиях современного рынка труда.

Американские компании, заинтересованные в привлечении стажеров, самостоятельно разрабатывают содержание программ стажировок, с учетом собственных особенностей и потребностей и осуществляют конкурсный отбор стажеров. Традиционно, существует две роли, включенные в управление программой стажировки со стороны принимающей организации – координатор стажировки и наставник (куратор). Координатор стажировки, как правило, является сотрудником службы управления персоналом и является связующим звеном между организацией и учебным заведением. В его обязанности входит создание, внедрение и координация программ стажировок, набор и распределение стажеров в структурные подразделения компании, назначение наставников. Наставник (куратор) – сотрудник, который непосредственно взаимодействует со стажерами, распределяет задания, контролирует их деятельность и предоставляет отчеты о результатах работы координатору. Такое распределение ролей присуще компаниям среднего и крупного бизнеса, в то время как в компаниях малого бизнеса две эти роли выполняет один человек.

По итогам прохождения стажировки, для получения необходимого количества кредитов, студенты представляют отчет (на одну страницу) содержащий описание выполняемых действий в ходе стажировки, эффективность полученных знаний и общую оценку полученного опыта, письмо-ответ куратора со стороны университета о согласовании прохождения стажировки в той или иной компании и документ на фирменном бланке принимающей организации, с указанием общего количества часов стажировки.

Британская система высшего образования является одной из старейших в мире и по праву считается одной из лучших. Само понятие «стажировка» (internship) пришло в Англию из США, где оно изначально применялось в системе подготовки врачей (интернатура). Стажировка обеспечивает планомерный переход от академических стен к непосредственной трудовой деятельности и выступает мостом между вузом и профессиональным сообществом. Как писал английский государственный деятель-консерватор XIX века, премьер-министр Бенджамин Дизраэли: «Почти все великое сделано молодыми». Стажировки позволяют студентам определить их карьерные устремления, развить навыки критического мышления, коммуникации, управления, принятия решений, тайм менеджмента и привнести свой вклад в «реальную» работу.

В процесс стажировки вовлечены три участника – стажер, представитель учебного заведения, куратор-наставник в принимающей организации. Каждый из участников процесса несет определенную ответственность. Студент-стажер должен демонстрировать высший уровень профессионализма, который включает точное исполнение работ, установление эффективных коммуникаций с наставником, следование политике принимающей компании. Куратор-наставник в организации обеспечивает постановку задач, соответствующих академической специальности стажера, формирует положительную и поддерживающую среду, в которой стажер сможет участвовать в работе. Куратор от учебного заведения помогает студентам в поиске стажировок, поддерживает контакт со стажерами для оценки их прогресса, получает обратную связь от представителя принимающей компании, проводит итоговую аттестацию стажера.

Таким образом, в Великобритании, успешный процесс организации и прохождения стажировки является результатом сотрудничества вуза, работодателя и, конечно, самого студента.

Ключевым условием успеха практики является сама возможность ее прохождения в конкретной организации. В рассмотренных ранее странах (США, Великобритания, Германия) компании изначально заинтересованы в практикантах-стажерах. В российской практике не все так однозначно.

В нашей стране в настоящее время происходит адаптация зарубежных методик преподавания к современным условиям российской образовательной действительности.

Анализ современных исследований, результаты опросов представителей компаний, преподавателей и студентов позволил выявить ряд проблем:

- с одной стороны, по мнению работодателей, фактически отсутствует ответственность учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности, поскольку отсутствует механизм постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда и ответной реорганизации образовательного процесса [2];

- с другой стороны, сами компании не хотят нести ответственность за качество прохождения практики студентами учебных заведений, поскольку отсутствует нормативно-правовая база по защите вложенных в подготовку специалистов средств работодателей;

- практика зачастую сводится к выполнению мелких поручений, незначительных функций, не раскрывающих всего объема квалификационных характеристик специалиста.

- у студентов, зачастую, наблюдается несоответствие между высоким уровнем теоретических знаний и недостаточным уровнем практических навыков [4].

В итоге, выпускник не обладает целостностью подготовки, чтобы после окончания учебного заведения конкурировать со специалистами, имеющими опыт работы.

В этой связи, в настоящее время, в России, в специально созданном Национальном агентстве развития квалификаций, идет процесс создания национальной системы квалификаций, определяющей механизмы взаимодействия между рынком труда, системой образования и обучения и органами государственной власти в области формирования, развития, накопления, воспроизводства, оценки и защиты квалификаций и компетенций [3].

В заключении отметим, что несмотря на различие подходов и многообразие механизмов организации стажировок, усилия государственных органов управления образованием рассмотренных стран, учебных заведений и работодателей направлены на реализацию попытки интегрировать молодых специалистов, обладающих теоретическими знаниями, в профессиональную жизнь.

#### Литература:

1. Аристотель. Метафизика [Электронный ресурс] // Информационный портал. URL: <http://www.deir.org/libr/?go=book&id=190> (Дата обращения: 19.10.2014).
2. Салитова Е. В. Учебная фирма как альтернатива организации практики студентов: [Электронный ресурс] // Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». URL: <http://festival.1september.ru/articles/602920/> (Дата обращения: 19.10.2014)
3. Создание национальной системы компетенций и квалификаций: [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. М., 2012 – 2014. URL <http://www.asi.ru/npi/nskk/> (Дата обращения: 19.10.2014).
4. Шемятихина Л.Ю., Ушева М.Н. Переход к уровневой системе профессиональной подготовки менеджеров для отраслевых организаций: соотнесение российского и болгарского опыта // Современные наукоемкие технологии. 2010. № 10. С. 237-244.

**К. В. Сорбалэ,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ ДЕТЕЙ-МИГРАНТОВ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Современная экономическая и политическая ситуация в мире в корне изменила геополитическую картину мира, изменив направления миграционных потоков и резко увеличив их интенсивность. Проблема миграции является относительно новой, но чрезвычайно актуальной как в целом для России, так и для Санкт-Петербурга. По данным Федеральной миграционной службы, Россия сегодня вышла на первое место в Европе по числу трудовых. До сих пор понятие «мигрант» не выработано ни в международном праве, ни в российской правовой и системе. В основе большинства существующих определений лежит понимание миграции как определенного вида перемещения, движения населения, а мигранта – как лица, совершающего это перемещение.

Однако следует согласиться с Л. Л. Рыбаковским, что в определениях, в которых миграция приравнивается к различным видам движения населения, смешиваются различные явления: перемещение людей по территории и перемещение людей по образовательным группам, профессиям, отраслям, предприятиям.

Самый распространенный тип миграции – это трудовая миграция: в связи со сложной экономической ситуацией в странах бывшего СССР и Ближнего Зарубежья, мужчины и женщины трудоспособного возраста ищут возможности заработать за рубежом, в частности, в России. И один из наиболее привлекательных городов для мигрантов становится Санкт-Петербург.

Многие из мигрантов приезжают сюда целыми семьями, зачастую сталкиваясь с различными проблемами при интеграции в общество: законодательными, экономическими, социальными, психологическими. И наиболее незащищенными остается категория «детей мигрантов». Само понятие «ребенок-мигрант» неоднозначно и не всегда четко определимо. В мировых исследованиях образования и миграции нет единого принципа определения миграционного статуса ребенка. В некоторых странах принято считать ребенка мигрантом, если его бабушка по материнской линии родилась в иной стране. В США мигрантами считаются те, у кого хотя бы один из родителей родился за пределами США. В российской практике «ребенком-мигрантом» считается ребенок, родители которого не являются гражданами Российской Федерации и имеют доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Над решением проблем детей мигрантов в Санкт-Петербурге работают многие исполнительные органы государственной власти. На сегодняшний день не существует органа государственной власти, деятельность которого была бы посвящена именно проблемам детей мигрантов как отдельной категории населения. В государственных органах и подведомственных им учреждениях занимаются либо мигрантами вообще, либо проблемами детей в целом.

В качестве мигранта, дети-мигранты непосредственно относятся к следующим органам государственной власти: Управление Федеральной миграционной службы, Главное управление Министерства внутренних дел.

В качестве ребенка, дети-мигранты попадают в зону ответственности организаций, работающих с детьми: Комитет по образованию Правительства Санкт-Петербурга, Комитет по социальной политике Правительства Санкт-Петербурга, Уполномоченный по правам ребенка в Санкт-Петербурге, различные образовательные учреждения.

Важнейшая проблема заключается в несовершенстве законодательной базы, определяющей права детей мигрантов. Одна из самых острых правовых проблем,

касающаяся детей-мигрантов – истечение срока временной регистрации. Максимальный срок временного пребывания иностранцев в России, установленный Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» – 90 дней (п. 1 ст. 5). Работающие мигранты имеют возможность продлить свою регистрацию, если у них имеется разрешение на работу. Для детей такой возможности не предусмотрено.

Таким образом, если родители-иностранцы не имеют возможности каждые 90 дней вывозить ребенка за пределы РФ и ввозить его обратно, ребенок оказывается нелегальным мигрантом. Вследствие этого законодательного несовершенства, права детей в данной ситуации нормативно не урегулированы и явно ущемлены по сравнению с правами взрослых мигрантов

С проблемой легального статуса детей-мигрантов тесно связана проблема доступа к образованию. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», дети-иностранцы имеют право обучаться в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, если они имеют документальное подтверждение законности пребывания на территории Российской Федерации. Для зачисления в школу ребенок-иностранец должен иметь один из следующих документов: вид на жительство, разрешение на временное проживание, миграционную карту.

Таким образом, при приеме детей, имеющих временную регистрацию, на школу ложится ответственность следить за сроком окончания миграционной карты. И тут интересы ребенка и школы совпадают и одновременно вступают в противоречие с нормами миграционного законодательства. В ситуации, когда у ребенка истекает срок легального пребывания в РФ и ребенок переходит на нелегальное положение, школа, руководствуясь нормами миграционного законодательства, должна ребенка исключать. Это позволяет сделать вывод, что несовершенство законодательства Российской Федерации ограничивает возможность детей мигрантов получить качественное образование, но и заставляет школу заниматься несвойственным ей делом, разрушая учебный процесс.

На фоне этих проблем, главным и основным препятствием для интеграции мигрантов в принимающее сообщество считается языковой барьер. Исследования показывают, что мигранты, приезжающие в Россию, как правило, характеризуются низким образовательным уровнем. Русским языком они владеют крайне слабо или не владеют им вовсе. Таких мигрантов мы можем называть инофонами. «Инофон – носитель иностранного языка и соответствующей картины мира». Очевидным становится, что чем позже ребенок с неродным русским приезжает в Россию, тем сложнее ему учить язык. Основным местом освоения русского языка детьми-мигрантами является школа, причем основная масса детей осваивает язык просто в процессе учебы. Сравнительно небольшая часть детей занимается на специальных занятиях вне уроков или индивидуально с учителями. Кроме школы и семьи, помогают освоить язык общение во дворе, просмотр телепередач, помощь соседей и знакомых.

Это позволяет сделать вывод, что на сегодняшний день усилившаяся миграция привела к появлению большого количества детей беженцев, мигрантов, переселенцев, испытывающих социальные, экономические и образовательные трудности по адаптации к иной среде.

В связи с этим социально-экономические проблемы включения детей-мигрантов в систему российского образования и их статус в этой системе приобретают особую актуальность, привлекают пристальное внимание социологов, педагогов, специалистов в области миграционной и образовательной политики.

Литература:

1. Железнякова Е.А. Дети мигрантов в современной российской школе: пути языковой адаптации // Известия Пензенского государственного педагогического университета имени В.Г.Белинского. 2012. № 28.– С. 774-778.
2. Плюгина И.В. Понятие мигранта и основные категории мигрантов // Трибуна молодого ученого. 2013. № 1. –С. 107-115.
3. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: стадии миграционного процесса//Приложение к журналу «Миграция в России». 2001.– С.11-15.
4. Трапицын С.Ю. Образование в XXI веке: проблемы качества высшего образования.2012. Вып. 4.– С.19-25.

**С. М. Сычева,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

Множество теорий и направлений представляют предпринимательство и менеджмент как два независимых, а порою и несовместимых понятий. В то же время практика показывает, что оба эти вида деятельности неразрывно связаны друг с другом. Ни одна бизнес-структура не может демонстрировать устойчивого развития и не претендует на долговечность, если она не проявляет гибкость и не внедряет новаторские идеи. Известно также, что ни одна организационная структура не может бесперебойно функционировать без эффективного менеджмента. В условиях рыночной экономики роль менеджмента в управлении поистине велика, так как смысл менеджмента заключается в том, чтобы получить конечный результат деятельности предприятия с минимальными издержками и с наибольшей отдачей на всех этапах процесса управления[3]. Роль менеджмента как раз и состоит в обеспечении последовательного, стабильного функционирования системы управления предприятием[1]. Для того, чтобы определить устойчивые связи или различия, проведем сравнительный терминологический анализ менеджмента и предпринимательства (табл. 1).

#### **Сравнительный терминологический анализ**

<i><b>Менеджмент</b></i>	<i><b>Предпринимательство</b></i>
Генри Р. Таун, (1886 г). Менеджмент, является областью изучения, равной по важности инженерному делу[5].	Ричард Кантильон (1700 г.) Предпринимательство - экономическая деятельность, в процессе которой приводится в соответствие товарное предложение и спрос в условиях постоянного риска. Появление первой концепции предпринимательства[3].
Классическая школа (конец XIX нач. XX в.). Менеджмент как система, основанная на определенных научных принципах, которая должна осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями. Становление менеджмента как науки [3].	В исследованиях Вернера Зомбарта, предпринимательство приобрело философскую направленность с гуманистической составляющей[2]. Йозеф Шумпетер. Предпринимательство - это новаторская деятельность, направленная на создание новых товаров. Он вводит понятие «осуществление новых комбинаций»[1].
Школа человеческих отношений 1930-1950 гг. Менеджмент как управление	Альберто Шапиро, считал предпринимательство поведенческой

неформальными отношениями, т.к. именно они признаны дополнительной производственной силой[3].	характеристикой, которая включала: - элементы инициативы; - организационно-реорганизационные, социально-экономические механизмы с тем, чтобы суметь с выгодой использовать имеющиеся ресурсы и конкретную ситуацию; - взятие на себя ответственности за возможные неудачи, т.е. готовность рисковать[3].
Школа науки управления – 50-е гг. XX в. Становление понятия «организация», а менеджмент как подход, позволяющий эффективно управлять организацией. На этом этапе произошла интеграция понятия “менеджмент”[1].	Роберто Хизрич, Фридрих фон Хайек: сущность предпринимательства – это поиск и изучение новых экономических возможностей, характеристика поведения, а не вид деятельности[3].
Райзберг Б.А. “Современный экономический словарь” Менеджмент – это искусство получения работы, сделанной посредством других[5].	«Энциклопедический словарь предпринимателя». П. - инициативная самостоятельная деятельность граждан, направленная на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени, под свою имущественную ответственность или от имени и под юридическую ответственность юридического лица[3].

На основе выше представленных характеристик понятий можно выделить следующие терминологические толкования менеджмента и предпринимательства:

- **менеджмент** - это процесс научного управления чьей-либо деятельностью с целью достижения ее высокой эффективности, лучшего использования ресурсного потенциала данного социального объединения[5];

- **предпринимательство** - самостоятельная, инициативная деятельность граждан, направленная на получение прибыли или личного дохода и осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность или от имени и под имущественную ответственность юридического лица (предприятия) [5] (**табл. № 2**).

#### Основные различия между понятиями

<i>Критерии</i>	<i>Предпринимательство</i>	<i>Менеджмент</i>
<b>Уровень очередности явлений</b>	Сначала организуется дело	Затем менеджмент
<b>Сфера ответственности</b>	Разработка предпринимательской идеи, изыскание ресурсов и определение способов их эффективного использования	Процессы обеспечения эффективного использования ресурсов
<b>Функции</b>	Ресурсная, организаторская, социальная, творческая, политическая	Планирования, организации, мотивации, контроля
<b>Действия индивидуумов</b>	Интуитивное, творческое	Осознанное, научное

Таким образом, приведённый выше анализ свидетельствует, что такие понятия как менеджмент и предпринимательство имеют различную сущностную этимологию, являясь как бы формой, и содержанием по отношению друг к другу, при этом предпринимательство, как правило, предшествует менеджменту. Другими словами, сначала организуется дело, а затем осуществляется менеджмент [1]. Однако нельзя не отметить, что эти два явления имеют и ряд общих черт. Это находит свое выражение в *предпринимательском поведении менеджера*: в целях и путях их достижения, системе стимулирования, используемой информации, стиле и методах управления и т. д. [3].

В этих условиях одним из перспективных направлений модернизации методики развития именно *предпринимательского поведения менеджера* может стать использование игро-ориентированного обучения: разнообразные ситуации, ролевые игры, упражнения, эксперименты и творческие проективные задания [4].

Практические задания, построенные на игровых технологиях, дают возможность обучаемым, перейти от пассивного потребления информации к активному участию в процессе познания, формируют принцип «встань, пересядь на другое место в команду, сделай это и действительно научись» [4].

Именно высокий уровень подготовки менеджеров с предпринимательским поведением способен обеспечить в будущем социально - экономическое развитие как страны в целом, так и отдельных ее регионов.

Литература:

1. Гражданкин В.А., Гражданкина О.А., Трансформация дефиниций «предпринимательство» и «предприниматель» / В.А. Гражданкин, О.А. Гражданкина // Известия АГУ. – 2009. - № 2
2. Зомбарт, В. Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека [текст] / В. Зомбарт. – М., 1994.
3. Муравьев А.И., Предпринимательство [текст] / А.И. Муравьев, А.М. Игнатьев, А.Б. Крутик. – СПб., 2001.
4. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение [текст]: учебное пособие/ А.П. Панфилова. – 3-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 192 с.
5. Экономическая теория [Текст] : учебник / под общ. ред. акад. В. И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлевой, Л. С. Тарасевича. – М. : ИНФРА-М., 2007. – 672 с.

**М. В. Хасаншина,**  
аспирант,  
Чита, ЗабГУ

### **ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ СОЦИОЛОГА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

В современных условиях глобальных изменений во всех сферах жизнедеятельности общества, сложных политических отношениях особенно важно знание об обществе как целостном социальном организме. Особенно остро потребность в адекватной оценке проблем российского общества и путей их решения, возникла после глобальных социальных экспериментов XX века. Постигание новых реалий и возможностей потребовало нового взгляда, способного дать исчерпывающие ответы на вызов времени. Все это актуализировало использование на практике социологического знания, вырабатываемых социологией подходов для анализа социальной реальности ведь социология – это «ослепительное и захватывающее предприятие, чьим предметом является поведение людей как социальных существ» [1, с. 13].

Социологи востребованы в маркетинговых и PR-агентствах, средствах массовой коммуникации и пресс-службах, избирательных кампаниях, правозащитных организациях и общественных движениях. Они работают в научных центрах и институтах, ведущих как прикладные, так и академические исследования. С данной точки зрения у социологии есть масса возможностей для развития, но с другой, социологи зачастую вынуждены доказывать своё право на жизнь. Попробуем аргументировать нашу гипотезу благодаря анализу современного положения профессии социолога в Забайкальском крае.

Наши размышления подтверждают данные официального сайта Федеральной службы по труду и занятости, которые мы получили в ходе анализа ситуации по трудоустройству социологов в феврале 2013 года [7]. Согласно данным, на момент проведения анализа, только 18 человек могли бы устроиться по специальности «Социология» в любом регионе России.

Учитывая, что сегодня в 120 ВУЗах страны ведется подготовка по специальности «Социология». Более 20 тысяч выпускников за эти годы получили социологическую специальность [2]. Можно говорить о наличии кадрового ресурса, но невозможности трудоустройства социологов по специальности.

Не исключением является и Забайкальский край. При изучении баз данных Государственной службы занятости и кадрового агентства «Твоя новая работа» на предмет вакансий для специалистов-социологов на забайкальском рынке труда было выявлено, что таких вакансий вообще нет.

Для изучения данной проблемы «изнутри» было проанализировано мнение выпускников и студентов-социологов о востребованности и перспективах профессии социолога в будущем. Методом анкетирования было опрошено 37 выпускников и 123 студента специальности «Социология» Забайкальского государственного университета.

Остановимся на основных выводах, которые были сформулированы по результатам опроса.

1. В 1,7 раза увеличился процент поступающих на специальность «Социология» стихийно, не целенаправленно, чаще из-за невозможности поступить на другую специальность по разным причинам (посоветовали родители, родственники, друзья, возможность поступления на бюджетную форму обучения, приемлемая стоимость оплаты за обучение). Следовательно, выбирая профессию социолога по такому принципу, некоторые абитуриенты не осознают всей сложности выбранной специальности.

2. Происходит снижение научной и профессиональной активности студентов-социологов, а значит и интереса к специальности. Полученные данные показали: по сравнению с выпускниками, активно принимавшими в годы учебы участие в научных мероприятиях (37,8%), обучающихся в университете на сегодняшний день, стало в 6 раз меньше (6,2%). Аналогичная ситуация с количеством студентов-социологов, являющихся постоянными участниками социологических исследований: их стало в 2 раза меньше.

3. На момент проведения опроса 89,2% выпускников являлись трудоустроенными, из которых 24,3% работают по специальности. Положительным моментом является высокий процент трудоустроенных, однако по специальности удается найти работу не всем. Основной причиной, по которой выпускники-социологи не смогли устроиться по специальности – это отсутствие вакансий на рынке труда (48,6%).

4. Большинство выпускников-социологов считают профессию социолога не востребованной, как на российском рынке труда (64,8%), так и на рынке труда Забайкальского края (73%). Данная точка зрения совпадает с мнением студентов-социологов (расхождение  $\pm 2\%$ ).

5. Почти каждый пятый опрошенный студент все же хочет и надеется связать свою будущую трудовую деятельность с социологией. Однако большинство из них не уверены, что смогут осуществить свои профессиональные намерения в нашем городе (крае), – таковых

72,8%, а 63,6% опрошенных уверены, что смогут реализовать свое желание работать по специальности в другом городе (регионе).

Таким образом, результаты опроса выпускников-социологов и студентов-социологов о социологии как профессии, ее востребованности в разных сферах общества и перспективности показали, что во мнениях респондентов преобладает достаточно пессимистический взгляд на роль их профессии в нашем регионе. Они ощущают себя мало востребованными как профессионалы, но все же надеются на то, что ситуация когда-то изменится, что так же подтверждают выдвинутую ранее гипотезу

Для выяснения возможности трудоустройства выпускников-социологов не только в Забайкальском крае, но и за его пределами был проанализирован другой информационный источник – Официальный сайт Российской Федерации для размещения информации о размещении заказов [5]. На момент обследования на сайте было размещено 15 заказов на проведение социологических опросов в РФ.

Одной из целей анализа стало выявление географии проведения социологических исследований в России, т.е. выяснение, где и кем они востребованы, а так же, как оценивается работа социологов-профессионалов, осуществляющих эти исследования (стоимость проектов). Анализ показал, что социологические исследования востребованы в следующих городах России: Москва, Тула, Красноярск, Мурманск, Санкт-Петербург, Новосибирск, Ростов-на-Дону и т.д. Для большей конкретизации нами были выделены районы на основании заявленных мест оказания услуг:

- 1) Центральная часть России – Ростовская, Тульская, Московская, Владимирская, Мурманская, Ленинградская области;
- 2) Западная Сибирь – Новосибирская, Кемеровская области, Красноярский край;
- 3) Восточная Сибирь – республика Бурятия.

Можно сделать вывод о том, что социологические исследования теряют востребованность по мере отдаления от центральной части России. Чем дальше от центра, тем спрос на социологические исследования падает, и в Восточной Сибири практически равен нулю. К сожалению, Забайкальский край, вообще не входит в полученный перечень. А это значит, перспективы трудоустройства по профессии у социологов Забайкальского края крайне низки. В подтверждение приведем результаты анализа цен контрактов на предоставляемые услуги по выделенным нами районам оказания услуг проведения социологических исследований (табл. 1).

Таблица 1

Стоимость контрактов на социологические исследования  
(по данным официального сайта Российской Федерации для размещения информации о размещении заказов)

Центральная часть России							
Начальная цена контракта (руб.)	Место оказания услуг						Итого
	Ростовская обл.	Тульская обл.	Московская обл.	Владимирская обл.	Ленинградская обл.	Мурманская обл.	
8095075,71			1				8095075,71
3999600,00			1				3999600,00
3000000,00	1						3000000,00
2000000,00				1			2000000,00
1200000,00						2	2400000,00
1036666,66					1		1036666,66
569800,00			1				569800,00
480000,00		1					480000,00
79165,50			1				79165,50

<b>Итого:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>21660307,87</b>
<b>Западная Сибирь</b>							
Начальная цена контракта (руб.)	Место оказания услуг						Итого
	Новосибирская обл.	Кемеровская обл.	Красноярский край				
500000,00	1	1					1000000,00
105000,00				1			105000,00
81600,00		1					81600,00
<b>Итого</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>			<b>1186600,00</b>
<b>Восточная Сибирь</b>							
Начальная цена контракта (руб.)	Место оказания услуг						Итого
	Республика Бурятия						
450200,00		1					450200,00
<b>Итого</b>		<b>1</b>					<b>450200,00</b>

Как видно из таблицы, масштабные, дорогостоящие контракты на проведение социологических исследований заключаются преимущественно в центральной части России (66,6% от общего числа заказов). Таким образом, вывод о снижении спроса на предоставление услуг проведения социологических опросов по мере отдаления от Центральной части России еще раз подтвердился. Отметим, что среди заказчиков на проведение социологических исследований преобладают органы управления: администраций областей, республик, городов, муниципальных образований. В совокупности они составили 73,3% от всего перечня заявленных заказов. Эти данные демонстрируют востребованность социологических исследований, основывающихся на эмпирических данных, прогнозных моделях, системном анализе, как на уровне управления социальной организацией, так и на уровне управления городом, регионом, муниципальным образованием и т.п. Но, согласно приведенным выше данным (Таблица 1. «География заказов социологических исследований»), эта востребованность в российских регионах имеет довольно ограниченный характер и распространяется лишь на некоторые субъекты РФ выделенных нами условных районов Центральной части России, Западной и Восточной Сибири. Хотелось еще раз обратить внимание на тот факт, что, к сожалению, в Забайкальском крае этой востребованности нет вообще.

Таким образом, по результатам исследования нами определены проблемы, решение которых позволит повысить статус профессии социолога:

- отсутствие вакансий социолога на рынке труда, или их малое количество;
- низкий уровень престижности профессии социолога в России;
- невостребованность социологических исследований (исключение – Центральная часть России).

Литература:

1. Вебер М. Избранные произведения: перевод с немецкого. М.: Прогресс, 1990.
2. Всероссийский фестиваль науки: [сайт]. URL:
3. Портал госзакупок: [сайт]. URL: <http://zakupki.gov.ru/wps/portal/base/topmain/home>.
4. Федеральная служба по труду и занятости: [сайт]. URL: [www.trudvsem.ru](http://www.trudvsem.ru).

**В. Б. Гуляева,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ: ОПЫТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Современные глобальные тенденции интеграции и всеобщей информатизации общества способствовали значительным изменениям в повседневной жизни людей, меняя их мировоззрение и традиции профессиональной деятельности, в частности, это связано с формированием виртуальной среды взаимодействия. Одним из приоритетных направлений развития современного российского общества является использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в различных сферах жизни общества, в том числе в целях модернизации системы государственного управления. Создание предпосылок для формирования информационной среды, расширение возможностей для интеллектуального совершенствования человека и т.п. позволило деятелям науки в серьез заговорить о возможности формирования информационного общества.

При этом следует отметить, что развитие соответствующей инфраструктуры является необходимостью, продиктованной мировыми тенденциями. Повышение инновационного потенциала России является одной из стратегически важных задач, которая, в частности, включает создание инновационной системы образования, охватывающей все ступени образовательного процесса. Инновационная система образования как основа для построения информационного общества должна основываться на разумном синтезе традиционных и электронных образовательных услуг. На наш взгляд современная система образования также должна охватывать вопросы информационной культуры, психологии и безопасности.

Несомненно, информация как экономический ресурс всегда играла первостепенную роль в развитии общества, науки и экономики. Однако в современных условиях информация и знания играют не только направляющую, но и фундаментальную роль в становлении информационного общества, информационной экономики, информационного рынка и бизнеса. Например, М. Эбрахими пишет о том, что информации всегда играла значительную роль в экономических, политических и социальных процессах и то, что характеризует современную информационную революцию, так это наше отношение к информации, а не сама её сущность. [1] Значимым, по его мнению, является применение информации в процессе познания и «обработке/распространение информации в круговороте совокупных взаимобратных связей между инновациями и их практическим применением». [2]

В рамках создания инфраструктуры информационного общества и, в частности, развития электронного правительства реализуется целый комплекс мероприятий: разработаны нормативно-правовые и программные документы федерального и регионального уровня по вопросам информатизации общества на долгосрочную перспективу, проведена работа в области обеспечения свободного доступа граждан к информации, повышению качества и безопасности предоставляемых информационных услуг, повышению эффективности государственного управления и развитию системы межведомственного взаимодействия, созданы сети многофункциональных центров по предоставлению государственных услуг (МФЦ), специальные государственные интернет порталы и центры телефонного обслуживания. Граждане и представители бизнес-структур заинтересованы, прежде всего, в получении государственных электронных услуг, при этом наиболее важными в этой процедуре будут критерии качества услуги, простоты процедуры и экономии времени.

В частности, важнейшие направления работы в этой области отражены в:

• Стратегии развития информационного общества, утвержденной Президентом Российской Федерации от 7.02.2008 № Пр-212,

• Государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 годы)», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 20 октября 2010 г. № 1815-р,

• Федеральном законе Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг"

На наш взгляд, при построении информационного общества следует избегать некой идеализации этого феномена. В России это достигается, главным образом, за счет явной практической социально-экономической направленности разрабатываемых программ и внедрения ИКТ в различные сферы жизни общества и экономики.

Особое внимание автор уделяет внедрению электронных услуг в школьный образовательный процесс. Электронные образовательные услуги на наш взгляд следует понимать как комплекс стандартизированных действий образовательных субъектов информационной образовательной среды, направленных на удовлетворение образовательных потребностей. Электронные услуги в области образования являются принципиально новой организацией образовательного процесса.

К электронным образовательным услугам на наш взгляд следует относить:

1. соответствующие государственные и муниципальные услуги,
2. электронный журнал (дневник),
3. электронная школа 2.0,
4. электронные образовательные ресурсы,
5. дистанционное образование и пр.

На примере Санкт-Петербурга рассмотрен опыт внедрения электронных услуг в образовательный процесс. На данный момент через портал «Государственные и муниципальные услуги в Санкт-Петербурге» <http://gu.spb.ru/> или обратившись в Многофункциональный центр по предоставлению государственных услуг (МФЦ) можно получить следующие услуги в области общего образования: подать заявление на зачисление в образовательное учреждение, на ведение электронного дневника и журнала учащегося, организацию и проведение аттестации педагогических работников образовательного учреждения; осуществить лицензирование образовательной деятельности образовательного учреждения, государственную аккредитацию образовательного учреждения, экспертную оценку последствий заключения договора аренды собственности образовательных учреждений; получить информацию о системе общего образования Санкт-Петербурга и др.

Электронный журнал (дневник) представляет собой, по сути, электронный аналог традиционного журнала (дневника). Главные достоинства этого инструмента открытость, доступность в любое время, возможность обратной связи, функциональность. Особое внимание при внедрении электронных услуг такого типа как Электронный журнал (дневник) следует уделять вопросам оснащения школы соответствующим техническим обеспечением, создания механизмов контроля и оценки внедренных услуг, подготовки (переподготовки) кадров и т.п.

Опыт Санкт-Петербурга показывает, что подготовка образовательного процесса к переходу на новый уровень осуществляется поэтапно: начиная от поставки в школы компьютерного оборудования и программного обеспечения, затем формирования телекоммуникационной инфраструктуры, реализации проектов в области образования, создания единой образовательной среды и как заключительный этап - непосредственное внедрение электронных образовательных услуг в образовательный процесс.

На данный момент создан портал «Образование web2.0» <http://web2edu.ru/shared/default.aspx>, представляющий собой единую образовательную сеть, объединяющий школы РФ и предоставляющий возможность вести электронные журналы и

дневники. Так услуга «Электронный дневник» представляет собой некоторый набор функций доступный ученикам, их родителям и представителям образовательного учреждения. Ученики получают информацию о расписании уроков, домашнем задании, обоснование оценки, рейтинге в классе, так же существует возможность выслать учителю выполненное задание в электронном виде. Родители кроме выше перечисленного могут ознакомиться с интересующей информацией относительно школы, выслать запрос с интересующими вопросами. Электронные дневники в числе прочего можно рассматривать как инструмент приобщения родителей к активному участию в образовательном процессе. Учителя получают возможность передать ученикам и родителям необходимую информацию своевременно и достоверно. Основными критериями качества дневников считается полнота заполнения тематическими планами и своевременность выставления оценок.

Среди недостатков следует отметить: невозможность своевременного выставления оценок (долги, специфические предметы), значительные затраты времени на заполнения электронного дневника (низкая скорость интернета, большие объемы информации), низкая востребованность дневника в сельских школах (отсутствие компьютеров, низкая компьютерная грамотность), электронный дневник не решает проблему трудных детей и пр.

Отметим, что электронный дневник пример перспективного механизма дистанционного обучения детей-инвалидов. Дистанционное обучение представляет собой взаимодействие учителя и ученика на расстоянии посредством сети Интернет и включающее все присущие учебному процессу компоненты. Организация дистанционного обучения детей инвалидов подразумевает использование ИКТ в ходе образовательного процесса и тем самым способствует созданию безбарьерной среды, доступу детей к образовательным материалам, их социализации и т.д. Такая форма образования может подразумевать либо полное исключение непосредственного взаимодействия ученика с учителем, либо различные комбинации дистанционного обучения с посещением ученика на дому, либо дистанционное посещение и периодическое посещение занятий, если состояние здоровья допускает эту возможность. Последнее крайне положительно в плане социализации и психологического состояния ребенка, так как он имеет возможность включиться в образовательный процесс на любом его этапе, исходя из информации, размещаемой на платформе электронного дневника.

При организации дистанционного обучения значительную роль играют вопросы создания центра дистанционного образования, подготовка (переподготовка) педагогических кадров, подключение соответствующих центров и мест проживания детей к сети Интернет, предоставление участникам дистанционного образования (в первую очередь детям) компьютерной техники, программного обеспечения и т.п., подготовка учебно-методических материалов, обеспечение обслуживания каналов связи и комплектов оборудования, в некоторых случаях требуется специальная работа с родителями и др.

На базе ГБОУ «Центр Динамика» в 2009/10 учебном году была создана площадка для очно-дистанционного образования детей с ОВЗ.

Электронные образовательные ресурсы представляют электронные учебные материалы (видеофильмы, звукозаписи, электронные учебники и т.п.), то есть для их воспроизводства необходимы электронные устройства. Особое внимание следует обратить на Федеральный центр информационных образовательных ресурсов (ФЦИОР) <http://eor.edu.ru> и Единую коллекцию цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru>, сформированной в ходе проекта «Информатизация системы образования» по поручению Министерства образования и науки РФ.

Электронные образовательные ресурсы способствуют повышению эффективности учебной деятельности за счет внедрения новых педагогических инструментов: интерактив, мультимедиа, моделинг, коммуникативность, производительность. Наибольший интерес представляет интерактивность, введение компьютерных технологий в образовательный процесс провоцирует расширение сектора самостоятельной работы ученика. Тем самым

некоторые аудиторные виды занятий переносятся на самостоятельную работу, и освобождается время для общения учителя с учениками, формируется навык поиска и обработки информации. Остальные педагогические инструменты создают среду для самообразования ученика. Это ни в коем случае не умаляет значения учителя в образовательном процессе, а лишь трансформирует его роль.

В заключение еще раз отметим, что инновационная система образования как основа для построения информационного общества должна основываться на разумном синтезе традиционных и электронных образовательных услуг. Полностью оценить значение данных нововведений можно будет только через определённый период времени, что связано со специфичностью образовательного процесса. Критерием полезности этих услуг на данный момент является их востребованность, гармоничная встраиваемость в традиционный образовательный процесс (вспомогательный инструмент, а не замена существующей системе), их доступность и удобство.

Литература:

1. Blouin S., Desautels G., Sérieyx H., Nouvelle économie, nouveaux enjeux de formation (Collection Collectif), Montréal, IQ Collectif FQO . 2001. 82 с.
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, культура и общество. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 54 с.

**Н. В. Лазарева,**  
д-р мед. наук, профессор  
**Е. Э. Кузьмина,**  
студент,

Самара, Самарский государственный экономический университет

### **«ИНТЕГРАЦИЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА ДЛЯ СТАБИЛИЗАЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Остановить безудержный потребительский рост, пересмотреть варварское отношение к ресурсам, свести отходы производства и жизнедеятельности к возможному минимуму, полностью реорганизовать систему образования, обеспечить рациональный новый подход к строительству и обустройству жилья, подчинить разработку, планирование и управление строгим математическим моделям, ввести новую систему контроля, основанную на сертификации – вот задачи на ближайшее будущее, от выполнения которых зависит сама возможность будущего для последующих поколений.

Именно «**устойчивое развитие**» в противовес «стабильному росту» отражает требуемое реальностью отношение человека к окружающей его действительности. Единственная возможность спастись от вымирания – это принять «правила игры» мира, не выдуманного нами, а настоящего, достоверность которого с математической точностью осознана современной наукой.

**Устойчивое, не истощающее развитие** – это модель использования ресурсов, модель взаимодействия между людьми и природой и модель развития цивилизации на базе инноваций, при которой достигается удовлетворение жизненных потребностей нынешнего поколения вместе с сохранением окружающей среды, укреплением личностного и общественного здоровья, и без лишения такой возможности будущих поколений. Из этого общего положения следует ряд руководящих **принципов устойчивого развития**, направленных на модернизацию общественных институтов, которые необходимо осознать на всех уровнях мирового сообщества и применить практически. **Стратегия модернизации** не ограничена экономической системой, но также включает регулирование и контроль в

социальной сфере, в науке, культуре и образовании, в инновационной деятельности и развитии технологий, в области обеспечения обороны и безопасности и т. д.

**Признаком здорового общества является** состояние общинности, где члены являются, прежде всего, друзьями и союзниками друг другу, объединенные идеями и решениями. Каждый член такой общины, являющийся свободной личностью, объединяется с другими по своему выбору, по зову совести.

Благодаря научно-техническому прогрессу (НТП) изменилась жизнь людей в лучшую сторону: изобретены высокоэффективные технологии, появились новые медицинские препараты, уменьшилась детская смертность и выросла продолжительность жизни, скорость получения и переработки информации, повысилась продуктивность сельского хозяйства.

Влияет ли НТП на экологическое благополучие окружающей среды?

В XXI веке цивилизация всего мира вступила на этап развития, где на первом месте – проблемы выживания и самосохранения как человечества, так и окружающей среды, и разумного применения природных ресурсов. Данный этап формирования человечества выявил задачи, активизированные нерациональным использованием природных ресурсов. Важнейшее условие формирования человечества – бережно относиться к природе. Для решения современных экологических проблем необходимо изменение индустриальной цивилизации и создание новой основы общества, где ведущим мотивом производства равномерное и гуманное распределение природных и созданных трудом богатств. В этом состоит противоречие между необходимостью интенсивного научно-технического развития человечества и необходимостью сохранения экологического равновесия в природе [2,4 ].

Употребляя внешнюю природу как средство существования и, рассматривая ее как источник избыточного продукта, человек с изумлением для себя обнаружил, что «природный резерв» не безграничен, а сама природа ранима и долго залечивает раны, нанесенные человеком.

Современные экологические проблемы затрагивают всех, и загрязнение, и разрушение окружающей среды уже нельзя оправдать и компенсировать положительными результатами прогресса цивилизации, - разрушающаяся окружающая среда получает сегодня, все больший вес даже в сравнении с благосостоянием и экономическим процветанием развитых стран[5 ].

Абсолютно приемлемого решения противоречий между научно-техническим прогрессом цивилизации и экологией пока не предложено.

Обозначенные выше недостаточно разработанные направления взаимообусловленности научно-технического процесса и благоприятной экологической обстановки определили цель и задачи настоящего исследования.

**Цель исследования:** выявить взаимное влияние научно-технического прогресса и экологического благополучия окружающей среды на современном этапе развития общества.

Научная новизна исследования заключается в формировании целесообразности взаимосвязи НТП и экологического благополучия страны. Ведь для роста и развития цивилизации прогресс необходим, но для роста и развития цивилизации требуется экологически чистая среда обитания. Экология должна стать помощником прогресса.

Научно-технический прогресс (НТП) – это процесс становления науки, при котором происходит взаимное обогащение науки и производства, и последнее становится массовым потребителем научных знания. С середины 20-ого столетия в общественную жизнь планеты стали привлекаться разнообразные технические наработки, которые смогли сделать жизнь более комфортной, и все более интенсивно потребляя природные ресурсы с помощью усовершенствованных наукоёмких достижений, человечество улучшило условия развития своей цивилизации. Вмешательство человечества во все сферы природы вызывает резкое ухудшение состояния экологических систем, иногда даже гибель уникальных природных комплексов, сокращение и исчезновение популяций отдельных видов растений и животных, опасность необратимых изменений в структурах географических сфер, которые приводят к

непрогнозируемым отрицательным последствиям. Поэтому в 21 веке экологические проблемы являются ярко выраженными и рассмотрение данного влияния очень актуально.

«Холодная война», испытания ядерного оружия в разных точках Земли и на территории бывшего СССР привели к крайнему обострению экологической обстановки в целом. Россия относится к числу наиболее экологически неблагополучных стран мира. Природные экосистемы нашей страны значительно угнетены. И только лишь 1/3 территории, не затронутая хозяйственной деятельностью, имеет незначительное влияние негативных последствий. Ущерб от экологических бедствий прямо и косвенно воздействует на жизнь и здоровье людей. В середине прошлого столетия экологический ущерб превысил рост ВВП, по словам директора природоохранной политике Всемирного фонда дикой природы России Евгения Шварц. Экологическая ситуация в России продолжает ухудшаться, несмотря на крупномасштабную конверсию со значительным сокращением производства многих видов вооружения (танков, пушек, военных кораблей, самолетов, вертолетов, ракет и т.д.).

Современная экологическая обстановка такова, что перед всеми кто осуществляет научно - технический прогресс и использует его достижения, встало неотложное объективное требование: строго учитывать ранимость природы, не допускать превышения пределов возможности восстановления природных процессов, всесторонне и глубже изучать и знать сложные, диалектически взаимосвязанные природные явления, не обострять негативные противоречия с естественными закономерностями, чтобы не вызвать необратимых процессов в окружающей среде [1].

Ещё Л. Толстой называл: «природу - выражением добра и красоты». Такой должна быть и техника, чтобы прийти в гармонию с природой. Гармонизация позволит искоренить многие недостатки техники, создавая не вместо живой природы, а вместе с ней.

Во избежание всевозможных конфликтов, противоречий с природой необходимо осуществлять научно обоснованные прогнозы, которые бы дали возможность предвидеть и предсказывать характер последствий наших взаимоотношений с природой.

По оценкам российских специалистов 20–50% продуктов питания содержат ядохимикаты, нитраты, тяжелые металлы в концентрациях, опасных для здоровья людей. С потреблением этой продукции население России теряет свою трудовую способность, увеличивается смертность. Кроме того возможен мутагенез – изменение генов человека.

Ухудшение экологии посредством НТП можно наблюдать особенно в больших городах, где на человека обрушивается множество мутагенов: выбросы заводов; пестициды и нитраты в продуктах сельского хозяйства; радиоактивное загрязнение; шум и вибрации; стрессы и многое другое.

Увеличение количества автобусов и большегрузных автомобилей, которые имеют дизельные двигатели воздух значительно загрязняется, так как из-за сгорания дизельного топлива в атмосферу поступают с выхлопными газами окись углерода, сера, мышьяк, свинец и другие токсические и канцерогенные вещества. Причем нередки случаи, когда трава, растущая вдоль автомобильных дорог, скашивается и скармливается домашним животным, в результате многие канцерогенные вещества оказываются в молоке и мясе, которые приводят различным заболеваниям.

Кроме того, такие факторы как наличие ряда крупных предприятий, высокая плотность жилых застроек сказывается отрицательно на экологическую обстановку. В городе Тольятти в этих условиях резко выросло воздействие физических загрязнений (шум, вибрация, электромагнитные поля) и было выявлено значительное влияния на здоровье населения.

Но не все так плохо. Государство и учёные придумывают и разрабатывают новые подходы к малому использованию природных ресурсов. Одно из них это - безотходное производство. И это верный шаг к сохранению экологии. Как известно, практически все сырье является комплексным, и в среднем более трети его количества составляют сопутствующие элементы, которые могут быть извлечены только при комплексной его

переработке. Так, уже в настоящее время почти все серебро, висмут, платина и платиноиды, а также более 20% золота получают попутно при переработке комплексных руд.

Данный принцип использования сырья в России возведен в важную государственной задачу и четко сформулирован в ряде постановлений правительства. Одним из общих примеров создания безотходного производства является цикличность материальных потоков. К простейшим циклическим материальным потокам можно отнести замкнутые водо- и газооборотные циклы. В качестве эффективных путей формирования циклических материальных потоков и рационального использования энергии можно указать на разработку и выпуск новых видов продукции с учетом требований повторного ее использования.

Сейчас для промышленности эффективен переход на новые вещества, технологии, которые позволяют уменьшить выбросы загрязнителей. Для этого применяются системы очистки сточных вод, оборотное водоснабжение, газосулавливающие установки и пр. Переход на новые, более «чистые» источники энергии также способствует уменьшению загрязнения природной среды.

Создание новых технологий должно сочетаться с грамотной экологической экспертизой всех, особенно широкомасштабных, проектов в промышленности, строительстве, транспорте, сельском хозяйстве и других видах деятельности человека.

В конце 20 столетия объем мировой сельскохозяйственной продукции выросло быстрее, чем население. Однако этот рост сопровождался, как известно, существенными издержками: сведением лесов для расширения посевных площадей, засолением и эрозией почв, загрязнением среды удобрениями, пестицидами и т.д. В последствие, человечество стало повышать урожайность путем выведения и возделывания новых сортов, более продуктивных и устойчивых к болезням. И это получилось у селекционеров, произошла «зеленая революция»[3,5].

Важным путем повышения урожайности является снижение потерь от вредителей, болезней и сорняков путем интегрированной системы защиты сельскохозяйственных культур, где особое значение в борьбе с вредными организмами придается агротехническим, селекционным, семеноводческим приемам, севооборотам, биологическим методам. И по возможности – без применения химических методов.

Основа благосостояния человечества – сохранение природного разнообразия. Для увеличения природных сообществ необходимо разумное использование биологических ресурсов, которое состоит в поддержании продуктивности популяции на максимально высоком уровне, сборе урожая. Для сохранения видового разнообразия необходимо сохранить значительные по площади ненарушенные участки. В противном случае многим видам грозит вымирание. На этом пути достигнуты определенные успехи: создана сеть биосферных заповедников в России и других странах, где представлены основные сообщества. На территории заповедников запрещена всякая хозяйственная деятельность.

Из всего перечисленного можно сделать вывод, что в России экология очень ранима. Потребность страны в инвестициях в экологию по оценкам западных экспертов-экологов составляла до 2005 г. 359 млрд долларов. Так как нашей окружающей среде требуется экологизация – это не только чистая вода и воздух, но и гарантированное благополучие будущих поколений, здоровье граждан, устойчивые темпы развития экономики в целом[3,4].

Время стихийного, безоглядного использования природных ресурсов уже прошло. Поэтому природопользование должно осуществляться исключительно с научной точки зрения, с учетом всех сложных процессов, происходящих в окружающей среде.

Рациональное управление природными ресурсами требует целенаправленного формирования нравственного фундамента общества, осознания людьми своего единства с природой. Понятно, что здоровая окружающая среда не менее значима, чем материальные и духовные потребности. Большое заблуждение, полагать, что с экологическим кризисом

можно справиться с помощью одних лишь экономических мер. Поэтому понятие природы должно стать центральным, так что само отношение человека к природе будет иным.

**Заключение:** Если в прошлом, несмотря на происходящие на локальном или региональном уровнях необратимые изменения окружающей среды, природа сама справлялась с поступающими в биосферу любыми отходами, так каких объем не превосходил ее способности к самоочищению, то в наше время, все наоборот отходы превысили ее способности к самовосстановлению, она уже не в состоянии справиться с нарастающими антропогенными перегрузками. В связи с этим человечество вынуждено взять на себя ответственность за сохранение окружающей среды и в обеспечении здоровой обстановки для нынешнего и будущего поколений при помощи самого человечества.

Развитие техники уже привело к необратимым изменениям природы, которые могут вызвать глобальную катастрофу. «Мы - все вместе и каждый из нас несем ответственность не только перед современниками, но и перед будущими поколениями».

Как отмечали К.Маркс и Ф.Энгельс, «историю можно рассматривать с двух сторон, ее можно разделить на историю природы и историю людей. Однако обе эти стороны неразрывно связаны; до тех пор, пока существуют люди, история природы и история людей взаимно обуславливают друг друга».

#### Литература:

1. Экономическая теория. Иохин В.Я. М.: 2006. - 681 с
2. Основы безопасности жизнедеятельности. В. Алексеев, М. Иванюков.
3. Институт экологии Волжского бассейна РАН и город Тольятти. Экологические инновации для устойчивого развития города. Аналитический доклад/ Под ред. Чл.-корр. РАН А.Г. Зибарева, чл.-корр. РАН Г.С. Розенберга и проф. С.В. Саксонова-Тольятти: Кассандра, 2012.-87 с.
4. Энциклопедия для детей. Т.19. Экология / Глав. Ред. В.А. Володин, вед. Науч. ред. Г.Е. Вильчек, отв. Ред. Е.Г. Ананьева. – М.:Аванта+, 2003.- С. 383-388.
5. <http://www.mchs.gov.ru/>

**М. Ж. Кабиева,**  
магистрант

**Г. А. Касен,**

канд. пед. наук, доцент,

Казахстан, Алматы, КазНУ им. аль-Фараби

### **ОБУЧАЮЩИЙ ТРЕНИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ АДАПТИВНЫХ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ СТУДЕНТОВ**

Каждый человек сталкивается с ситуациями, субъективно оцениваемые им, как трудные, нарушающие его точку комфорта. Очень часто переживание таких ситуаций искажает восприятие окружающего мира, а следовательно и отношение к нему, порождает депрессию, недовольство собой и жизнью. Последствия этого могут быть опасны как для самого человека, так и для общества: девиантное и суицидальное поведение, различные формы отклонений в психике и т.п. Процессы совладания с трудными событиями и жизненными обстоятельствами в педагогической науке обозначается как совладающее или копинг-поведение.

Проблема копинга, как уникального способа взаимодействия личности с трудными жизненными ситуациями начала рассматриваться во второй половине XX века. Термин «копинг» был предложен Абрахамом Маслоу, а этимология понятия возникла от

английского слова «to cope» – совладать, преодолевать. Российские исследователи переводят его как совладающее поведение или психологическое преодоление.

Изучение проблемы копинг-поведения продолжили такие исследователи, как Р. Лазарус и С. Фолкмен, П. Коста и Р. Маккрей, У. Лер и Х. Томэ. Вместе с тем, основные подходы к пониманию копинг-поведения преимущественно разработаны их последователями - зарубежными исследователями (S.M. Miller, M.L Green, J. Amirchan, C. Carver, P. Thoits и др.).

Исследования ученых стран СНГ рассматривали проблему в рамках изучения личности и жизненного пути (Л.И. Анцыферова, А.В. Либин). Также изучению различных аспектов проблемы копинг-поведения посвящены работы Л.Д. Деминой, С.К. Нартовой-Бочавер, С.А. Хазовой, Н.А. Сироты, В.М. Ялтонского, Р.Р. Набиуллиной, И.В. Тухтаровой и др.

В Республике Казахстан исследованием копинг-стратегий занимаются Е.И. Барабанова, С.Б. Абдеева, М.А. Шмидт, А.Д. Корнеева, Е.В. Дергачёва и др. При этом отечественные исследователи подробнее останавливаются на вопросах изучения особенностей копинг-стратегий субъектов различной профессиональной деятельности, формирования эффективных копинг-стратегий учащихся.

В свою очередь, с каждым днем проблема формирования стрессоустойчивости становится более актуальной. На наш взгляд, эффективное разрешение данной проблемы возможно при помощи тренинговых занятий, так как их применение на современном этапе стало неотъемлемой частью делового мира.

Изначально, понятие «копинг-поведение» использовалось в рамках психологии стресса, и было определено как сумма когнитивных и поведенческих усилий, затрачиваемых индивидом для ослабления влияния стрессовых ситуаций. В настоящее время, по высказыванию С.К. Нартовой-Бочавер, будучи свободно употребляемым в различных работах, понятие «coping» рассматривает обширный спектр человеческой деятельности – от различного рода механизмов психологических защит до целенаправленного «совладающего поведения» [1].

Таким образом, копинг-поведение - форма поведения, отражающая готовность индивида решать жизненные проблемы. Особенности этого умения в поведении связаны с «Я-концепцией», локусом контроля, эмпатией, условиями среды. Одним из самых важных ресурсов среды является социальная поддержка. В результате интеграции проанализированных нами подходов к пониманию копинг-стратегий поведения и опираясь на сложившееся представление о том, что психологические защиты и совладание – это два различных стиля реагирования на сложные жизненные ситуации, мы получили общее представление о продуктивных и непродуктивных копинг-стратегиях.

В связи с последними исследованиями под «копингом» подразумеваются когнитивные, эмоциональные и поведенческие попытки справиться со специфическими требованиями, которые оцениваются как напряжение или превышают ресурсы человека.

Примечательно, что копинг – это индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией согласно ее собственной логике, психологическими возможностями и ее значимостью в человеческой жизни.

Термин «тренинг» (от англ. – *train, training*) в русском языке имеет ряд значений: воспитание, обучение, подготовка, тренировка, дрессировка. Существуют различные определения тренинга как метода обучения взрослых. Например, тренинг – способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления своим поведением и деятельностью. Или тренинг – метод создания новых функциональных образований (либо развития уже существующих), управляющих поведением [2].

Тренинг определяется как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью. Существует также определение тренинга как части планируемой активности организации, направленной на увеличение

профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности.

Тренинги, направленные на управление стрессом, относятся к области стресс-менеджмента. Н. Водопьянова и Е. Старченкова определяют стресс-менеджмент как раздел менеджмента, сфокусированный на теории и практике управления стрессами в организации (организационный стресс); профилактике профессионального стресса и повышении стрессоустойчивости работников (персонала). Основная цель данных тренингов заключается в повышении стрессоустойчивости, то есть способности противостоять стрессорному воздействию, активно преобразовывая его или приспособливаясь к нему. Для реализации данной цели на тренинге, как правило, осуществляется анализ и изменение неэффективных стратегий поведения в напряженных профессиональных или личностно значимых ситуациях [3].

В зависимости от особенностей клиентской группы, от целей и задач, решаемых с помощью тренинга стрессоустойчивости, он может в равной степени носить характер любого из перечисленных видов тренинга: методического, психотерапевтического, личностного развития, обучающего, организационного.

Обучающий тренинг - разновидность психокоррекционного тренинга – направлен на приобретение участниками новых знаний, умений, навыков в определенных областях социальной активности человека. И тренинг стрессоустойчивости призван дать участникам такие знания, умения и навыки, которые повысят их стрессоустойчивость, облегчат деструктивное состояние.

Так, если тренинг проводится с персоналом одной организации или же единой группой учащихся и его целью является улучшение работы команды, тренер включает упражнения и игры, которые способствуют формированию навыков конструктивного поведения в возможных стрессовых ситуациях. Этот тренинг можно назвать организационным, обучающим [4].

В дальнейшем нами предлагается программа обучающего тренинга, направленного на формирование адаптивных копинг-стратегий студентов.

Программа состоит из 6 занятий. Продолжительность каждого занятия – 60 - 90 минут. Занятия проводятся 1–2 раза в неделю. Рекомендуются повторять цикл занятий через несколько месяцев. Программа предполагает работу с группой из 8–12 человек.

Цель разработанной программы: формирование адаптивных копинг-стратегий с помощью передачи знаний и развития навыков сопротивления стрессам, устранение стереотипов поведения, посредством его произвольной регуляции.

Реализация программы:

Продуктивность копинг-стратегий обуславливается развитием произвольной регуляции. В нашем понимании произвольная регуляция - это сложный процесс, который функционирует, как единство двух уровней. С одной стороны, это управление личностью непосредственным течением поведенческого акта на всех этапах его развертывания - от мотивирующих детерминант до конечной цели и ее оценки (т.е. понятие произвольность). А с другой - это действие самоконтроля и воли, т.е. это непрерывное прослеживание личностью всех звеньев регуляции поведения, преодоление препятствий, постоянный "отчет" личности перед самим собой, когда человек становится ответственным за свои поступки, за поведение в целом (что принято считать волевой регуляцией). Мы считаем, что развитие произвольности возможно через формирование положительных привычек или навыков стрессосовладающего поведения, постепенное построение собственных программ поведения [5]. А развитие волевой регуляции - посредством воздействия на механизмы сознания, т.е. формирование самосознания, что является новообразованием подросткового возраста. Таким образом, произвольная регуляция выступает в глубоком внутреннем единстве с

самосознанием и эмоционально-волевым компонентом. Соответственно, особенностью данной программы является сочетание элементов тренинговой работы, (т.е. развитие личностной сферы, включение личностного отношения и механизмов сознания) и коррекционно-развивающих упражнений, направленных на демонстрацию неадекватности, нецелесообразности некоторых способов реагирования и моделей поведения, формирование потребности в изменении своего поведения, посредством обучения определенным навыкам, развития свойств внимания, самоконтроля, саморегуляции. Тем самым, обеспечивая воздействие одновременно на оба уровня, развивая произвольную регуляцию в целом.

Таблица 1. Программа формирования адаптивных копинг-стратегий студентов

№	Этап	Цель	Содержание	Кол-во часов
1.	Вводное занятие	Формирование положительной мотивации к занятиям, разработка правил	Упражнения, направленные на развитие произвольной регуляции поведения	1 час
2.	Познай себя!	Формирование интереса к собственной личности, сплоченности группы, актуализация рефлексивных процессов	Упражнения, направленные на передачу навыков, снижающих стрессогенность (принятие критики)	1,5 часа
3.	Psycho	Знакомство с различными видами эмоций и чувств, отражение собственных эмоциональных переживаний и состояний, формирование адекватных способов выражения негативных чувств и эмоций	Упражнения, направленные на коррекцию неконструктивных стереотипов поведения	1 час
4.	Моя воля	Знакомство с понятиями воля, мотив, цели, план, осознание роли привычек в жизни человека, неадекватности некоторых способов своего поведения, формирование представления о волевых качествах, обучение способам их развития, самостоятельного принятия решений	Упражнения направленные на освоение приемов аутогенной тренировки (средства самопомощи)	1 час
5.	Я и мои связи	Знакомство с формами	Упражнения, направленные	1,5 часа

		взаимодействия, формирование навыков общения, обучение успешному взаимодействию, адекватному разрешению конфликтных ситуаций	на передачу навыков, снижающих стрессогенность (конструктивное разрешение конфликтов)	
6.	Итоговое занятие	Подведение итогов всего цикла занятий, обобщение полученного опыта	Упражнения, направленные на снятие тревожности, обучение навыкам релаксации, отработка навыков формирования позитивных установок	1,5 часа

В качестве конечного результата апробации данной программы прогнозируется постепенный переход студента из пассивной позиции «жертвы» и «потребителя» в активную – субъекта деятельности по разрешению проблем, к автономному существованию, самостоятельному, творческому строительству своей судьбы и отношений с миром.

В связи с последними исследованиями под «копингом» подразумеваются когнитивные, эмоциональные и поведенческие попытки справиться со специфическими требованиями, которые оцениваются как напряжение или превышают ресурсы человека.

Таким образом, копинг – это индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией согласно ее собственной логике, психологическими возможностями и ее значимостью в человеческой жизни. В свою очередь, значимость формирования адаптивных копинг-стратегий студентов заключается в том, чтобы с помощью образовательного тренинга закрепить навыки стрессосовладающего поведения. Знания, полученные в ходе примененных упражнений способствуют успешной адаптации к требованиям ситуации, позволяя творчески овладеть ею и стать активным субъектом.

Следует отметить, что аналог предлагаемой тренинговой программы, направленной на формирование адаптивных копинг-стратегий был успешно апробирован в рамках исследования по формированию продуктивных копинг-стратегий подростков и отличился высокой результативностью.

#### Литература:

1. Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. Том 18. – 1997. – № 5. – С. 20-30.
2. Кобзева В.В., Баранова Г.В., Руководителю об обучении персонала: дизайн посттренинга, М., «Добрая книга», 2006. – С. 70.
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005. – С. 336.
4. Моница Г.Б., Раннала Н.В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости». – СПб.: Речь, 2009. – С. 250.
5. Ильин. Е.П. Психология воли. - СПб.: Питер, 2002. – С. 8-12.

**Е. М. Есенкожа,**  
магистрант  
**Г. А. Касен,**  
канд. пед. наук, доцент,  
Казахстан, Алматы, КазНУ им. аль-Фараби

## **МЕДИА - СОПРОВОЖДЕНИЕ ШКОЛЬНИКОВ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ИНТЕРНЕТ – АДДИКЦИИ В РАМКАХ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ**

Среди общих тенденций мирового развития особо значимым является переход к информационному обществу. Это общество с развитой компьютерной техникой и средствами связи. В современных педагогических исследованиях в контексте информатизации общества акцентируется внимание на использовании медиа в молодежной среде.

Молодежная массовая культура (в том числе – и экранная) оказывает неоднозначное воздействие на нравственное становление школьников. СМИ и др. масс-медиа зачастую нарушают общепринятые нравственные нормы, используют различные манипулятивные технологии для воздействия на сознание зрителя, читателя.

Сегодня, когда почти каждый школьник имеет доступ к телевидению, видео, практически в каждом есть компьютер, ноутбук, т.е. неограниченный доступ к ресурсам, потокам масс-медиа, мы должны признать что, современные произведения медиакультуры (знакомящие с проявлениями агрессивности, насилия и жестокости, вспышками криминальной активности в детской и подростковой среде и т.п.), в основном не отвечают требованиям нравственности, воспитательных идеалов, общественных норм, правил поведения и наконец, возрастных особенностей потребителей, поэтому большинство из них не заслуживают трансляции и распространения.

Есть еще один фактор, говорящий не в пользу пассивного (некритического) потребления масс-медиа. Трудности в общении, непонимание уводят многих подростков в мир SMS, виртуальный мир сообщений. В виртуальном мире подросток, и даже младший школьник, находит себе, по его мнению себе подобного, начинает делиться своими переживаниями, чувствами, а отношения и общение в реальном мире все больше усугубляются, ребенок замыкается в себе. Доходит и до того, что школьник начинает все свое свободное время тратить на виртуальное общение. По свидетельству Л.С. Зазнобиной, «старшеклассник уходит в свой информационный «кокон», не проявляет природной любознательности» [1].

Все это негативно сказывается и на учебно-познавательной деятельности. Динамичность и скорость получения исчерпывающей информации по Интернету перерастает в стремление получить готовую информацию, так как полученная информация в виртуальном мире не требует особого анализа, затем школьник перестает проявлять поисковые умения. В учебной деятельности школьника подобная пассивность по отношению к информационным ресурсам приводит к трудностям, связанным с анализом полученной информации, с устным логичным и обоснованным выступлением по проблеме, с необходимостью аргументировано высказать свое отношение к изучаемому материалу, и это все приводит к интернет аддикции.

Важным фактором преодоления такого коммуникативного противоречия между влиянием потоков масс-медиа и юной аудиторией может явиться медиа – сопровождение школьников на каждом этапе школьной жизни. Мы считаем необходимым медиа-сопровождать школьника, и на начальных классах формировать медиаграмотность, а в старших медиакомпетентность, медиакультуру. В рамках в же этой статьи мы предлагаем

разрешить данную проблему с помощью медиа -сопровождения школьников в рамках волонтерского движения.

Обратимся к основным понятиям нашей статьи. Термин медиа происходит от латинского «*media*» («средство») и в современном мире употребляется как аналог термина СМК (средства массовой коммуникации и информации: печатные издания, фотографии, радио, кинематография, телевидение, видео, интернет и т. д.).

Интернет - аддикция - феномен психологической зависимости от сети Интернет, проявляющийся в своеобразном уходе от реальности, при котором процесс навигации по сети затягивает субъекта настолько, что он оказывается не в состоянии полноценно функционировать в реальном мире [2].

Термин "зависимость" (*Internet Addiction Disorder*) был заимствован из лексикона психиатров для облегчения идентификации проблемы Интернета путем ассоциации ее с характерными социальными и психологическими проблемами. Впервые предложил данный термин в 1996 году американский психолог доктор психологических наук Айвен Голдберг для описания непреодолимой тяги к использованию Интернета.

Обсуждение данного феномена началось не так давно: в 1994 г. психолог, профессор Питтсбургского университета Кимберли Янг разработала и поместила на web-сайт специальный тест. Вскоре было получено около 500 ответов, авторы 400 из которых были признаны, согласно выбранному критерию, Интернет-зависимыми людьми. В 1995 году по инициативе Кимберли Янг был организован "Центр онлайн-зависимости", на базе которого в 1997-1999 гг. были созданы исследовательские и консультативно-психотерапевтические web-службы по проблематике IAD. В 1998 г. служба "виртуальной аддикции" была организована американским практикующим психологом Дэвидом Гринфилдом.

На данный момент в США и в некоторых европейских странах несколько клиник и ряд частнопрактикующих специалистов активно занимаются терапией Интернет-аддикции. В 1998-1999 гг. опубликованы первые монографии по данной проблеме (К. Янг, Д. Гринфилд, К. Сурратт) [3].

Интернет-зависимость а Казахстане стало восприниматься проблемой лет 5-6 назад, но не смотря на не редкие жалобы родителей, учителей «увлеченность» интернетом считалось больше достижением технологий цивилизаций. Проблемой интернет-зависимости Казахстане начали серьезно заниматься с 2008 года, психиатры. Актюбинские психиатры считают, что проблема зависимости от Интернета обрела небывалые масштабы, особенно среди школьников. Специалисты называют это социальной эпидемией. Из профессорф данной проблемой активно занималась Л.С Ахметова.

Между тем, по подсчетам самого Минтранскома, в Казахстане количество пользователей, имеющих доступ к сети Интернет, превысило 9 миллионов 400 тысяч. Не слабая цифра, если учесть, что население республики еще не приблизилось к отметке в 17 миллионов. И это не смотря на то, что Интернет в Казахстане не самое дешевое удовольствие и к тому же «не блещет» скоростью.

В России проблема интернет - зависимости начала изучаться также только в последнее десятилетие. А. Е. Войскунским были разработаны собственные критерии данной зависимости. В. Д. Менделевич выделил типы интернет - зависимых личностей. В. А. Лоскутовой были изучены культурные особенности у пользователей русскоязычного интернета. А. Е. Жичкиной, А. Ю. Егоровым, Н. А. Кузнецовой, Е. А. Петровой, И. В. Чудовой были исследованы особенности личности интернет - зависимых пользователей. Исследованием проблемы занимается в первую очередь лаборатория психологии информатизации МГУ и ее заведующий, кандидат психологических наук Александр Войскунский. Исследованиями занимаются ведущие психологи России К.Ю. Галкин, В.А. Бурова, Л.О. Пережогин и др.

Интернет зависимость возникает, если появляются какие-то нерешенные жизненные проблемы, неудовлетворенные потребности: школьник чувствуют острую нехватку чего-то, нерешенные конфликты, внутри самого человека, или существуют сложности в отношениях с окружающими людьми, у школьников зачастую выражается в неприятии его коллективом, не понимание его, отсутствие коммуникативных способностей, заниженная самооценка.

Данную проблему в рамках данной статьи мы хотим решить с помощью медиа-сопровождения школьников по профилактике интернет-аддикции в рамках волонтерского движения. Медиа - сопровождения школьников предполагает разработку содержания медиа - образовательной программы, направленного на профилактику интернет-аддикции, раскрытие способов его критического мышления. Задача волонтеров проведение профилактической работы среди школьников через систему мероприятий, в рамках волонтерского движения, который будет обеспечивать их личностный рост (проведение коммуникативных тренингов, тренингов личностного роста, тренингов уверенности в себе и т.п.; форумов), таких мероприятий, которые обеспечивают открытый доверительный диалог с молодежью. Кроме того, параллельно необходимо проведение разъяснительной работы о последствиях и опасностях чрезмерного Интернет-общения, объяснения путей возникновения зависимости.

Показ молодежи преимуществ ведения здорового образа жизни возможно через популяризацию этих идей в СМИ, внедрение в процесс обучения: школьного и профессионального целенаправленных мероприятий, обеспечивающих профилактику интернет-зависимости молодежи при виртуальных взаимодействиях. Это не только путь сбережения здоровья поколений, но и решение проблемы профилактики экстремизма в молодежной среде.

То есть Media -волонтеры будут проводить систему мероприятий, направленных на профилактику интернет -аддикций, вести просветительские беседы, раздавать просветительскую литературы по интернет-аддикций, о медиобразовании.

Например, волонтерам можно провести такую акцию среди школьников « Неделя без интерНЕТа» и на протяжении этой недели волонтеры будут проводить тренинги личностного роста, тренинги на поднятие самооценки, тренинги на развития общения и коммуникативных навыков, вместе со школьниками устраивать поход в горы, посещать театры, музеи, организовать игры (футбол, баскетбол, те же шашки, шахматы, монополие), то есть одной из главных задач волонтеров состоит, в том чтобы показать все плюсы именно живого реального общения, реальных игр. Мы считаем что в рамках данного волонтерского движения можно добиться положительных результатов, но лучше конечно, если данную работу будет систематический и непрерывно проводить медиа-просвещенный педагог - психолог, в рамках дополнительных курсов, и у которого будет программа по формированию медиаграмотности, медиакомпетентности школьников, который будет проводить тренинги, это и будет профилактикой интернет-аддикций. Но и тем не менее, школьникам с одной стороны и будет интересно работать, взаимодействовать с волонтерами студентами, поэтому и задействованные медиа-волонтеры, и медиа-просвещенные педагог-психологи смогут решить эти коммуникативные противоречия, которые возникают между школьниками и медиа-ресурсами, и избежать от такой глобальной проблемы интернет аддикция, которая захватывает весь мир на данном этапе нашей цивилизации.

#### Литература:

1. Зазнобина Л.С. Медиаобразование в школе: как же выжить в мире СМИ? 1996. [www.mediaeducation.ru](http://www.mediaeducation.ru)
2. Eppright T., Allwood M., Stern B., Theiss T. Internet addiction: a new type of addiction? // Modern medicine, 1999, Vol. 96, № 4, pp. 133-136

3. O'Reilly M. Internet addiction: a new disorder enters the medical lexicon. // CMA Journal, 1996, Vol. 154 № 12, pp. 1882-1883

**З. В. Апевалова,**  
канд. филос. наук, доцент,  
**Е. Халяпина,**  
студент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ТУРОПЕРАТОРОВ И АВИАПЕРЕВОЗЧИКОВ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Авиатранспортное обеспечение туризма является важной задачей развития внутреннего и выездного туризма в Российской Федерации. С одной стороны, данное направление сервисной деятельности развивается и демонстрирует темпы роста; с другой – падение рубля по отношению к ведущим мировым валютам влечет за собой существенное повышение стоимости авиаперевозок. Следствием является увеличение стоимости туров, и – падение спроса на массовые туры и услуги, рассчитанные на потребителей со средней покупательской способностью.

В 2013 году международные перевозки выросли на 18%, внутренние в Российской Федерации – на 10%, а с начала 2014 года международные увеличились чуть более чем на 5%, зато внутренние подскочили на 20%. Однако тенденции последних недель (вторая половина октября-начало ноября 2014 года), когда стоимость авиаперелетов в рублях увеличивается, что, по всей видимости, приведет к падению продаж. В октябре 2014 года в Москве был проведен ежегодный международный авиационный форум «Крылья России», в котором приняло участие около 400 участников, среди которых – руководители и специалисты 50 российских и зарубежных авиакомпаний, представители органов государственного регулирования, аэропортов, ведущие эксперты финансовых и страховых компаний, а также члены туристического сообщества. Главной целью данного мероприятия было приглашение туроператоров к участию в дискуссиях, а также презентация участниками докладов на тему актуальных проблем развития рынка авиаперевозок в России, таких как: падение покупательной способности населения, девальвация рубля, рост стоимости топлива, необходимость учета сложности пролета над территорией Украины, причем, на популярных туристических маршрутах,

30-50% падения выездного турпотока в условиях кризиса, напоминающего аналогичные события в немецкой тур/отрасли, которые наблюдались лет 15-18 назад, в результате которых туроператорский рынок Германии реконструировался, оставив в этом бизнесе несколько крупных игроков.

Много негативных событий происходит вокруг банкротящихся туроператоров и авиакомпаний. На упомянутом форуме поэтому рассматривалась, в том числе, ситуация кризиса российского турбизнеса и «Оренбургских авиалиний», когда дочерняя компания ОАО «Аэрофлот» отменяла рейсы из-за отсутствия финансирования готовящихся вылетов, а также роста долговой нагрузки со стороны туроператоров. «Они уже отправили достаточное количество рейсов, которые не были оплачены. У них просто нет уже возможности наращивать дальше этот долг, нужно обслуживать самолеты, платить за топливо, это все стоит денег», – цитируя пресс-секретаря Ростуризма Ирину Щеголькову, нужно отметить, что действия авиакомпании были аргументированы и оправданы.

Итогом перечисленных негативных событий стало падение объема продаж услуг организаций туристического рынка. Так, по некоторым данным, 15 млн. Туристов, которые

были охвачены обслуживанием отрасли «Туризм» в 2014 году, операторы обслуживают в 2015 году лишь 10 млн. Отсюда следует весьма вероятная проблема – это опасность возможного кризиса в деятельности крупнейших российских авиакомпаний «Аэрофлот» и «Трансаэро», связанного и растущей долговой нагрузкой.

Во избежание угрозы кризиса интеграция усилий тур/фирм и авиатранспортных компаний в области развития туризма и увеличения авиаперевозок могут оказать положительное влияние. Эксперты советуют «авиагигантам» пересмотреть бизнес-модель функционирования, точнее оптимизировать планы на поставки новых самолетов и улучшить маршрутную сеть. Летне-осеннее падение продаж в сфере туризма обнажил большое количество слабых мест туристской индустрии. Когда за рубежом остались несколько десятков тысяч российских граждан без обратных билетов, появилась острая необходимость в новых механизмах законодательного регулирования. Можно говорить о несовершенстве закона туристской деятельности, как об одной из причин кризиса взаимодействия. Важнейшим пунктом законодательного обновления должен значиться факт получения туристами на руки билетов в обе стороны, - естественно, при условии их оплаты в составе турпакета. Тем самым, туроператор гарантирует возвращение отдыхающего в Россию, вне зависимости от финансовых отношений туроператора и авиаперевозчика.

Также необходимо перечислить ряд мер, которые позволят снизить правовые риски при принятии решения потребителями о тратах на определенные туры. Представляется, что для этого в договор обеих сторон, осуществляющих туристскую услугу, необходимо внести обязательные условия в виде банковской гарантии или банковского депозита, таким образом, законодательно закрепив за туроператором обязательства перед авиакомпанией в виде регулярной оплаты авиарейсов. Проанализировав международный опыт взаимодействия авиакомпаний и туроператоров, правильно сформулировав договор, а также интегрировав туристское и авиационное законодательство, эксперты полагают, что можно прийти к оптимальным для обеих сторон решениям, а главное к практичному и удобному ряду положений для отдыхающего. Все вышеперечисленное представляется особенно важным, так как в сложившейся ситуации необходимо обратить внимание на потребителя и риски, которые он может понести в случае неуспеха тура или самой тур/компания.

Надеясь компенсировать потери на международной арене, произошедших из-за инфляции и нестабильной политической ситуации, российские авиакомпании увеличивают количество внутренних перевозок. С таких событий как: Олимпиада в Сочи, девальвация рубля и присоединение Крыма начинается переориентирование туристов на полеты внутри страны. За первые 8 месяцев 2014 года международный пассажиропоток вырос на 5,4%, внутренний – на 15,3%. Такой скачок объясняется значимыми событиями, произошедшими в этом году, а также падением рубля, который сделал международные перевозки более дорогими для россиян. Как видно из приведенных цифр, подобная интенсивность авиаперевозок сопровождалась высоким спросом среди населения. Авиакомпаниям потребовалось введение дополнительных рейсов, а также обеспечение льготных перелетов по новым направлениям. Делаем вывод: увеличение темпа роста стало возможно за счет снижения международных перелетов, а также за счет расширения маршрутной сети авиакомпаний и набора дополнительного персонала.

При рассмотрении современного состояния авиатранспорта в условиях кризиса, а также анализе взаимодействия авиакомпаний и туроператоров на современной туристической арене необходимо выделить несколько тенденций дальнейшего развития событий. Основными из трансформаций станут: уменьшение количества тур/организаций и т.н. «чистка» авиа/отрасли. В первую очередь с рынка уходят те компании, которые сиюминутную прибыль ставят выше интересов своих клиентов. В данный момент вносятся поправки в проект нового закона, регулирующего изменения в целях усиления ответственности участников туристского рынка и повышения уровня правовой защиты

туристов, выезжающих за пределы территории Российской Федерации. Также начнут развиваться новые регионы России, а с ними будет расширяться авиамаршрутная сеть. Данные обстоятельства дают надежду на то, что рынок внутреннего туризма и авиатранспортных услуг будет расширяться и пополняться новыми, добросовестными организациями.

Литература:

1. АТОEvents [Электронный ресурс] Официальный сайт компании , 2003. Режим доступа: <http://www.events.ato.ru/events/5069/detail/> .
2. Российский туризм [Электронный ресурс]/Под ред. Сергея Соловьева Информационный портал, 2012 –Режим доступа: [http://russiantourism.ru/news/news\\_8128.html](http://russiantourism.ru/news/news_8128.html) - Свободный – Рус. Яз.

Информационная группа Турпром[Электронный ресурс]/Под ред. Александра Гордиеца Информационный портал, 2004 –Режим доступа: <http://www.tourprom.ru/news/23426/> - Свободный – Рус.яз.

## РАЗДЕЛ III

### МЕНЕДЖМЕНТ В СПОРТЕ

**Ю.В. Авдеев,**  
председатель

Комитета по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга  
канд. пед. наук,

**А. В. Зюкин,**

д-р пед. наук, профессор

**В.В. Тимченко,**

канд. пед. наук, доцент,

Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

#### **ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Физическая культура и спорт представляют собой значительный сектор общественной и экономической жизни, который не только способствует улучшению здоровья людей, но также обеспечивает развитие территорий, занятость населения, решение многих социальных проблем. С другой стороны, это социально значимая отрасль, которая является отражением уровня социально-экономического развития региона и страны в целом. Расходы государства на занятия физической культурой и спортом являются эффективным вложением в развитие человеческого потенциала и улучшение качества жизни граждан. Однако, достойное место и динамичное развитие отрасли может быть достигнуто не только и не столько соответствующими финансовыми ресурсами и материальными объектами в виде спортивных сооружений и спортивного инвентаря, сколько формированием сбалансированной системы, основанной на взаимном интересе различных заинтересованных сторон, эффективном управлении, самоокупаемости, культуре приверженности здоровому образу жизни и других ценностях устойчивого развития. Другими словами, концепция развития физической культуры и спорта должна быть основана на формировании компетентностей специалистов, управленцев, должностных лиц местной власти, представителей бизнеса, а также различных социальных групп, которые не только смогут с максимальной эффективностью реализовать выделяемые бюджетные средства, но и обеспечить приток внебюджетных средств, активизировать бизнес, запустить механизмы лояльности – за счет образования, неформального обучения, консультирования, развития культуры здорового образа жизни, приверженности идеалам спорта. Кроме того, обоснование решений должно быть основано на результатах прикладных исследований и научно-методических рекомендациях, обобщении лучших российских и зарубежных практик управления.

В Санкт-Петербурге активно занимается физической культурой и спортом 1 140 тыс. чел., ежегодный бюджет на эту сферу составляет более 4 млрд. руб., что соответствует сумме в 887 руб. на чел., в городе действует 6147 спортивных сооружений и более 3000 спортивных организаций. В сферу физкультурно-оздоровительной деятельности задействовано 14500 специалистов, в том числе более ста специалистов в органах государственного управления

всех уровней. Анализ показал, что более 65% руководителей в регионе не имеют экономического образования, а повышение квалификации требуется для 85% руководителей.

В стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 г. одной из приоритетных задач является «развитие организационно-управленческого, кадрового, научно-методического, медико-биологического и антидопингового обеспечения физкультурно-спортивной деятельности».

Указом Президента РФ 28 июля 2012 г. N 1058 создан Совет при Президенте Российской Федерации по развитию физической культуры и спорта, среди задач которого – рассмотрение общественно значимых проектов в области физической культуры и спорта; проведение экспертизы проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов по вопросам физической культуры и спорта и подготовка соответствующих предложений; анализ положения дел в сфере физической культуры и спорта в России и за рубежом, а также обсуждение по предложению президента РФ иных вопросов, относящихся к сфере физической культуры и спорта. Сам факт создания такого консультативного органа означает внимание государственных органов власти к проблемам развития физкультуры и спорта на самом высоком уровне.

В этой связи целесообразно ориентироваться на некоторые нерешенные проблемы, такие как:

- сравнительно невысокий уровень здоровья, физического развития и физической подготовки населения,

- дефицит спортивных сооружений, который по оценкам составляет 80% в расчете на всех потенциальных пользователей,

- недостаточная эффективность использования существующих спортивных сооружений и площадок,

- недостаточная результативность детско-юношеского спорта, отбора и подготовки резерва для спортивных сборных команд города и страны,

- достаточно слабая поддержка предпринимательства в области физической культуры и спорта,

- множество проблем связаны с несовершенством нормативно-правового, организационно-управленческого, материально-технического, научно-методического, медико-биологического и кадрового обеспечения,

- глобальная конкуренция в спорте высших достижений влияет на имидж страны и продвижение национальных интересов,

- внедрение инновационных спортивных технологий требует стратегического планирования и эффективного управления на основе частно-государственного партнерства, диверсификации источников финансирования, эффективного использования интеллектуальных ресурсов и актуальных достижений науки,

- сфера образования в значительной степени отстает в создании образовательных программ для подготовки кадров для современной спортивной индустрии, особенно в области обучения спортивных менеджеров,

- пропаганда здорового образа жизни и продвижение идеалов физической культуры и спорта недостаточно обеспечено профессиональными специалистами и соответствующими ресурсами,

- не созданы достаточные условия для занятия физической культурой и спортом людей с ограниченными возможностями здоровья.

Состояние отмеченных проблем в значительной степени зависит от квалификации специалистов, участвующих в их решении, их профессиональной компетентности, а также осведомленности, информированности и отношения населения к физической культуре и спорту. То есть речь идет практически о всех жителях региона, реально или потенциально

участвующих в физкультурном или спортивном движении, имеющих прямое или косвенное отношение к физической культуре и/или спорту. Это спортсмены, их родители, друзья, знакомые и почитатели; зрители, болельщики и спортивные фанаты; спортивные функционеры, тренеры, врачи и другие специалисты спортивных федераций и команд; менеджеры и работники спортивных сооружений; владельцы спортивного бизнеса и их контрактные работники; спортивные журналисты, СМИ и рекламодатели; организаторы спортивных событий, спортивные маркетологи, продавцы спортивных товаров, местные жители и местные органы власти; а также многие другие заинтересованные стороны и социальные группы. При выполнении прочих условий, все они должны быть не только готовы активно выполнять свои роли и быть взаимно полезными, но и создавать ситуацию наибольшего благоприятствования другим участникам (win-win), для чего должны уметь и желать это делать. Таким образом, можно говорить о совокупной компетентности участников указанных процессов и различных заинтересованных сторон (точнее, практически всех жителей региона), способных совместно, на взаимовыгодной основе последовательно решать проблемы физической культуры и спорта и обеспечить динамичное развитие отрасли, что можно условно назвать «региональной компетентностью Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».

Особая роль в формировании региональной компетенции в области физической культуры и спорта принадлежит управленцам (менеджерам) различных уровней и направлений. Почему в контексте настоящего исследования мы можем поставить знак равенства между этими понятиями? Традиционно считалось, что «управление» – прерогатива государственного, публичного и некоммерческого секторов, а «менеджмент» – деятельность, присущая исключительно бизнесу. Понятие «менеджмента» критично воспринимается некоторыми чиновниками и учеными, которые считают, что управленец должен «воздействовать на людей для достижения целей организации», а если нужно обосновать финансовую составляющую, то должен обратиться к экономистам, которые в свою очередь только представляют расчеты, но не принимают ответственность за решения. То есть, такая удобная позиция с разделением полномочий и ответственности, а на деле – возможность ухода от ответственности. Менеджер – по определению и управленец, и экономист, и специалист по рискам, и профессионал в выборе инструментов оптимизации процессов и обеспечения ресурсов, главный из которых – компетенции исполнителей. Короче говоря, «менеджера» больше, чем «управленца» интересует не только социальная, но и экономическая эффективность деятельности. Однако, указанные различия очень трудно дифференцировать, особенно на практике. Тем более, что в последнее время все большее количество руководителей сферы государственного управления имеют бизнес-образование, которое способствует успеху.

Традиционная практика назначения на управленческие должности бывших спортсменов, тренеров, инструкторов, методистов, не обладающих профессиональными управленческими компетенциями, должна быть скорректирована путем развития повышения квалификации, профессиональной переподготовки и программ высшего образования.

Этому будет способствовать и создаваемая в нашей стране система сертификации профессиональных квалификаций. Очевидно, что пришло время разрабатывать профессиональные стандарты для специалистов в области физической культуры и спорта. И такая работа уже проводится совместно Минтруда РФ, Минспорта РФ, Минюста РФ, заинтересованными профессиональными и общественными организациями.

Профессиональные стандарты работников спортивной отрасли предназначены для решения вопросов, связанных с обеспечением эффективной системы управления персоналом и качеством труда, регулированием трудовых отношений в организациях независимо от форм собственности и организационно - правовых форм деятельности. Несомненно, что в конечном итоге именно профессиональные стандарты могут стать эффективным

инструментом реализации государственной политики в сфере физической культуры и спорта.

Областью профессиональной деятельности руководителей, специалистов и служащих рассматриваемой отрасли являются физическая культура и спорт (включая детско-юношеский спорт, массовый спорт, спорт высших достижений, профессиональный спорт).

Проблема заключается в том, что понимание, что директор спортивной организации должен быть, прежде всего, управленцем, еще не состоялось. Так, даже в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих для директора (заведующего) физкультурно-спортивной организации требуется «высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физической культуры и спорта...», а отнюдь не управленческое образование.

С нашей точки зрения спортивный менеджер – актуальная профессия, интерес к которой в России значительно возрос в связи с проведением в нашей стране спортивных мега-событий мирового уровня. Управлять спортивными и оздоровительными организациями, сооружениями и событиями должны профессиональные управленцы, которые способны получить результаты, удовлетворяющие интересам различных заинтересованных сторон, эффективно привлекать и расходовать имеющиеся ресурсы, уметь определять и достигать цели на основе современных подходов и методов менеджмента. Спортивный менеджмент представляет собой самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленной на разработку и эффективное достижение целей спортивной организации, поэтому подготовка соответствующих специалистов должна быть способной удовлетворить потребности развития разнообразных физкультурных и оздоровительных организаций, федеральных, региональных и местных органов управления спортом, спортивных сооружений, фирм по производству спортивной одежды и спортивного инвентаря, торговых сетей, СМИ, рекламных и туристских агентств.

Спортивный менеджер должен уметь анализировать окружение и потенциал организации, выявлять группы потенциальных потребителей и заинтересованных сторон, идентифицировать и актуализировать их потребности – для того, чтобы выстроить стратегию и определить процессы создания ценности. Спортивный менеджер должен уметь определять политику и стратегию поведения организации в русле мировых и национальных спортивных тенденций и значимых событий, планировать цели развития и деловые процессы с учетом рационального расходования ресурсов, оптимальных результатов и экономической целесообразности. При этом важно уметь сбалансировать источники финансирования и обеспечить другие ресурсы как для бюджетных учреждений или общественных организаций, так и для организаций коммерческого сектора. Спортивный менеджер должен быть готов результативно осуществить запланированную активность, гибко подстраиваясь под изменения внешнего окружения, сбалансированные интересы заинтересованных сторон и внутренние возможности. Большое значение имеют лидерские качества менеджеров, умение организовать эффективные коммуникации, мотивировать и вдохновлять персонал, продвигать интересы организации, рекламировать услуги, организовать контроль и улучшение процессов, принимать оперативные решения.

Таким образом, формирование актуальной совокупности компетенций руководителей спортивных организаций затруднено по причине несовершенства законодательства и неготовности профессионального сообщества к новым подходам к управлению. Как следствие, в нашей стране достаточно медленно развиваются программы подготовки спортивных менеджеров, сохраняется невысокая востребованность таких программ, что негативно сказывается на эффективности деятельности спортивных организаций, спортивного бизнеса и отрасли в целом.

Целесообразно использовать зарубежный опыт организации подготовки спортивных менеджеров, адаптируя его к ситуации в России. Так, в США при поддержке Национальной ассоциации по физической культуре и спорту и Северо-атлантической ассоциации по спортивному менеджменту создано единое агентство по аккредитации программ COSMA (Commission on Sport Management Accreditation). Аккредитованные учебные заведения принимают участие в ежегодной ярмарке лучших практик, на которой представляются более 100 проектов, отражающих применение инновационных педагогических технологий, способы управления учебной деятельностью, рекомендации по организации учебного процесса, ведению и оформлению документации, подготовке к аккредитации. Программы подготовки спортивных менеджеров открыты во многих зарубежных университетах. Нам удалось познакомиться с опытом Free University of Brussels, Autonomous University of Madrid, Naaga Helia University of Applied Science, Rotterdam University, Philadelphia University, специалисты которых проявили заинтересованность в сотрудничестве с университетами нашего города.

В мире широко применяются технологии дистанционного обучения для подготовки спортивных менеджеров, что связано с необходимостью адаптации программ обучения к сложному графику работы спортивных организаций, тренировочному и соревновательному процессам. Количество дистанционных курсов по спортивному менеджменту увеличивается в среднем на 30% каждый год.

Следует отметить, что в настоящее время в России наметились положительные тенденции в сфере подготовки менеджеров для спорта: открыты образовательные программы разного уровня и разной длительности, в том числе бакалаврские, магистерские и дополнительные образовательные программы.

Примером могут служить инновационные программы Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, которые реализуются на базе факультета физической культуры и института экономики и управления. Стимулом для развития программ подготовки спортивных менеджеров стали партнерские отношения с футбольным клубом «Зенит», с Европейской ассоциацией спортивного менеджмента – EASM (European association for sport management), с европейскими спортивными клубами и университетами. Этот подход кардинально отличается от прямого копирования зарубежных образовательных программ и зарубежного опыта. Университет организовал научные исследования в области спортивного менеджмента, провел ряд научно-практических, имиджевых и презентационных мероприятий, в числе которых конференция «Менеджмент в спорте», круглый стол «Проблемы менеджмента в спорте», открыл бакалаврские и магистерские программы, начал разработку и публикацию научно-методических и учебных материалов. Проведенные в Герценовском университете исследования рынка труда и опыт обучения подтвердили актуальность подготовки специалистов по спортивному менеджменту.

Состоявшиеся в нашей стране Олимпийские Игры и другие спортивные события мирового уровня придали новый импульс развитию инновационных подходов в управлении физической культурой и спортом. Герценовский университет принял активное участие в организации этих соревнований, в том числе направлял волонтеров и проводил исследования, что позволило обеспечить понимание контекста и проблем, получить существенные научные результаты, необходимые для актуализации образовательных программ и управленческого консалтинга.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что образовательные учреждения, реализующие программы подготовки спортивных менеджеров, содействуют решению назревших проблем, являются в определенной степени центрами формирования региональной компетентности для развития физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге и в России.

#### Литература:

1. Государственная программа «Развитие физической культуры и спорта» на период до 2020 года, распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 марта 2013 года № 402-р.
2. Авдеев, Ю.В. Образование как ресурс подготовки спортивных менеджеров в Санкт-Петербурге \ \ Материалы XIII международной научно-практической конференции «Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе» 26 - 28 ноября 2013 года». Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2013.
3. Громова, Л.А., Тимченко, В.В. Опыт реализации магистерской программы «Менеджмент в спорте» в РГПУ им. А.И. Герцена \ \ Материалы XIII международной научно-практической конференции «Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе» 26 - 28 ноября 2013 года». Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2013.
4. Тимченко, В.В., Неустроев, С.С., Кайшева, К.В. Интернет-технологии в маркетинге образовательных услуг. – Журнал «Нижегородское образование», № 2, 2012.

**M.D. Turco,**  
PhD, Arcadia University, USA  
**S. Berber,**  
Anadolu University, Turkey

## INTERNATIONAL VISITORS TO THE 2014 SOCHI WINTER OLYMPIC GAMES

### Introduction

The Olympic Games are a magnet for research on sport tourism. Over the years many scholars have examined the Games' impacts on host economies (Preuss, 2004; Essex & Chalkey, 1998), residents (Ritchie & Smith, 1991; Ritchie & Lyons, 1990; Ritchie and Aitken, 1984; Ritchie, 2000), and legacies (Weed, 2008; Cashman, 2003, 2006; Cashman & Hughes, 1999; Chappelet, 2003). More published research has focused on the Summer Games than the Winter Games. Building upon Ritchie and Aitken's (1984, 1985) landmark study of the Calgary Winter Olympic Games, more studies on the Winter Games have been published of late in the academy e.g, Guala and Turco, 2009; Bondonio and Campaniello, 2006a, 2006b; Spilling, 1996. Yet relatively few studies on spectators (and sport tourists) at the Olympic Games – Winter or Summer - have been published in the scholarly press. There are three distinct segments of the sport tourist market: (1) Participatory sport tourists, (2) celebratory sport tourists, and (3) event spectators, as identified by Turco, Riley and Swart (2002). This study focuses on sport tourists to the 2014 Winter Olympic Games in Sochi, Russia.

Russia has an impressive legacy as host of major sport events including summer and winter Olympic Games in 1980 and 2014, respectively, but little is known about sport tourists to these international competitions in Russia. Russia will host the FIFA World Cup in 2018.

The Sochi Games were the most expensive in Olympic history at \$US 50 billion – more than the previous 21 Olympiads combined. A total of athletes from 87 countries competed in 98 events in 15 disciplines. Official attendance figures have not been made public but Sochi organizing committee head, Dmitry Chernyshenko, reported that at least 640,000 people registered to attend Olympic events and total ticket sales were higher than for Vancouver 2010. “We sold more tickets than in Vancouver,” for which Canada's Olympic organizers said 1.49 million tickets were sold, 97% of the total (en.ria.ru, 2014).

## **Methods**

A field survey of international spectators (n=216) to the 2014 Sochi Winter Olympic Games was conducted during the first week of the Games to determine their consumer behaviors and profiles. A spectator questionnaire based on the instrument used by Turco, Papadimitriou, and Berber (2011) for the World Universiade Games (2007 and 2009) was devised for this study. Versions of the questionnaire were available in English and Russian.

## **Findings and discussion**

*Sochi Visitor Profile* The modest sample size gathered at convenience does not permit generalizability. USA (13.9%), Canada (12.5%), Germany (8.3%), Italy (6.9%), and The Netherlands (6.5%) were the largest source markets for spectators to the 2014 Winter Olympics. Visitors stayed an average of 10 nights in Sochi during the Games. Females represented 52.8% of the spectator sample; males 47.2%. In contrast, males comprised nearly 69% of spectators at the 2010 FIFA World Cup and 2012 UEFA Euro Cup (Turco, 2012). The average age of spectators in Sochi was 33.5 years.

*Watching Friends and Relatives* Seven percent had a relative or close friend participating in the Games. The market segment, termed Watching Friends and Relatives (WFRs) by Scott and Turco (2007), was 11.5% at the 2007 Cricket World Cup in Guyana and 12.5% at the US Open Golf Championships (Turco, 2012). WFRs typically attend more matches, stay longer in the host community, and spend more money than other sport tourists. Some destinations/events aggressively market directly to WFRs, providing travel packages and amenities to encourage their consumption. More on WFRs is presented in the Spectator Spending section.

*Big Game Sport Tourists* Twenty-one percent attended the 2010 Games in Vancouver and 10.2% attended the 2012 London Games. Less than one percent (.5%) of the spectators planned to attend the 2014 Paralympic Games. Nearly 11% of spectators at the Sochi Olympic Games planned to attend the 2016 event in Rio de Janeiro. Nearly two percent had previously competed in an Olympic Games. Tracking and profiling Big Game sport tourists – those who frequent major sporting events around the globe – represents an intriguing proposition. What are their motives, income levels, and other consumer behaviours? Further analysis of data from Big Gamers is required though the small sample size limits the generalizability of findings.

*Spectator Spending* Visitors spent on average \$2,530 in Sochi (\$253 per night). This compares to the approximately \$US 193 per night that Turco found visitors spending for the 2007 Cricket World Cup and 2012 UEFA Euro Cup, once adjusted for inflation. Turco (2012) contends that there are several factors that influence upward spending by sport tourists, including a lack of lower cost substitutes, relative prestige/value of the desired goods/services, and being a relative or friend of an athlete in the competition. The watching friends and relatives (WFRs) of athletes spend up to three times more money than other spectators in the event host city (Scott & Turco, 2009). Long-distance travel and first-time visitation have also been found as contributors.

*Visitor Perceptions of Sochi* Ninety-three percent would recommend Sochi as a holiday destination to others. Among the most positive aspects of Sochi as identified by Olympic spectators was the natural beauty of the region, friendliness of locals, weather, free transportation to the mountains and within the Olympic zone, and the opening ceremony. Negatives about Sochi included too much security, language barriers with security and staff, and high prices for tickets and food/beverage inside the Olympic zone.

## **Conclusions & recommendations**

This paper reveals key findings from the study and sheds light on Russia as a sport event host and its visitors. A larger and randomly drawn spectator sample was necessary to strengthen the external validity of this study and is recommended for future studies of Winter Olympic Games sport tourists. Use of new smart phone technologies (applications) for tracking consumer spending is also recommended to ensure accuracy, reduce time and labor for data collection, and minimize the inconveniencing of spectators. Questionnaires can be made available for completion online and

in many language versions to facilitate participation from those not fluent or confident in English or the host country's official language.

Big Gamers and VFRs are subsets of the spectator sport tourist market segment that warrant further investigation. They represented a modest proportion of the total but previous research suggests that their economic impacts may be up to three times greater than other sport tourists.

#### References:

1. Preuss, H. (2004), *Economics of Staging the Olympic Games: A Comparison of the Games 1972–2008*, Cheltenham: Edward Elgar.
2. Scott, A. K. S. and Turco, D. M. (2007). VFRs as a segment of the sport event tourist market. *Journal of Sport and Tourism*, 12(1), 41-52.
3. Turco, D. M. (2012) Sport event tourism research: Where do we go from here? *Journal of Tourism Challenges and Trends*, 7(2), 7-12.
4. Turco, D. M., Papadimitriou, D., and Berber, S. (2011). Athletes as tourists: Consumer behaviours of participants at the 2007 and 2009 World Universiade Games. *Physical Culture and Sport Studies and Research*, 51, 72-79.
5. Weed, M. (2008), *Olympic Tourism*, Oxford: Elsevier.

**А.Б. Бекет,**  
руководитель Управления по физической культуре и спорту ЗКО  
**В.Л. Мельников,**  
канд. биол. наук, доцент  
**И.А. Мырзагереева,**  
магистр, преподаватель,  
Уральск, Западно-Казахстанский государственный университет

### **К ЗДОРОВОЙ НАЦИИ ЧЕРЕЗ ЗАКОНОТВОРЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ**

В условиях социально-экономических и политических преобразований в любой стране особое значение приобретают вопросы укрепления физического и духовного здоровья человека, формирования здорового образа жизни, поэтому развитие физической культуры и спорта должно стать приоритетным направлением социальной политики государства.

Спорт, как важный социальный феномен, пронизывает все уровни современного социума, оказывая широкое воздействие на основные сферы жизнедеятельности общества. Он влияет на национальные отношения, деловую жизнь, общественное положение, формирует моду, этические ценности, образ жизни людей. Это лучшая "погремушка", которая сможет отвлечь людей от нынешних социальных проблем. Это, пожалуй, единственный "клей", который способен склеить всю нацию воедино [1].

Ценностный потенциал спорта позволяет решать целый ряд важнейших задач:

- Объединение общества.
- Отвлечение молодежи от пагубных привычек.
- Профилактика заболеваний.
- Увеличение средней продолжительности жизни.
- Повышение качества жизни.

Однако, это возможно лишь в том случае, если систематическими занятиями физической культурой и спортом охвачено не менее 30% населения страны [2]. Те страны, которые преодолели этот пороговый уровень, являются примером, к которому стремятся другие. Так в Германии население, занимающееся массовым спортом, превышает 65%, а в Австралии – 70%. Конечно, на этом фоне показатели Казахстана в 20% заставляют серьезно задуматься о колоссальных резервах этой сферы.

Важно отметить и тот факт, что подобное состояние массовой физической культуры и спорта серьезным образом отражается и на экономическом благополучии государства. Потери рабочего времени из-за неявки по болезни составляют 4,5% максимально возможного фонда рабочего времени в человеко-часах. При этом потери по причине заболеваний, травматизма, повреждений на производстве доходят до 4% от ВВП [3].

В этой связи государство вынуждено выделять огромные финансовые ресурсы для здравоохранения. Так в соответствии с государственной Программой развития здравоохранения «Саламатты Казахстан» рассчитанной на 2011-2015 годы из государственного бюджета будет затрачено 359 358,9 миллионов тенге (\$1996,4 млн.).

Таким образом, следует признать, что вопрос о вовлечении населения Казахстана к активным занятиям физической культурой и спортом является актуальным и требует своего разрешения. В этой связи необходимо, используя правовые и экономические инструменты, обеспечить культ здоровья.

Анализ законодательства ряда стран, имеющих высокие показатели по численности населения, занимающихся физической культурой и спортом, свидетельствует о необходимости внесения существенных изменений в Закон «О физической культуре и спорте» Республики Казахстан, а также другие законодательные акты нашей страны.

В частности, Закон Французской Республики «Об организации и повышении роли в обществе физической и спортивной активности» создает юридические предпосылки для привлечения населения этого государства к занятиям физической культурой и спортом. Так в главе IV, статье 20 сказано, что занятия физической культурой и спортом сотрудников административных органов и предприятий всячески поощряются. В статье 31 главы V этого же документа прописано, что, если высококвалифицированный спортсмен является государственным служащим или служащим органов местного самоуправления, он для продолжения своих тренировок и участия в спортивных соревнованиях пользуется особыми условиями работы без ущерба для карьеры в соответствии с декретом Государственного Совета.

Законодательством Федеративной Республики Германии предусмотрена финансовая помощь спортивным организациям:

- по оплате административных расходов;
- приобретения спортивного инвентаря и оборудования;
- проведения учебно-тренировочной работы;
- бесплатное предоставление муниципальных спортсооружений в ведение спортивных клубов.

Во многих странах платежи за спортивные занятия детей вычитаются у родителей из суммы доходов, подлежащих обложению подоходным налогом.

Следует уместным рассмотреть возможность воспользоваться решениями, принятыми на заседании Совета при Президенте Российской Федерации по развитию физической культуры и спорту, состоявшемся в 2014 году. В частности, в этой стране будет осуществлено уменьшение взносов в фонд обязательного медицинского страхования, компенсация затрат на занятия в спортивных клубах за счет работодателя, поощрение занимающихся спортом, не имеющих случаев заболевания за прошедший год и т.д.

Большую роль в развитии массового спорта в Казахстане должно сыграть стимулирование вовлеченности юридических и физических лиц в занятия массовым спортом. Как показывает зарубежная практика, большое значение для развития массового спорта имеет экономическая заинтересованность людей в занятиях спортом.

Исходя из анализа успешности развития массового спорта в отдельных странах мира, следует, поставить два вопроса:

1. Каковы правовые условия развития физической культуры и спорта в Казахстане?

2. Насколько эффективны экономические рычаги, способствующие развитию физической культуры и спорта в Казахстане?

Правовой основой развития физической культуры и спорта в Казахстане является Указ Президента Республики Казахстан от 04 мая 1995 года № 2261 «О неотложных мерах по развитию массового спорта в Республике Казахстан». В целях реализации его было принято Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года №1545 «Об утверждении правил проведения президентских тестов физической подготовленности населения Республики Казахстан».

Были разработаны президентские тесты по определению физической подготовленности населения по пяти ступеням, начиная от 9-10 лет и заканчивая возрастом 60 лет и старше.

Таким образом, была сформирована законодательная база по развитию массового спорта в стране. Однако не отработанный механизм реализации этих документов и контроля по их исполнению придал этому архиважному действию формальный характер.

Так в соответствии со статьей 14 Закона Республики Казахстан «О физической культуре и спорте» Обязательные уроки физического воспитания проводятся: в профессионально-технических школах, колледжах, лицеях и высших учебных заведениях не менее 4-х часов в неделю в течение всего периода обучения. Однако во многих образовательных учреждениях наблюдается нарушение данной статьи. Обязательные уроки по физической культуре, в частности в вузах, проводятся только на 1 и 2 курсах.

Кроме того в плане мероприятий по реализации отраслевой Программы развития физической культуры и спорта в Республике Казахстан на 2011 – 2015 годы пункт 13 гласит «Обеспечение организации ежегодного тестирования физической подготовленности населения в возрасте от 24 и старше лет путем сдачи президентских тестов». Однако с большой долей уверенности можно сказать, что подавляющая часть этой категории населения даже не слышала о подобных испытаниях, не говоря уже о сдаче указанных нормативов. В этой связи можно констатировать тот факт, что, в лучшем случае 5% населения смогут сдать этот тест на «отлично» (Президентский уровень) и «хорошо» (Национальный уровень).

Следует признать, что в действующий Закон Республики Казахстан «О физической культуре и спорте» необходимо внести пункт, предусматривающий обязательное проведение тестов по оценке физической подготовленности населения. По результатам этих испытаний и можно будет говорить об эффективности проведения физкультурно-массовой работы, как в отдельных коллективах, областях, так и в стране.

Вместе с тем необходимо мотивировать выполнение Президентских тестов, как отдельными гражданами, так и организациями. В частности, предлагается внести поправки в Налоговый кодекс РК, рассмотрев возможность полного освобождения от индивидуального подоходного налога гражданина, выполнившего норматив Президентского уровня и уменьшение налогооблагаемого дохода на 50% при условии выполнения Национального уровня.

Для организаций, сотрудники которых выполнили установленные нормативы, ввести соответствующую величину корпоративного подоходного налога с обратной корреляционной зависимостью по отношению к проценту сдавших. Это позволит руководителям повернуться лицом к развитию физической культуры и спорта и, в то же время, будет способствовать экономическому процветанию возглавляемой ими структуры.

Вместе с тем необходимо внести поправки в Статью 41 Закон Республики Казахстан «О физической культуре и спорте», которая гласит: Уполномоченный орган по физической культуре и спорту, физкультурно-спортивные объединения, местные исполнительные органы могут выплачивать за счет соответствующих бюджетов, а также средств организаций, независимо от форм собственности, и иных не запрещенных законом

источников ежемесячное денежное содержание спортсменов, входящим в состав сборных команд Республики Казахстан по видам спорта.

Необходимо удалить слово «могут», поскольку его наличие выполняет рекомендательную функцию, а не предписывающую. Полагаем, что поддержка спортсменов сборных команд Республики Казахстан по видам спорта организациями и предприятиями, где они работают, повысит их мотивацию и в то же время будет достойным ориентиром для коллег по организации.

Следует обратить внимание и на то какой резонанс в обществе вызвала весть о повышении пенсионного возраста женщин до 63 лет. Стремление отдельных чиновников, не напрягая свои мозги, решать эту важную экономическую, но острую в социальном плане задачу наиболее примитивным образом не прошло. Президент страны принял мудрое решение, отложив этот процесс до 2018 года с последующим плавным поэтапным увеличением пенсионного возраста для женщин. Почему же казахстанцы в штыки восприняли такое известие? Хотя им приводили такие аргументы, что в США и мужчины и женщины выходят на пенсию в 65 лет, а в Японии – в 70 лет. Но при этом забывали сказать, что средняя продолжительность жизни в этих странах – 78 и 82 года соответственно. То есть, важны не столько сроки выхода на пенсию, а то, сколько лет еще проживет пенсионер. Именно подобное соотношение, которое было не в пользу наших сограждан, и являлось огромным камнем преткновения по этой проблеме. В этой связи подтверждением целесообразности решения принятого Главой государства Н.А. Назарбаевым является рассмотрение этой проблемы сквозь призму обсуждаемой темы. Как уже упоминалось выше одной из задач, решаемых физической культурой и спортом, является увеличение продолжительности жизни, а она, как известно, тесно связана с биологическим возрастом. Как показали исследования, проведенные в Западно-Казахстанском государственном университете им. М. Утемисова биологический возраст казахстанцев выше паспортного [4]. Именно поэтому разница между пенсионным возрастом и средней продолжительностью жизни у наших сограждан существенно ниже, чем в развитых странах. Реализация столь важной задачи как здоровье нации через средства физической культуры и спорта обеспечит увеличение разности между паспортным и биологическим возрастом, что существенно скажется на продолжительности жизни граждан нашей страны и будет являться объективным условием для изменения пенсионного возраста.

Таким образом, принятие выше упомянутых законодательных инициатив в сфере массового спорта будет содействовать устойчивому развитию Республики Казахстан.

#### **Предложения:**

1. В Закон Республики Казахстан «О физической культуре и спорте» внести пункт, предусматривающий обязательное проведение тестов по оценке физической подготовленности населения.

2. Внести в Государственную программу развития физической культуры и спорта Республики Казахстан целевые индикаторы отражающие процент населения страны сдавших тесты физической подготовленности на президентском и национальном уровнях.

3. Внести дополнения в Налоговый кодекс РК, предусматривающие льготы для населения по выполнению Президентских тестов:

а) полное освобождение от индивидуального подоходного налога гражданина, сдавшего норматив Президентского уровня;

б) 50% от индивидуального подоходного налога гражданина, при условии выполнения норматива Национального уровня.

4. В Налоговый кодекс РК ввести изменение по уплате корпоративного подоходного налога. Организациям, сотрудники которых выполнили нормативы физической подготовленности на президентском и национальном уровнях, в соответствии с целевыми индикаторами Государственной Программы, представлять скидку в 5% налоговой ставки.

5. Внести поправку в Статью 41 Закон Республики Казахстан «О физической культуре и спорте» и представить ее в следующей формулировке. «Уполномоченный орган по физической культуре и спорту, физкультурно-спортивные объединения, местные исполнительные органы выплачивают за счет соответствующих бюджетов, а также средств организаций, независимо от форм собственности, и иных не запрещенных законом источников ежемесячное денежное содержание спортсменов, входящим в состав сборных команд Республики Казахстан по видам спорта.

Литература:

1. Лубышева Л.И. Социальная роль спорта в развитии общества и социализации личности. // Теория и практика физической культуры. 2001. №4. С 11-15.
2. Золотов М.И. Формирование системы управления ресурсным обеспечением массового спорта в России. // Теория и практика физической культуры. 2003. №5. С.61-63.
3. Чернова Т.В. Экономическая статистика. Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999.
4. Мельников В.Л., Абдрахманов И.С., Мырзагереева И.А. Здоровье педагога как фактор качества образования. В кн.: Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе. Санкт-Петербург. 2013. С.84-86.

**О.А.Чурганов,**

д-р пед. наук, зам. директора ФГБУ СПбНИИФК

**Е.А.Гаврилова,**

д-р мед. наук, зав. каф. лечебной физкультуры и спортивной медицины,

Санкт-Петербург, СЗГМУ им. И.И. Мечникова

### **УПРАВЛЕНИЕ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКОЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПОРТСМЕНОВ**

Спортивная подготовка это социальная система, со своими особенностями развития и функционирования. Особенности системы заключаются в отборе, прогнозе, в научно-методическом сопровождении на этапах спортивной подготовки. Современное становление системы спортивной подготовки России в основном направлено на организационно-управленческие мероприятия, систематизацию нормативно-правовой базы спортивной подготовки, развитие информационно-коммуникационных инфраструктур, развитие методологии процесса, расширение материально-спортивной базы, а формированию научно-методического сопровождения подготовки, в рамках управления спортивной подготовкой, не уделяется должного внимания. С учетом снижения рождаемости в 1990-1994 годах, снижением состояния здоровья подрастающего поколения, мероприятия научного сопровождения спортивной подготовки становятся все более актуальными.

**Цель статьи и решаемая проблема.** Актуализация управления спортивной подготовкой высококвалифицированных спортсменов. Интеграция научно-методического сопровождения в систему спортивной подготовки.

**Методология исследования.** Научно-методическое сопровождение – создает условия для внедрения в тренировочный и соревновательный процессы инновационных достижений, высокотехнологичных методов сопровождения, формирование актуальных инновационных научных направлений по повышению работоспособности на этапах спортивной подготовки.

Цель процесса спортивной подготовки – достижение максимальных спортивных результатов, достижение мировых рекордов по выбранному виду спорта, через наиболее оптимальные условия тренировочной и соревновательной деятельности. Важным звеном

управления подготовкой спортсменов является система комплексного сопровождения, благодаря которому можно оценить эффективность избранной направленности тренировочного процесса. Сопровождение включает, педагогический, медико-биологический и психологический разделы и предусматривает ряд организационных и методических приемов, направленных на выявление сильных и слабых сторон в подготовке спортсменов. В качестве объектов мы выделяем такие параметры, как эффективность соревновательной деятельности, уровень развития двигательных качеств, технико-тактического мастерства, психической и интегральной подготовленности; показатели нагрузки отдельных упражнений, тренировочных занятий, микро-, мезо- и макроциклов и т.д.; возможности отдельных функциональных систем и механизмов, обеспечивающих эффективную соревновательную деятельность; реакцию организма на предлагаемые тренировочные нагрузки, особенности протекания процессов утомления и восстановления.

**Основное содержание.** Мы рассматриваем сопровождение спортивной подготовки как систему организационно-методических и практических мероприятий, включающих в себя контроль, анализ, мониторинг с последующей аналитикой, созданием базы данных, осуществляемых специалистами различного профиля, с целью построения моделей по видам спорта, индивидуальных дорожных карт спортивной подготовки, и придерживаемся следующей структурной схемы организации комплексного подхода:

- оценка показателей оперативного состояния, отражающих срочный эффект от выполнения тренировочной нагрузки (психопедагогические, медико-биологические, параметры техники выполнения упражнений);

- оценка динамики показателей, отражающих кумулятивный эффект от серии тренировочных занятий в рамках 2-4 микроциклов; в основном это обобщение оценки технической подготовленности, показатели проявления физических качеств и функционального состояния организма спортсмена;

- оценка динамики показателей устойчивого состояния, достоверные сдвиги которых могут быть получены через 1-3 месяца подготовки (оценка показателей физических качеств, технико-тактической подготовки, обобщающих функциональных проб).

Все три перечисленных уровня решаются в единстве и информационно дополняют друг друга. Виды медико-биологического сопровождения различаются в соответствии с типом состояния двигательных функций спортсменов – перманентные (сохраняющиеся довольно длительное время), текущие (изменяющиеся под влиянием одного или нескольких занятий), оперативные (меняющиеся в процессе одного занятия, а также под влиянием нагрузки отдельных упражнений или серий упражнений). Необходимость выделения трех типов состояний определяется тем, что средства медико-биологического контроля, используемые в каждом случае, существенно различаются. Принято выделять три основные формы медико-биологического сопровождения: этапный контроль, цель которого - оценить этапное состояние; текущий контроль, основой которого является определение повседневных (текущих) колебаний состояния спортсмена; оперативный контроль, цель которого сводится к экспресс-оценке состояния спортсмена в данный момент выполнения тренировочной нагрузки. Для каждой формы медико-биологического сопровождения мы выделяем батареи диагностических тестов по направлениям: нейро-динамические характеристики, биомеханические характеристики, психофизиологические характеристики, оценка функциональных и энергетических резервов по системам организма, оценка адаптационного и компенсаторного механизмов организма. Это позволяет определить уровень физической, технической и тактической подготовленности; оценить реакции организма на физические нагрузки, определить изменения в организме занимающихся под влиянием предельной физической нагрузки, выявить степень адаптации организма к ступенчато повышающимся нагрузкам и определить их целесообразности, оценить правильность выполнения технико-тактических действий; подбор физических нагрузок, наиболее пригодных для достигнутого

функционального уровня спортсмена. На основании полученных данных формируется база данных на каждого спортсмена с построением модельных лепестковых диаграмм, выделением кластерных показателей. Формируется индивидуальная дорожная карта, где используются все средства повышения работоспособности спортсмена. Организационно, мы предложили и создали консультационно-аналитические центры, сформировали комплексные научные группы по видам спорта и обеспечили их современным оборудованием, высококлассными специалистами и самое главное методологией государственной стратегии спортивной подготовки. Современное развитие системы спортивной подготовки требует постоянного повышения квалификации специалистов, расширение знаний по современным методикам тренировки, современным методам функциональной диагностики, реабилитации и т.д. Теоретическая база, разработанная отечественными учеными позволяет заполнить информационный блок инновационных программ. Кейс – технологии формируются из результатов работы тренеров сборных России, данных полученных при работе комплексных научных групп по видам спорта, аналитических справок Центра Спортивной Подготовки и видеоматериала крупных международных соревнований. Все это дает возможность для создания интерактивных курсов повышения квалификации различных категорий. Переход к новым формам организации образовательного процесса через интерактивные курсы повышения квалификации позволит внести такие параметры как нелинейность, мобильность, ориентация на индивидуальные образовательные маршруты через различные формы диалоговых коммуникаций, открытого интерактива, и обеспечит технологию индивидуально-ориентированного обучения в системе болонского принципа «обучение в течение всей жизни».

**Результаты.** Научно-обоснованное медико-биологическое сопровождение в системе спортивной подготовки было апробировано на сборных командах зимних и летних параолимпийских видах спорта. Нами создан организационно-управленческий механизм по научно-методическому и медико-биологическому сопровождению сборных команд, разработаны программы сопровождения, с комплексным подходом в оценке всех процессов участвующих в формировании спортивных рекордов.

**Вывод.** Для централизованной статистической работы и целенаправленной коррекции тренировочного процесса должны быть стандартизированы батареи диагностических тестов по выполнению поставленных задач: педагогических, биомеханических, физиологических, биохимических, психологических. Это позволяет определить уровень физической, технической и тактической подготовленности; оценить реакции организма на физические нагрузки, определить изменения в организме занимающихся под влиянием предельной физической нагрузки, выявить степень адаптации организма к повышающимся нагрузкам и определить их целесообразности. Только интегрированный подход, с формированием индивидуальных дорожных карт спортивной подготовки, позволит повысить работоспособность спортсмена и достичь высоких спортивных результатов.

#### Литература:

1. Чурганов, О.А. Истоки отечественной спортивной науки / О.М.Шелков, К.Г. Коротков // Теория и практика физической культуры 3, 2013. 3-7с.
2. Чурганов, О.А. Система спортивной подготовки в параолимпийском спорте / О.А.Чурганов, О.М.Шелков // Адаптивная физическая культура. – 2013. №1(53), С.16-19
3. Гаврилова, Е.А., Чурганов, О.А. Прогнозирование аэробных способностей высококвалифицированных лыжников по данным вариационной пульсометрии. Вестник спортивной науки.– 2012. №4, С.3-6.
4. Гаврилова, Е.А. Ритмокардиография в спорте. Учебное пособие/ Е.А. Гаврилова.-

**Н. О. Власова,**  
председатель Комитета по предпринимательству в сфере спортивной  
индустрии, физической культуры и спорта СПб ТПП

## **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Торгово-промышленная палата ведет свою деятельность по созданию благоприятных условий для отечественных предпринимателей, отстаивает их интересы, оказывает широкий спектр услуг, необходимых бизнесу на протяжении вот уже долгих 93-х лет. В основе работы Палаты история, традиции, надежность и стабильность. В палате ведут свою работу ряд отраслевых комитетов, которые решают огромное количество задач по развитию предпринимательства в своих отраслях, а также помогают вести диалог между представителями власти и бизнес сообщества.

Год назад в ответ на пожелания и интересы заинтересованных сторон принято решение создать еще один отраслевой комитет – по предпринимательству в сфере спортивной индустрии, физической культуры и спорта.

Что вообще такое предпринимательство и как давно мы знакомы с этим термином? В римском праве «предпринимательство» рассматривалось как занятие, дело, деятельность, особенно коммерческая. Предпринимательская деятельность – это объединение факторов производства для создания материальных благ и услуг, способных удовлетворить общественные потребности, конечной целью реализации которых являются собственные материальные интересы предпринимателя. С другой стороны, предпринимательство – это особый вид экономической активности, включающий целесообразную деятельность, направленную на получение положительного эффекта, включая экономический результат. Существует мнение, что выгода предпринимателя не всегда измеряется его личными материальными благами, скорее это профессиональный интерес, правда, целесообразный с финансовой точки зрения. Так, Ричард Кантильон, основоположник теории предпринимательства, считал, например, что предприниматель – человек, принимающий решения и удовлетворяющий свои потребности в условиях неопределенности, а доход предпринимателя – это плата за риск. На наш взгляд главное, что предпринимательская деятельность – это созидательная активность, направленная на достижение тех или иных целей. В нашем случае, целью Комитета является содействие развитию физической культуры, спорта, спортивной индустрии и сопутствующих видов деятельности.

Интерес к физической культуре и спорту в нашей стране постоянно возрастает, что делает эту область все более привлекательной для бизнеса. Существенным толчком к развитию спортивного бизнеса в нашей стране стали успешно проведенные соревнования мирового уровня, главным из которых являются, конечно же, Олимпийские Игры в Сочи. Другим стимулом стали значительные достижения наших спортсменов. Многочисленные исследования демонстрируют влияние крупных спортивных событий на развитие территорий и повышение предпринимательской активности населения.

Существуют различные бизнес-идеи и реализованы многочисленные бизнес-проекты в спортивной сфере, перечислять которые нет особого смысла, они практически очевидны. В спортивной индустрии есть место как крупному бизнесу, так и малому и среднему. Многочисленные предпринимательские проекты связаны с реализацией средств, выделяемых государством в рамках целевых программ развития физической культуры и спорта. Это и строительство спортивных сооружений, и инфраструктурные проекты для спортивных мега-событий, и стратегически приоритетные направления, связанные с реализацией государственной политики в сфере физической культуры и спорта. Все это

предоставляет существенные возможности для участия крупного бизнеса на конкурсной основе в освоении государственных средств, в том числе на условии софинансирования. Малые и средние предприятия участвуют в таких проектах чаще всего на условиях аутсорсинга. Также, спортивная сфера предоставляет широкие возможности для инициативного предпринимательства. Примерами могут служить частные спортивные клубы, фитнес-клубы и физкультурно-оздоровительные комплексы, спонсорство при проведении спортивных соревнований, производство и продажа спортивного питания, спортивной одежды и инвентаря, консультирование команд, обучение спортсменов, маркетинговые услуги. Кроме того, организация спортивных и физкультурных событий связаны с предоставлением сопутствующих услуг, среди которых можно назвать транспортные услуги, питание, туристские и гостиничные услуги, спортивную медицину и многое другое. Большую долю в этом ряду занимают спортивный медиа-бизнес и реклама спортивных товаров и услуг.

Следует отметить, что государство, обеспечивая спортсменов минимумом необходимых средств и условий для тренировок, финансирует только приоритетные направления развития физической культуры и спорта. При этом остро нуждаются в средствах большое количество перспективных спортсменов и спортивных команд, для которых взаимовыгодное сотрудничество со спонсорами предоставляет возможности достижения более высоких результатов.

Особое место занимают социальные проекты в области физической культуры и спорта, а также организация спортивной активности людей с ограничениями возможностей здоровья, в том числе и паралимпийский спорт: бизнес осваивает возможности зарабатывать за счет демонстрации своей социальной ответственности и приверженности общечеловеческим ценностям, как это ни парадоксально выглядит на первый взгляд.

Таким образом, сегмент физической культуры и спорта в России является одним из наиболее привлекательных для предпринимателей, стремительно развивается, выходя за рамки узкой спортивной направленности и принимая промышленные масштабы.

Развитие услуг спортивного характера, оказываемых населению, неразрывно связано с популяризацией занятий спортом у населения, развитием физической культуры и спорта, привлечением в отрасль инвестиций, привлечением к спортсменам высшего спортивного мастерства финансовых ресурсов. И все это, надо отметить, является одним из приоритетных направлений стратегии развития Российской Федерации.

В результате полномасштабной работы правительства по содействию развитию предпринимательства в сфере физической культуры и спорта предполагается стимулировать интерес населения к осуществлению предпринимательской деятельности, вследствие чего ожидается рост занятости населения, повышение доступности услуг в области физической культуры и спорта, развитие конкуренции и, конечно же, повышение здоровья населения.

Словом, создание благоприятных условий для предпринимательства в сфере физической культуры и спорта создает выигрышную ситуацию для многих заинтересованных сторон и вносит значительный вклад в развитие российской экономики и общества в целом, что делает работу Комитета по предпринимательству в сфере спортивной индустрии, физической культуры и спорта Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты осмысленной, целесообразной и чрезвычайно важной.

**В.В. Тимченко,**  
канд. пед. наук, доцент  
**К.В. Кайшева, В.В. Тимченко**  
аспиранты,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ**

Важной движущей силой в становлении любой профессиональной деятельности, ее признании в профессионально-общественной сфере и развитии играют профессиональные объединения – союзы, ассоциации и партнерства. Профессии развиваются вокруг востребованных в практической деятельности совокупности знаний, и именно такие объединения создают благотворную среду для расширения и обновления этих знаний, выступая посредником между образованием, бизнесом и обществом. При возникновении предпосылок для изменений в профессии, необходимости новых компетентностей или технологий важно, чтобы все нововведения могли быть адаптированы в унифицированной форме ко всей отрасли.

Согласно ФЗ «О некоммерческих организациях» основными целями ассоциаций (союзов) является защита общих, в том числе профессиональных, интересов, для достижения общественно полезных и имеющих некоммерческий характер [1]. Большинство ориентированных на управление профессиональных ассоциаций выполняют похвальную работу в том направлении, которое традиционно доминировало в их деятельности – помощь своим членам в налаживании контактов и построении эффективной коммуникации. С одной стороны, профессиональные объединения создают площадки для обсуждения профессиональных вопросов и согласования различных точек зрения, организуя конференции, встречи, инновационные и учебные семинары, рабочие группы, публикации в научных журналах и в СМИ, интегрируя мнения участников различных уровней подготовленности и ответственности – специалистов, официальных лиц и всех заинтересованных сторон. С другой стороны, профессиональные сообщества, обладая мощным интеллектуальным потенциалом, как правило, ведут экспертную работу, обеспечивая соответствующий уровень нормативных и рекомендательных документов. Еще одно направление – участие в разработке и распространении инноваций и лучших для данной индустрии практик, которые распространяются в виде рекомендаций, методик, стандартов деятельности, кодексов, обеспечивая единые подходы, принципы, правила и методологию, признаваемые на национальном и международном уровнях. Профессиональные сообщества также участвуют в разработке профессиональных стандартов, в аккредитации организаций, проводящих оценку и сертификацию профессиональных квалификаций.

В настоящий момент во всем мире насчитывается свыше двадцати крупных ассоциаций по спортивному менеджменту, к которым тяготеют многочисленные объединения, созданные по региональному признаку и по видам спорта. Кроме того, во многих зарубежных университетах, где существуют программы подготовки в области управления спортивной деятельностью, имеются свои студенческие и профессиональные ассоциации спортивных менеджеров. К ведущим общепризнанным международным организациям по спортивному менеджменту относятся:

- NASSM – Северо-Американское сообщество по спортивному менеджменту. Было основано в 1985 году и насчитывает свыше 900 членов;
- EASM – Европейская ассоциация спортивного менеджмента. Созданная в 1993 году ассоциация объединяет все страны Европы, а общее количество членов достигает 4000;

- SMAANZ – Ассоциация спортивного менеджмента Австралии и Новой Зеландии, основанная в 1995 году;
- ALGEDE – Латино-Американская ассоциация спортивного менеджмента. Год основания – 2000, общее число членов свыше ста;
- AASM– Азиатская ассоциация спортивного менеджмента, основана в 2002 году и объединяет 11 стран;
- ASMA– Африканская ассоциация спортивного менеджмента, является самой молодой и действует не более трех лет.

Все они входят в состав WASM – Всемирную ассоциацию спортивного менеджмента и Международный альянс спортивного менеджмента (InternationalSportManagementAlliance).

Анализ уставных документов и ежегодных отчетов позволил выделить следующие основные функции международных ассоциаций спортивного менеджмента:

- стимулирование проведения научных исследований и публикаций материалов в области спортивного менеджмента,
- создание условий для обмена актуальной информацией и диссеминации лучших практик,
- поддержка членов ассоциации в их работе,
- развитие спортивного менеджмента в регионе,
- сотрудничество с другими спортивными ассоциациями по согласованным целям,
- бенчмаркинг и сравнительный анализ достижений регионов в развитии спорта,
- организация конференций, семинаров и сезонных школ,
- поддержка образовательных программ и содействие обмену опытом в преподавании спортивного менеджмента,
- создание условий для применения на практике научно обоснованных методов спортивного менеджмента,
- стимулирование инновационного и исследовательского интереса членов сообщества,
- поддержка в актуальном состоянии сайта и специальных баз данных,
- публикация материалов по спортивному менеджменту в научных журналах, информационных буклетах, СМИ, социальных медиа, как в печатном, так и в электронном видах.

Следует отметить,

что под патронажем каждого сообщества издаются рецензируемые журналы: Journal of Sport Management, Sport Management Education Journal, European Sports Management Quarterly, Sport Management Review. Тематика обсуждаемых вопросов и публикаций охватывает широкий круг проблем, в числе которых безопасность соревнований, влияние спортивных событий на развитие территорий, устойчивое развитие и экология, социальная ответственность, коррупция в спорте, проблемы допинга и др. [2].

Ассоциации осуществляют аккредитацию образовательных программ по спортивному менеджменту и ярмарки педагогических технологий. При поддержке спонсоров и национальных органов управления предоставляются гранты молодым ученым, студентам, исследователям, и компаниям индустрии спорта. Информационная поддержка членов включает в себя данные о вакансиях, приглашениях на учебные и научные стажировки, доступ к публикациям и архивам конференций.

Особое значение членство в профессиональных ассоциациях имеет для студентов, которые хотят связать свое будущее со спортивными организациями. Это позволяет им познакомиться с ведущими компаниями и практиками, принять участие в конференциях, подобрать соответствующие требованиям образовательные программы и получить финансовую поддержку. Молодые ученые могут воспользоваться возможностью экспертного оценивания исследований в ходе специально организованных аспирантских

семинаров. Стоимость годового членства для учащихся предоставляется со значительной скидкой или бесплатно в случае оплаты организационного взноса конференции.

Таким образом, ассоциация спортивного менеджмента может стать эффективной площадкой для объединения российских профессионалов на благо развития и процветания спортивной индустрии и российского спорта. Разумеется, это возможно при интеграции научных, образовательных, грантовых и информационных инициатив. Существующие в настоящее время российские объединения спортивных менеджеров, в основном, сосредотачивают свое внимание на информационной поддержке. Некоторые союзы создаются исключительно в целях продвижения определенных компаний, что является контрпродуктивным для формирования благоприятной почвы профессионального совершенствования спортивных менеджеров. Вопрос о создании ассоциации, готовой представлять Россию на международной арене и соответствовать самым высоким стандартам многокритериальной поддержки менеджеров государственных и частных спортивных и образовательных организаций, остается открытым и нуждается в прочной поддержке со стороны всех заинтересованных сторон.

Литература:

1. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» [http://www.consultant.ru/popular/nekomerz/71\\_2.html#p385](http://www.consultant.ru/popular/nekomerz/71_2.html#p385)
2. Кайшева, К.В. Международные тенденции профессиональной подготовки спортивных менеджеров // Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе: сб. мат-лов международной научно-практ. конф. – СПб: Астерион, 2013. – С. 163-166.
3. Тимченко, В.В., Неустроев, С.С., Кайшева, К.В., Интернет-технологии в маркетинге образовательных услуг // «Нижегородское образование». – 2012. – №2. – С. 54.
4. Тимченко, В.В., Кайшева, К.В., Тимченко, В.В. Исследование влияния спортивного турнира на основе мнения зрителей // Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе: сб. мат-лов международной научно-практ. конф. – СПб: Астерион, 2013. – С. 166-168.

**А.В. Рубашов,**

канд. психол. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА НА СПОРТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЖЕНСКОЙ КОМАНДЫ ПО ФУТБОЛУ**

Социально-психологический климат (СПК) коллектива является существенным фактором жизнедеятельности человека, оказывающим влияние на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, на их повседневное самочувствие, работоспособность и уровень творческой личностной самореализации [5, с. 253].

Благоприятный социально-психологический климат, сплочённость коллектива, с одной стороны, и эффективность его работы – с другой, находятся в прямой зависимости. В спортивной практике примеры этому встречаются часто [1, с. 237].

Сплоченность – устойчивое качество спортивной команды, процесс формирования которого длителен и иногда противоречив [4, с. 185].

Спортивная команда является чрезвычайно сложным в структурном отношении социальным образованием, состоящим из ряда подструктур: ранговой или иерархической, ролевой, соподчинения, межличностных отношений по вертикали (тренер-спортсмен), межличностных отношений по горизонтали (спортсмен- спортсмен).

Формальная структура создается в процессе учебно-тренировочной и соревновательной деятельности на основе приказов, распоряжений, требований тренера, взаимоотношений спортсменов.

Неформальная структура складывается в учебно-тренировочной и соревновательной деятельности, благодаря определенной «степени свободы» развития связей в группе, основанных на симпатии, взаимном предпочтении, общих интересах и потребностях.

Состояние неформальных межличностных отношений в коллективе иногда даже отождествляют с СПК, так как он в первую очередь как раз и характеризуется прочностью внутренних связей между членами коллектива [2, с. 8].

Особенность формальной структуры в том, что она способствует объединению людей в группу, регулирует частоту контактов, плотность и качественную составляющую.

Нарушение сдерживающей функции характеризуется снижением дисциплинированности, ответственности за свои действия, ухудшением поведения, нарушением субординации. Группа перестает отвечать тем задачам, ради решения которых она была создана [3, с. 65].

В данной работе были изучены особенности изменения состояния СПК женской команды по футболу Гатчинского муниципального района (далее спортивная команда «Сборная ГМР») и их влияние на результативность спортивных достижений команды в течение 2013 -2014 гг.

Спортивная команда «Сборная ГМР» была создана в 1997 году.

Развитие и становление данной команды происходило в нелегких условиях и в сильной конкуренции с другими коллективами Гатчинского района.

На данный период времени «Сборная ГМР» насчитывает 4 коллектива женских команд поделенных по таким критериям как: возраст, опыт, уровень натренированности, уровень занятости (обучение, работа).

Непосредственно в данной работе большее внимание будет уделено первому основному игровому составу, а так же ближайшему дублирующему резерву.

Спортивная команда «Сборная ГМР» принимала и принимает участие в таких соревнованиях как:

- МРО Северо-запад;
- чемпионат и кубок Санкт-Петербурга по мини-футболу, по футболу;
- чемпионат и кубок Ленинградской области по мини-футболу, по футболу;
- международный студенческий турнир по мини-футболу «Кубок Невы»;
- международный футбольный студенческий фестиваль «Кубок Белых Ночей»;
- чемпионат России по футболу 7х7 среди вузов;
- кубок и чемпионат Женской Футбольной Лиги (ЖФЛ) Санкт-Петербурга по мини-футболу, по футболу в формате 6х6, 7х7;
- кубок и чемпионат Женской Футбольной Лиги (ЖФЛ) Санкт-Петербурга по пляжному футболу;
- первенство России по пляжному футболу;
- чемпионат и кубок Санкт-Петербурга по пляжному футболу;
- ежегодный участник с 2011 года в 2 возрастных категориях Футбольного Интернационального Независимого Турнира (ФИНТ);
- игроки спортивной команды «Сборная ГМР» учащиеся в Гатчинском Педагогическом колледже имени К. Д. Ушинского принимают постоянное участие в играх за колледж на первенстве области по мини-футболу, и 2 года подряд становятся победителями данного турнира, и едут представлять Ленинградскую область и спортивную команду «Сборная ГМР» на финал ВУЗов в Москву.

Что касается географии участия в соревнованиях, то она очень разнообразна.

От Ленинградской области и Санкт-Петербурга до Петрозаводска, Псковской области, Крымска, Москвы, Калининградской области, Финляндии, Швеции.

Непосредственно исследуемый коллектив спортивной команды «Сборная ГМР» в данной работе относится к малой группе, численный состав, которой 20 человек.

Ниже на рис. 1 представлена организационная структура спортивной команды «Сборная ГМР».



Рис. 1. Организационная структура спортивной команды «Сборная ГМР»

Руководящий состав представлен в количестве 4 человек:

- начальник команды;
- главный тренер;
- тренер;
- тренер второй команды.

16 человек, которые составляют основной состав, а так же ближайший резерв.

У спортивной команды «Сборной ГМР» довольно плотный график. Помимо 2 тренировок в неделю, игроки проводят 1, а порой и по 2 матча в день.

Бывают случаи, когда в разгар или под конец сезона коллектив играет сразу на 2 турнирах одновременно.

При этом показывая высокие результаты и получая индивидуальные награды.

Основную и большую часть коллектива по демографическому критерию составляют женщины, это 16 человек, что составляет 80 % от всего коллектива. Мужская часть коллектива представлена в количестве 4 человек, что составляет 20 % от всего коллектива.

Преобладающей возрастной категорией в исследуемом коллективе являются следующие возрастные диапазоны:

1. 17-20 лет, в данном диапазоне 8 человек, что составляет 40 % от всей численности коллектива.
2. 21-24 года, в данном диапазоне 9 человек, что составляет 45 % от всей численности коллектива.
3. 25-39 лет, представлены 2 человека, что составляет 10% от всей численности коллектива.
4. 51 год, это 1 человек, что составляет 5% от всей численности коллектива.

В исследуемом коллективе проводится спортивный отбор, который представляет собой комплекс мероприятий по выявлению спортсменов, обладающих высоким уровнем способностей, отвечающих требованиям специфики данного вида спорта.

Предполагается использование различных методов исследования (психологических, социологических и др.).

Качественно видоизменяясь, отбор входит в систему многолетней подготовки.

Основными критериями первичного отбора в данный спортивный коллектив являются:

- тип личности,
- степень предрасположенности к спортивной сфере,
- потенциальные возможности,
- физические характеристики.

В данном спортивном коллективе применяется демократический стиль управления, который характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между тренером и капитаном, тренером и игроками.

Тренер данной спортивной команды часто выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, после чего принимаются коллегиальные решения.

Бывают случаи, когда нарушено своевременное информирование членов коллектива по важным для них вопросам, что приводит к отсутствию ключевых игроков на важных играх, соревнованиях.

Общение с подопечными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную работу, доброжелательно и вежливо, по необходимости применяются приказы.

Тренер отстаивает интересы подопечных, как в соревновательном процессе, так и в вопросах касающихся внешней и финансовой деятельности.

Влюбительской спортивной команде «Сборная ГМР» есть свои традиции, например поздравления с днем рождения и с праздниками, такими как 23 февраля и 8 марта.

Так же по окончании сезона вошедший в традицию командный выезд на природу.

Что касается свободного времени спортсменов спортивной команды «Сборной ГМР», то они заполняют его разными видами досуга, например:

- информационный: чтение книг, журналов, просмотр телевизора, прослушивание радио, музыки;
- интеллектуальный: посещение кинотеатров, театров;
- физкультурно-спортивный и физкультурно-оздоровительный: занятия различными видами спорта, не отвлекающие от основного вида;
- развлекательный: посещение дискотек, ресторанов, встречи с друзьями вне дома;
- семейно-ориентированный: прогулки и общение с родными;
- работа, обучение в колледжах, ВУЗах;
- посещение магазинов, поход за покупками.

Спортсменки спортивной команды «Сборная ГМР» как и спортсменки из большинства других команд Санкт-Петербурга обладают большой экономической свободой.

Самостоятельно решают, в каких соревнованиях выступать и за кого, при условии того что спортивная команда «Сборная ГМР» участие в данном турнире не принимает.

Не маловажным фактором в спортивной команде «Сборной ГМР» является доверие тренерского состава к игрокам, которые в свою очередь ставят тренера в известность при тех или иных условиях участия в других коллективах, личных проблемах.

Так же спортсменки и тренера могут работать по найму на государственные или коммерческие структуры.

Некоторые спортсмены данного коллектива работают на тренерском мостике, либо создав свою команду, либо в своей команде, развивая детский или юношеский футбол, помогая этим тренеру и руководству.

В спортивной команде «Сборной ГМР» повременная форма оплаты труда руководящего состава, то есть заработок начисляется в зависимости от количества отработанного времени и тарифной ставки.

Так же есть система должностных окладов, которые увеличиваются по мере их роста и квалификации.

Стоит отметить, что игроки основного состава за участие в турнирах различного уровня иногда получают премиальные.

В исследуемом коллективе не последнее место занимает финансовое положение команды в целом, и каждого игрока по отдельности.

Данная спортивная команда базируется в Ленинградской области, в г. Гатчина, и не малую долю расходов занимает дорога на соревнования.

Для диагностики социально-психологического климата команды были применены: метод наблюдения и социометрии.

По результатам наблюдения был сделан вывод о том, что СПК в данном коллективе в благоприятный, об этом свидетельствуют следующие показатели:

- коллектив бодр, активен, полон энергии,
- жизнерадостный тон во взаимоотношениях между людьми,
- отношения строятся на принципах сотрудничества и взаимопомощи, доброжелательности.

Однако порой бывают конфликты, когда у коллектива трудный график соревновательного процесса.

Негативное влияние на исследуемый коллектив оказывает фаворитизм некоторых участников спортивной команды, что приводит к снижению активности у многих игроков спортивной команды «Сборная ГМР», а так же к снижению не только спортивного, но и личностного роста игроков, снижение дружелюбных отношений.

Тренер, в исследуемом коллективе имея фаворитов, ущемляет права игроков, а так же недооценивает их отношение к общему делу, личностному росту, стремлениям к развитию и улучшению игровых навыков.

Участники коллектива спортивной команды «Сборная ГМР» чувствуют часто ущемление своих прав, несправедливость к себе со стороны тренерского состава.

Так же негативно влияют на СПК слухи, которые довольно часто исходят со стороны не только игроков, но и руководства спортивной команды.

Члены спортивной команды стараются при возникновении конфликтной ситуации выбирать стратегию сотрудничества, что чаще всего сглаживает возникающие противоречия.

В большинстве случаев конфликтные ситуации между членами коллектива проявляются из-за:

- взаимного неприятия мнений и суждений друг друга;
- чрезмерной и жесткой критики;
- длительного совместного взаимодействия на тренировках и в командировках.

За период 2013-2014 год, команда принимала участие в 16 соревнованиях, в которых:

- одержала 2 победы,
- 3 раза становилась 2,
- 5 раз занимала 3 место,
- 2 раза занимала 4 турнирную строчку,
- 2 раза занимала 5 место,
- 1 раз становилась 6.

Результаты деятельности спортивной команды «Сборная ГМР» можно представить следующим образом (таблица 1):

месяц	место	влияние на социально-психологический климат
январь – март 2013	5	благоприятный
апрель 2013	6	относительно благоприятный
май 2013	3,5	благоприятный
июнь – сентябрь 2013	4,2,2	неблагоприятный
октябрь – декабрь 2013	4,3,2	относительно благоприятный
январь – март 2014	3	относительно благоприятный
апрель 2014	1	благоприятный
май – июль 2014	3, 3, 1	неблагоприятный

Таблица 1. Результаты деятельности спортивной команды «Сборная ГМР» за 2013/2014 год

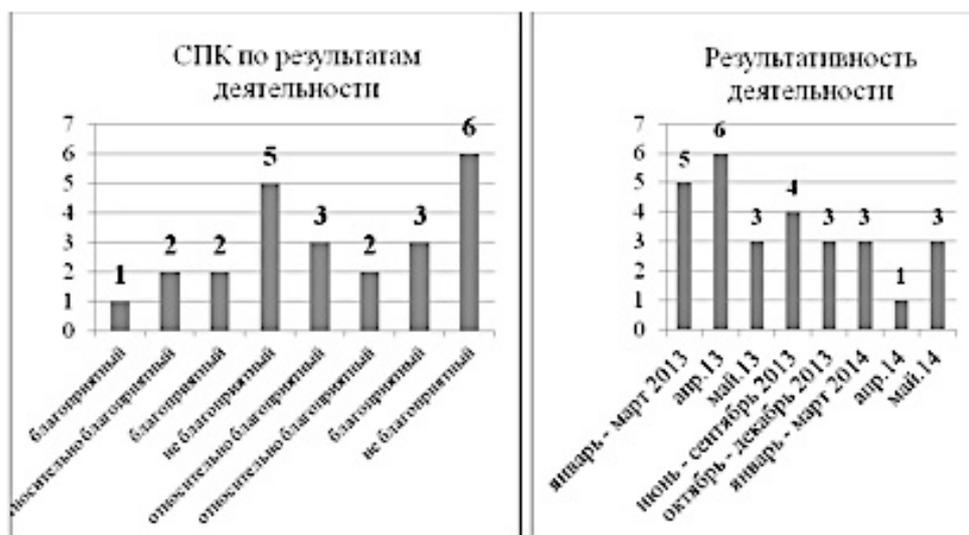


Рис. 2. СПК по результатам деятельности и результативность деятельности

За период с января по май 2013 года в команде наблюдался благоприятный социально-психологический климат, за исключением апреля месяца, в котором был небольшой спад социально-психологического климата к относительно благоприятному.

В период июнь – сентябрь 2013 года социально-психологический климат был неблагоприятный, это связано с трудным графиком соревновательной и тренировочной деятельностью, а так же с окончанием учебного процесса.

В период октябрь – декабрь 2013 года социально-психологический климат в данной спортивной команде стал относительно благоприятным. Относительно благоприятный социально-психологический климат в данном коллективе продержался до марта 2014 года, а затем в апреле месяце стал благоприятным. Неблагоприятным социально-психологический климат в данном коллективе стал с мая месяца 2014 года из-за накопленной усталости у игроков и высокими требованиями к выполняемой деятельности.

Таким образом, исследования показали тесную взаимосвязь между состоянием СПК спортивной команды и её спортивными результатами: высокие спортивные результаты достигались командой тогда, когда СПК в коллективе спортивной команды был благоприятный.

Литература:

1. Ильин, Е.П. Психология спорта. Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2011. –351 с.
2. Панфилова, А.П. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 240 с.
3. Попов, А.Л. Спортивная психология. Учебное пособие. – М.: Физкультура и спорт, 2013. –65 с.
4. Пуни, А. Ц., Психология физического воспитания и спорта: учебник для вузов. – М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2011. –184 с.
5. Рубашов, А.В. Социально-психологический климат в образовательном учреждении и политика в управлении организационными изменениями / «Инновационное управление человеческими ресурсами в образовательных учреждениях»: коллективная монография. I часть / Под ред. проф. А.П. Панфиловой, проф. С.Ю. Трапицына. – СПб.: Своё издательство, 2014. – С. 250 – 268.

**Ю.Я. Лобанов,**  
д-р пед. наук, зав.каф.спортивных дисциплин  
**И.Н. Чурилина,**  
канд. экон. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им.А.И.Герцена

## **О НЕКОТОРЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА РЫНКА ТРУДА ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ШАНХАЯ**

Основной предпосылкой для серьезных перемен в спортивной сфере России стало усиленное внимание государства к улучшению качества жизни и благосостояния россиян, укреплению их здоровья, к вопросам создания материально-технической базы спорта, к повышению значимости спорта как инструмента для решения многих социальных и экономических задач.

Президент Российской Федерации в рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития страны до 2020 года поставил перед страной важнейшую задачу – восстановление здоровья нации. Так до к 2020 году 80% учащихся образовательных организаций должно регулярно заниматься физической культурой и спортом.

Наряду с развитием спорта в стране возрастает роль и профессиональных кадров по подготовке спортсменов и воспитания здорового духа.

Спортивный тренер – это ключевая фигура во всей пирамиде спорта и физической культуры. Сегодня есть две категории тренеров: тренеры профессиональных спортсменов и тренеры спортивных секций. Зачастую тренеры имеют в прошлом немалые достижения в своей области спорта и

получили специальное спортивное или педагогическое образование.

В Китае рынок труда спортивно-физкультурной деятельности формировался в условиях, несколько отличающихся от тех, что сложились в России. Бурно развивающиеся отрасли физической культуры и спорта России и Китая ориентируют на необходимость изучения особенностей функционирования отраслей.

Изучая состояние рынка труда в спортивно-физкультурной сфере России и Китае, нами было проведено теоретическое исследование, которое позволило нам сравнить состояние этих сегментов в Санкт-Петербурге и Китае.

Осознавая, что условия развития экономик двух стран имеют существенные различия, мы постарались в аналитической работе использовать такие показатели рынка труда

спортивной отрасли, которые в меньшей степени зависят от климатических и географических условий. Исследование проводилось на примере сравнения физкультурно-спортивной деятельности крупнейших городов России и Китая – Санкт-Петербурга и Шанхая.

Изучая демографические характеристики населения, занятого в физкультурно-спортивной отрасли, нами получены следующие данные.

В Санкт-Петербурге отрасли спортивно-физкультурных услуг работают 28,6% люди младше 30 лет (в Шанхае - 26,8%); 57,1% - люди в возрасте 30-60 лет (в Шанхае - 52,8%); специалистов в возрасте старше 60 лет в Санкт-Петербурге составляют 14,3% (в Шанхае - 20,4%).

Не сложно заметить, в возрастной структуре занятых в физкультурно-спортивной отрасли, уровень молодежи Санкт-Петербурга высокий. В Шанхае напротив, большая часть людей занятых в физкультурно-спортивной отрасли имеет возраст 60 лет. Можно предположить, что усилия России в области развития физической культуры и спорта имеют позитивные сдвиги. Молодежь охотно идет работать в различные спортивные организации (Рис.1).

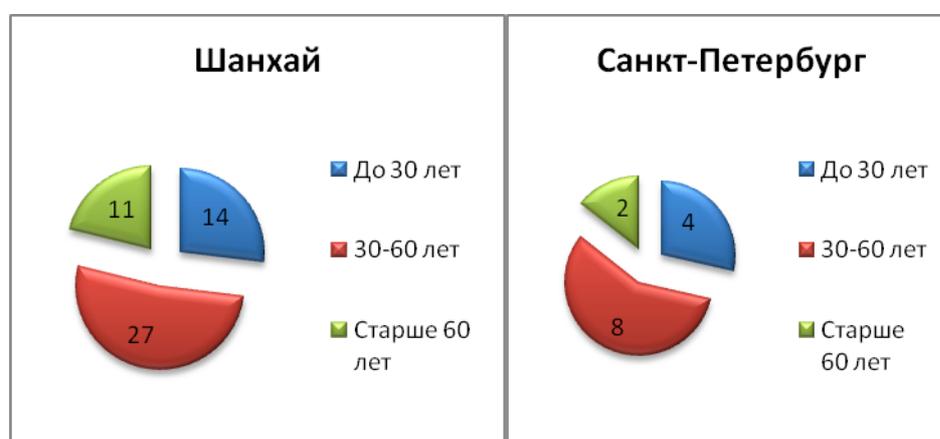


Рис. 1. Возрастная структура занятого населения в физкультурно-спортивной отрасли Шанхая и Санкт-Петербурга в 2012, (%)

Сравнительный анализ уровня образования работников физкультурно-спортивной отрасли Санкт-Петербурга и Шанхая показал, что в Санкт-Петербурге людей с высшим образованием, работающих в спортивной индустрии, составляет 21,97% от общего числа занятых в экономике города (в Шанхае - 15,77%). Людей со средним образованием в физкультурно-спортивной отрасли в Санкт-Петербурге - 50,04% (в Шанхае столько же). Доля в Санкт-Петербурге людей без специального образования составляет - 27,99% (в Шанхае - 33,85%). Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что уровень образования занятых людей в физкультурно-спортивной отрасли Санкт-Петербурга выше, чем Шанхая. Возможно такое положение объясняется отчасти тем, что Санкт-Петербург имеет более совершенную образовательную систему физкультурно-спортивной отрасли, а Шанхай испытывает образовательных программ высшего спортивного образования (Рис.2).

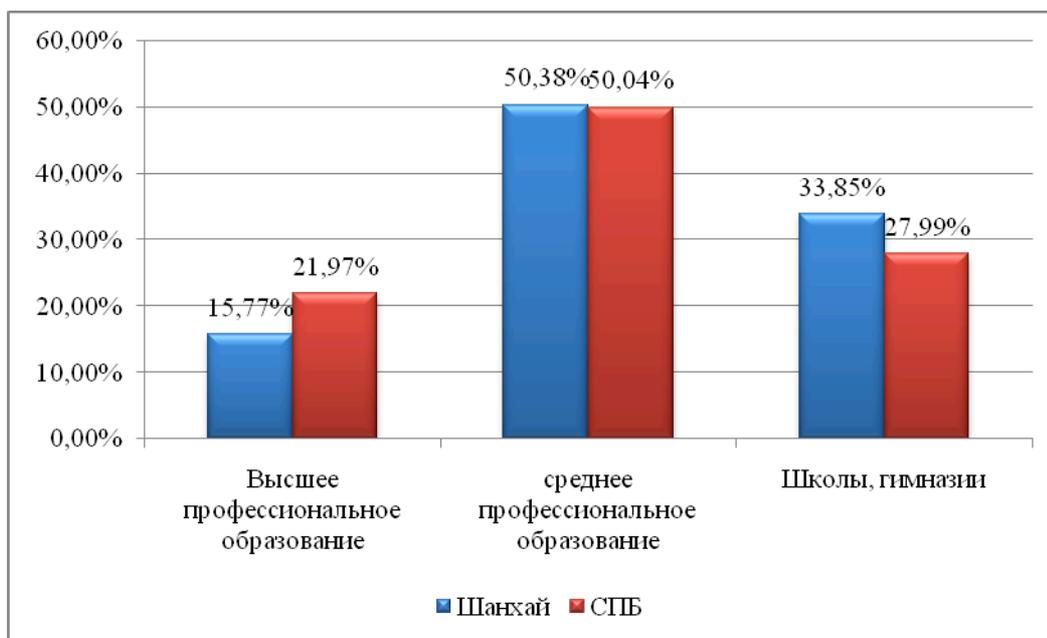


Рис.2. Динамика образовательного уровня населения в Шанхае и Санкт –Петербурге в 2012 году, (%)

Рассматривая уровень безработицы в физкультурно-спортивной отрасли Санкт-Петербурга, мы обратили внимание, что он держится на очень низкой отметке- 0,3-0,4%, в то время как в Шанхае уровень безработицы за последние годы растет (от 0,3-0,7%). Можно предположить, что переход к рыночным отношениям в сфере физической культуры и спорта, диктует новые требования к специалистам, работающим в отрасли. Учитывая, что в Шанхае эта категория возрастная, то скорее всего не имеет возможности быстро адаптироваться к новым рыночным условиям. Также отсутствие образовательных программ может оказывать влияние на рост безработицы в этой сфере (Рис.3).

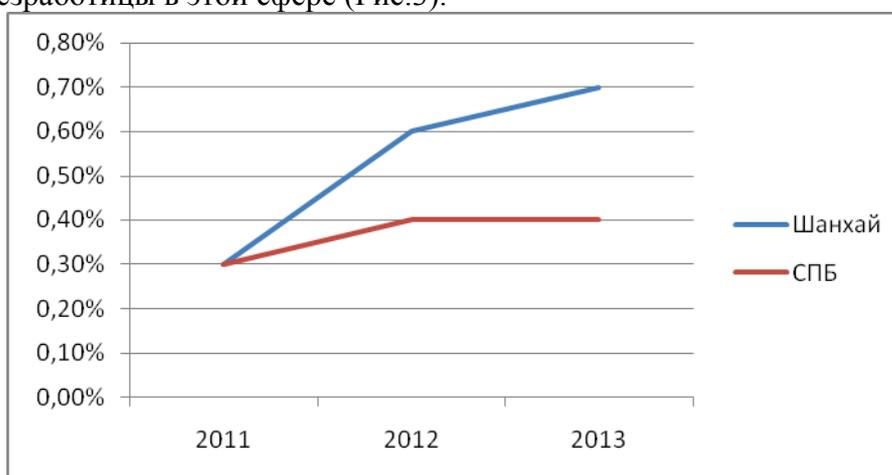


Рис. 3. Динамика уровня безработицы в физкультурно-спортивной отрасли Санкт-Петербурга и Шанхая ( 2010-2012 год)

Таким образом, на наш взгляд, есть прекрасные перспективы для развития сотрудничества между Санкт-Петербургом и Шанхаем в области развития образовательных программ для спортивно-физкультурной отрасли. Нам представляется, что прогрессивными могут стать бакалаврские программы, направленные на подготовку менеджеров спортивных организаций, а также программы, направленные на подготовку тренеров спортивных команд.

Сноски:

1. В статье используются данные о спортивно-физкультурной сфере, предоставленные студенткой ЧжаньВэнь (Шанхай, Китай).
  2. Комитет по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга. URL: <http://kfis.gov.spb.ru/razvitie-otrasli-fkis/>
- Литература:
1. Аристова, Л.В., Шпилька, С.П. Физическая культура: отрасль в новых условиях хозяйствования. - М., Экономика, 2011.
  2. Золотов, М.И., Кузин, В.В., Кутепов М.Е., Сейранов, С.Г. Менеджмент и экономика ФКиС: Учебное пособие для студентов высш. пед. учеб. завед. – М.: Издательский центр «Академия», 2011.
  3. Об утверждении Концепции и долгосрочной целевой программы Санкт-Петербурга "Программа развития физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге на 2010-2014 годы" (с изменениями на 3 сентября 2014 года). URL: <http://docs.cntd.ru/document/891826279>
  4. Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=148902>
  5. Круглова, Т.Э. Спортивный менеджмент. Учебно-методическое пособие.- СПб: СПбГУФК им. П.Ф. Лесгафта, 2011.

**В.В. Тимченко,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

### **ИНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ СПОРТИВНОГО СОБЫТИЯ**

В социологии управления существуют значительные разногласия относительно наиболее точных методов анализа социально-экономических эффектов спортивного события. Дискуссия об эффективности используемых для оценки методов ведется уже давно. Для этого определяется необходимость привлечения профессиональных команд для исследования спортивных событий и управления такими командами на основе актуальных методов социологии управления, что позволяет обеспечить информационное сопровождение спортивных событий для достижения наилучших результатов в интересах российского спорта и спортивной индустрии.

Один и тот же объект исследования может подвергаться социологическому анализу циклично, благодаря чему можно проследить его развитие в динамике. Благодаря этому в прикладной социологии принято различать точечное и повторное исследование.

Точечное (одиночное) исследование обеспечивает информацию об изучаемом объекте на момент его изучения, но не позволяет сделать выводы о динамике его изменений и тенденциях развития.

Повторные исследования организуются на протяжении отведенного времени через определенный промежуток времени на основе того же методического инструментария с целью сбора информации об изучаемом явлении, объекте и ее сравнения, с тем чтобы выявить динамику процессов. При этом повторное исследование имеет свои особенности, связанные с исследуемой выборочной совокупностью (совокупность респондентов). Например, панельное исследование, которое означает участие в повторных исследованиях одних и тех же респондентов.

В настоящей статье представлены результаты онлайн исследования, проведенного на международной гоночной регате NordStreamRace в мае 2014 года. Исследование проводилось

с использованием методики разработанной профессором DouglasMicheleTurco. Методика апробирована на различных международных соревнованиях, в числе которых Олимпийские игры, универсиады, чемпионаты мира и Европы по футболу и др. Все участники исследовательской группы являются членами Европейской ассоциации спортивного менеджмента EASM. Также, при составлении анкеты, применялась методика социологического исследования, описанная в учебнике «Методы социологического исследования: учебное пособие для вузов, Книжный дом «Университет» 2006».

Исследовательской группой названа проблема:

Исследуемое событие является удаленным, наблюдать за ним постоянно невозможно, так большинство зрителей следит за результатами в режиме онлайн. Таким образом застать достаточное количество респондентов для исследования в одном месте сложно, а вылавливать затратно.

Перед исследователем поставлена проблема: должен ли он привлекать дополнительные ресурсы для охвата большего числа зрителей или использовать дополнительные технологии? И как определить участников для исследования среди обычных юзеров?

Целью исследования является оценка эффективности интернет технологии в социологическом исследовании спортивного события. Содержание исследования включает выяснение интересов зрителей и участников соревнований. В числе прочих получены следующие результаты: определен профиль зрителя, выявлен уровень интереса к спорту и к событию.

Основным методом исследования стало письменное интервью в соответствии с заранее разработанной структурой вопросов. Исследования проведены в течение 3 месяцев. Опрошено 220 респондентов одним исследователем. Первичные данные обработаны и проанализированы с помощью web ресурса [www.surveymonkey.ru](http://www.surveymonkey.ru)

Анкетированием были охвачены различные категории реципиентов, в том числе люди разного возраста, занятий и интересов. Исследование включало анализ интересов, интерес к команде, наличие родственников среди участников, посетили ли участники данное мероприятие или следили онлайн, демографические данные и т.д.

Результаты опроса.

Среди респондентов возраст 60% зрителей составляет от 20-30 лет, 28% от 30-50 лет, оставшихся 12% старше 50 лет.

Среди опрошенных 70% мужчины, 30% женщины.

Зрителями данного мероприятия являются представители множества профессий: продавец, продавец прогулочных лодок, сервисное обслуживание лодок, инженер, фитнес индустрия, продавец запчастей для лодок, менеджер, студент, ПР, преподаватель, IT индустрия, технолог, туристическая индустрия, спортивный тренер, нефтедобыча, спорт индустрия, директор проката лодок, маркетинг директор и т.д.

Из числа опрошенных 74.5% следили за событием онлайн, 25% посетили данное мероприятие, 0,5% являются участниками события.

Задавая вопрос, за какую команду Вы болеете, было выявлено большое количество болельщиков различных команд, таких как: TeamBrunel, PetiteFlamme, TeamEstonia, Bronenosec, Газпром, Эстония, Orc, First, Finlandteam. Среди прочего указывали: болеют за всех, нет определенного предпочтения, ни за кого.

5% опрошенных имеют родственников среди участников, 45% являются друзьями участников мероприятия. Также 45% не знакомы лично ни с кем из участников и 5% ответили другое.

Большинство зрителей являются жителями РФ (Мурманск, Москва, Санкт-Петербург) и стран Прибалтики: Эстония, Латвия, Литва, Германия. Остальные респонденты жители Украины, Финляндии, Швеции.

На вопрос, что понравилось больше всего, респонденты отметили: красивые регаты класса Swan 60, обстановку, организованность, зрелищность, трансляции гонки в режиме онлайн, подготовленность лодок. Наибольшее количество участников исследования отметили интерес к дистанции С-Петербург – Варнемюндэ, сложности данной трассы, погодные условия, выпавшие на дни соревнования. Среди прочего ответы: красота Балтики, командный дух, понравилось все.

Среди преимуществ данного события зрители выделили: хорошие возможности для Газпрома, хорошая реклама, новые возможности для развития парусного спорта и развития бизнеса в данном сегменте, привлечение малого бизнеса, привлечение интереса к парусному спорту, интерес к спортивному менеджменту, опыт для участников.

Более четверти опрошенных ответили, что для совершенствования данного события следует: привлечь больше стран, больше трансляций, сделать публичным, дать возможность больше лицезреть команды, улучшить подготовку и призовой фонд, больше команд. Некоторые респонденты затруднились ответить на данный вопрос.

Таким образом, настоящее исследование достигло поставленной цели: исследование позволило апробировать методику в международных условиях, получить опыт участникам исследовательской группы в организации подобных мероприятий и подготовиться к проведению сравнительных исследований в рамках крупных мероприятий. определено отношение зрителей к турниру, выявлены достоинства и недостатки в организации турнира с точки зрения зрителей, выявлены некоторые проблемы, которые могут быть полезны организаторам турнира для их решения. В процессе исследования наработана электронная база заинтересованных такого рода мероприятиях, что позволяет провести дополнительные исследования или использовать данную группу для проведения нового исследования при соответствующих условиях. Полученные результаты будут использованы в написании кандидатской работы, а так же предложены студентам в качестве практических кейсов для решения в магистерской образовательной программе «Менеджмент в спорте».

Литература:

1. Организация международного теннисного турнира: исследование мнения зрителей // Кайшева К.В., Тимченко В.В., Тимченко В.В., DouglasMicheleTurco, Berber Serkan. – «Менеджмент XXI века: стратегии образования и бизнеса», Санкт-Петербург, 2012 г. – РГПУ им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург.
2. Методы социологического исследования: учебное пособие для вузов, Книжный дом «Университет», 2006.
3. KaishevaKseniia, Timchenko Victor. Social media for community relationship management in Russian sport clubs. – 21 EASM conference “Sport between business and civil society”, Aalborg, 2012, September, 18-21.
4. Douglas Michele Turco, Berber Serkan, CemTinaz. Effects of the WTA championships on youth tennis in Istanbul. Year one. – 21 EASM conference “Sport between business and civil society”, Aalborg, 2012, September, 18-21.

**Д.В. Демков,**  
аспирант,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **ПЛАНИРОВАНИЕ В СПОРТИВНОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СПОРТИВНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Ускоряющаяся компьютеризация: возможность мгновенного получения полнейшей информации о любых товарах и услугах, ведет к переходу в экономику индивидуальных услуг. Поэтому все большее значение приобретают инновации и разнообразие. Чаще предложение формирует спрос.

Эти изменения заставляют искать новые подходы в организации коммерческих, так и некоммерческих объединениях и общественных организаций, к которым относятся и спортивные федерации.

Устойчивая организационная структура, ранее являвшаяся одним из главных факторов процветания организации, сейчас стала недостатком, поскольку инерционность не позволяет быстро реагировать на изменения. Для успешной деятельности и готовности к преодолению возникающих трудностей для спортивной организации важно планирование. Это позволит организации успешно использовать внешние изменения.

План устанавливает цели и стратегии деятельности спортивной федерации. При составлении плана спортивной федерации целесообразно проводить экспертные опросы и социологические исследования (или использовать результаты таких исследований, проведенных другими организациями), касающиеся различных аспектов деятельности организации и состояния внешней среды физической культуры и спорта.

Внутриорганизационное планирование состоит в определении направлений развития с учетом материальных источников обеспечения и рыночного спроса. Сущностью планирования является конкретизация целей развития спортивной федерации и каждого подразделения в отдельности на установленный период времени; определении конкретных задач, средств их достижения, сроков и последовательности реализации; выявлении материальных, трудовых и финансовых ресурсов, необходимых для решения поставленных задач.

Таким образом, планирование позволяет заранее учесть все внутренние так и внешние факторы, обеспечивающие условия для эффективной деятельности и развития, предусматривает разработку комплекса мероприятий, определяющих последовательность достижения поставленных целей с учетом возможностей наиболее эффективного использования ресурсов каждым подразделением и всей спортивной федерацией в целом. Планирование дает возможность организации взаимодействия между отдельными структурными подразделениями с целью постоянного корректирования показателей управления в соответствии с изменениями спроса в сфере физической культуры и спорта.

Разрабатываемые на основе планирования текущие планы ориентированы на достижение поставленных целей, исходя из конкретных условий и состояния сферы физической культуры и спорта (или отдельного вида спорта) на весь период развития. Поэтому текущие планы являются обратной связью, позволяя корректировать стратегию организации.

Планирование заканчивается перед началом действий по реализации плана. Планирование - это начальный этап управления, однако, оно представляет собой не единственный акт, а процесс, продолжающийся до завершения планируемого комплекса операций (рис.1) [5].



Рис. 1. Общая схема процесса управления спортивной федерации

В зависимости от направленности и характера решаемых задач различают три вида планирования: стратегическое (перспективное), среднесрочное, текущее (тактическое).

Стратегическое планирование охватывает период в 10-15 лет, заключается в определении главных целей деятельности общественной организации, составляется на основе глобальных ресурсов. Стратегическое планирование дает комплексное обоснование проблем,

с которые могут возникнуть в будущем, и дает на этой основе сформировать показатели развития на текущий период.

Стратегический план содержит решения касающиеся сфер деятельности и выбора новых направлений. В нем могут перечисляться основные проекты и устанавливаться их приоритеты. Разрабатывается он на уровне высшего звена управления [5].

В текущем планировании осуществляется постановка промежуточных целей для достижения стратегических целей и задач. При этом детально разрабатываются способы решения задач, использования ресурсов, внедрения новых технологий.

В основу при разработке плана закладывается

- 1) анализ перспектив развития спортивной федерации;
- 2) выбор стратегии и определение приоритетов по конкретному виду спорта;
- 3) анализ направлений диверсификации.

Текущие программы ориентируют оперативные подразделения спортивной федерации в их повседневной работе, направленной на обеспечение текущей эффективности, стратегические программы и бюджеты закладывают основы будущей эффективности, что требует создания специальной системы выполнения, построенной на управлении проектами.

Стратегический план выражен стратегией спортивной федерации (целями и задачами, прописанными в Уставе).

Так, например, стратегическими целями и задачами АМФР являются (статья 3 Устава АМФР):

1. В соответствии с целью своей деятельности Ассоциация:

содействует расширению и укреплению сети организаций, занимающихся развитием мини-футбола;

участвует в организации курсов повышения квалификации для тренеров, судей и других специалистов по мини-футболу;

разрабатывает положения, календари всероссийских соревнований по данному виду спорта;

организует всероссийские и международные соревнования по мини-футболу;

проводит благотворительные и рекламные мероприятия по мини-футболу;

по согласованию с заинтересованными организациями организует и содействует проведению международных турниров по мини-футболу;

организует подготовку, по согласованию с Российским футбольным союзом, сборных команд России к международным соревнованиям;

содействует участию команд Российской Федерации в соревнованиях по мини-футболу за рубежом;

участвует в издании и реализации информационных, рекламных и методических материалов по основным направлениям своей деятельности, а также самостоятельно организует эту работу;

проводит иные мероприятия в соответствии с уставной деятельностью Ассоциации, как с российскими, так и с зарубежными партнерами;

разрабатывает и реализует программы по развитию массового мини-футбола и профессионального мини-футбола среди людей различных возрастов.

Тактические планы составляются пятилетний срок, как наиболее удобный для обновления аппарата управления и реализации основных направлений деятельности. В них формируются основные задачи на установленный период, например, стратегия деятельности спортивной федерации, стратегия реализации основных уставных задач деятельности, финансовая стратегия и т.п. Среднесрочные планы предусматривают разработку в определенной последовательности мероприятий, направленных на достижение целей, намеченных долгосрочной программой развития [1].

В среднесрочном плане приводятся детальные сведения о планируемых соревнованиях, привлечении людей для занятий данным видом спорта, капиталовложениях, источниках финансирования. Он разрабатывается структурным подразделением федерации [2].

Состав и детализация плана осуществляется в зависимости от характера деятельности спортивной федерации. Естественным образом переход к рассмотрению практической деятельности спортивной федерации приводит нас от плана к процессу. Это связано с тем, что в настоящее время спортивную федерацию нужно рассматривать не просто как организационную структуру, а как систему взаимосвязанных процессов, направленных на достижение определенных целей[5].

Правильное планирование деятельности спортивной организации позволяет решить ряд важнейших задач от наиболее эффективного использования ресурсов и сокращения расходов до оптимизации взаимодействия между всеми подразделениями.

Способность спортивной организации быстрее и легче адаптироваться к потребностям как общества в целом, так и отдельного индивида, в процессе изменения и развития социально-экономической ситуации становится важнейшим условием успешного развития.

В современных условиях дееспособность спортивной федерации зависит от возможностей преобразования ключевых процессов ее развития в стратегические инициативы, нацеленные на как можно более полное удовлетворение требований потребителя и взаимодействие с другими субъектами спортивной деятельности.

Литература:

1. Бандурин, А.В. Управление деятельностью корпорации в России: дис. д-ра экон. наук / А.В. Бандурин. – М., 2002. – 307 с.
2. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 1994. – 685 с.
3. Гребнев, Е.Г. Управленческие нововведения / Е.Г. Гребнев. – М.: Экономика, 1985. – 159 с.
4. Кинг, У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика / У. Кинг, Д. Клиланд; пер. с англ.. – М.: Прогресс, 1996. – 69 с.
5. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер; пер. с англ. – СПб.: Питер ком, 1998. – 896 с.

**А.В. Крохин,**  
студент,  
Санкт-Петербург, СПбГУ

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДОХОДОВ РОССИЙСКИХ КЛУБОВ С ЕВРОПЕЙСКИМИ АНАЛОГАМИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФК КУБАНЬ И ФК ШЛЁНСК)**

С современной глобальной рыночной экономике, футбол становится не просто любимой игрой миллионов людей, но и местом, где обращаются и аккумулируются значительные суммы денежных средств. Сегодня мы все чаще слышим, что футбол – это бизнес, в котором нужно уметь достигать не только спортивных, но и финансовых результатов. Поэтому проблема успешного и продуктивного функционирования хозяйственных субъектов, которыми и являются футбольные клубы, несомненно входит в число наиболее актуальных в современном спортивном менеджменте.

С экономической точки зрения, данный вопрос интересен тем, что, изучив данную проблематику, мы можем убедиться за счет чего российские и зарубежные футбольные клубы формируют доходную часть своего бюджета, насколько они способны успешно существовать длительный период времени, достигать поставленных турнирных и

коммерческих целей, находить дополнительный потенциал для дальнейшего поступательного роста.

Поэтому основная цель нашей работы состояла в том, чтобы выявить особенности и характерные черты получаемых спортивными организациями доходов, определяя возникающие с этим проблемы и возможные пути их решения в сложившейся ситуации.

Большинство российских клубов крайне осторожно подходят к открытому размещению своих финансовых результатов. Стандартные формы бухгалтерской отчетности, которые публикуют клубы РФПЛ и ФНЛ, не могут раскрыть и упорядочить различный характер поступлений от деятельности футбольного клуба. Поэтому тот факт, что ФК Кубань (Краснодар) отразил в базе «СПАРК-Интерфакс» всю целостность своих денежных поступлений за 2013 год, стал отправной точкой к нашему исследованию.

Но непосредственный анализ доходов, получаемых от продажи билетов, игроков и иных статей, невозможен без сравнения другими участниками глобального футбольного рынка. В качестве аналога был выбран клуб «Шлёнск» (Вроцлав, Польша), что связано, прежде всего, с тем, что проводить сопоставление «крепкого» российского клуба с любым европейским не уступающим ему по спортивными показателям, входящим в пятерку ведущих чемпионатов (Англия, Германия, Италия, Испания, Франция), крайне непоказательно для целей исследования по причине глубокого отставания российского футбольного рынка. Сравнение же с клубом, выступающим в крепком чемпионате восточноевропейской страны, где недавно прошел крупный европейский футбольный «форум», представляется нам более репрезентативным.

Для начала бросим взгляд на общую информацию, анализ которой не заставит труда, а именно спортивные результаты, рассматриваемых нами команд. Обе команды, помимо того, что принимали участие в национальных чемпионатах и кубках, представляли свои страны на европейской арене во втором по значимости турнире континента «Лиге Европы УЕФА». Кубань преодолела два отборочных раунда и завершила свое выступление на групповом этапе турнира, польский же клуб, преодолев два отборочных раунда, уступил в заключительном испанской Севилье с общим счетом 1:9. В национальных чемпионатах и кубках обе команды заняли 10 и 9 места, вылетели из кубка в 1/16 и 1/8 раундах соответственно, что еще больше привлекает наш интерес для целей исследования близостью достигнутых результатов.

Если также, взглянуть на значение общей стоимости команды, выраженной суммарной трансферной стоимостью всех футболистов, то может сложиться и впечатление о ошибочности выбора аналога (76,5 и 10,87 миллионов евро), но в данном случае нас волнует не то, сколько зарабатывает команда в абсолютном выражении, а как она это делает в относительных величинах структурных статей дохода.

Обратившись к исходными данным годового отчета ФК «Кубань» и анализу рынка польских футбольных клубов, подготовленном польским подразделением Deloitte и иными польскими Интернет-ресурсами, мы составили сравнительные диаграммы структуры доходов, рассматриваемых нами команд.

Если мы невооруженным взглядом обратимся к данным, построенной нами диаграммы, то может показаться, что различий между Кубанью и Шленском нет. Ведь, например, доля доходов, получаемых от трансферов, практически идентична в относительном выражении, но данный вывод крайне ошибочен.

Как мы видим у польской команды основная статья дохода – это поступления от прав на трансляцию, то у Кубани это деньги, полученные от спонсоров и размещения рекламы, но и тут следует сделать оговорку. Если у «Шленска» – это действительно реальные деньги спонсоров и поступления от размещения рекламы, то у Кубани из всей суммы, данной графы доходов, 45% (11,7 млн. евро) – поступления из краевого бюджета, т.е типичная форма финансирования футбольных клубов в России, но далеко не естественная для Европы.

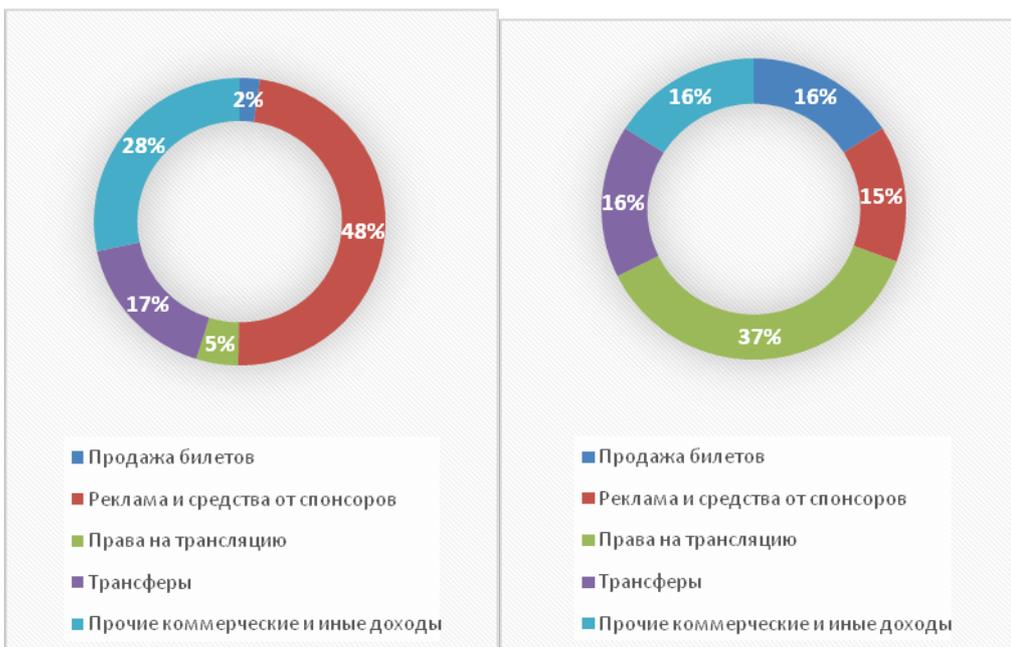


Диаграмма 1. Структура доходов ФК «Кубань»  
 Диаграмма 2. Структура доходов ФК «Шлёнск»

Но основное наше внимание обращено к двум основным величинам: долям поступлений от продажи билетов и реализацией прав на ТВ-трансляцию футбольных матчей. В них и кроется основной спектр проблем хозяйствования российских футбольных клубов, которые не способны зарабатывать по сути на основных статьях, связанных непосредственно с организацией и проведением данного спортивного мероприятия. Катастрофическое значение 2% от продажи билетов или 1,21 млн. евро – это не просто мало в абсолютном и относительном выражении, это признак того, что российский футбол как продукт, который нужно уметь грамотно продать неконкурентоспособен. Аналогичная картина просматривается и во второй доходной статье. В сравнении у «Шленска» суммарная доля двух данных граф доходов превышает половину от их общей суммы, что позволяет нам сделать вывод о правильном пути развития данного футбольного клуба, несмотря на то, что общая сумма полученных доходов почти в 8 раз меньше чем у краснодарской команды. Чтобы еще раз убедиться в правильности сделанных выводов, обратимся к данным рейтинга 20 самых богатых футбольных клубов мира. Только у трех команд, среди которых оштрафованные УЕФА «ПСЖ» и «Манчестер Сити», доля чуть ниже 50%. У всех остальных команд доля поступлений от ТВ-трансляций и билетов значительно выше половины общей суммы доходов, а значит мы правы, когда делали сказанные выше суждения.

Попробуем понять, что предопределило такую негативную картину и постараемся дать оценку существующим проблемам.

Во-первых, основным фактором, влияющим на объём получаемых средств от продажи билетов является посещаемость матча, на которую в свою очередь влияют:

- Цена билета
- Безопасность посещения стадиона
- Инфраструктура стадиона
- Благоприятная эмоциональная обстановка
- Погодные условия
- иные

В прошедшем сезоне в среднем стадион «Кубань» посещали 13819 человека, на матчах Лиги Европы количество зрителей было значительно выше – 25569 при общей

вместительности стадиона 31654 человека. Для сравнения у «Шленска» средняя явка составила 9962 и в Лиге Европы 24628 и это при условии, что польский клуб играет на новом стадионе, построенном к ЕВРО-2012 и вмещающем 42771 зрителя. Таким, образом, мы видим, что старенький стадион советского времени привлекает внимание гораздо большее количество возможных болельщиков, заполняясь в среднем более чем на 1/3, в отличие от своего новенького творения современной архитектуры. Конечно, на количество зрителей несомненно оказывает влияние спортивное выступление самой команды, но помимо этого, хочется и отметить роль иных факторов, о которых было сказано выше. В целом и Россия, и Польша сталкиваются с проблемой радикальных форм фанатизма и агрессией на трибунах, что, несомненно отторгает от посещения стадиона определенные группы болельщиков, особенно предпочитающих семейные походы на футбол, что сказывается на доходах футбольных клубов. Другим немаловажным фактором является моральное устаревание самих стадионов. Для Россия – это проблема номер один. Отсутствие должной инфраструктуры и условий для комфортного, безопасного посещения спортивных сооружений весомая причина оттока зрителей с трибун. Как пример, открытие нового стадиона в Казани. Что удивительно у рассматриваемого аналога с этим проблем нет, но количество зрителей на арене оставляет желать лучшего. Ценовой фактор не кажется нам основным: средняя цена билета составляет 35 злотых или около 450 рублей, что в сравнении с аналогичным ценником у Кубани в размере 300 рублей, не смотрится камнем преткновения. Скорее всего в данном случае основное влияние оказало снижение спортивных результатов у команды.

Проблема низких поступлений от телевизионных трансляций связана с высоким уровнем «пиратства» в Российской Федерации. Современный российский болельщик привык, что футбол – это продукт народный, а значит бесплатный. Поэтому платить даже ничтожные по европейским меркам 149 рублей ему не представляется возможным. Обвинять ФК «Кубань» в ошибках и неграмотной работе команды менеджеров в данной ситуации не представляется возможным, так как работа по созданию в среде ТВ-болельщиков мнения о том за футбол нужно платить комплексная и решаться должна с участием всех заинтересованных лиц: клубов, представителей болельщиков, телевизионных компаний, для которых спортивные трансляции только часть большого медиа-бизнеса. В Польше, как мы видим, тенденция более позитивная.

В заключении хотелось отметить те пути развития, которые видятся нам наиболее продуктивными в сложившейся ситуации. Помимо отмеченных выше процессов развития инфраструктуры и смежных с ней областей, на наш взгляд основным инструментом является грамотная работа с болельщиками. Во-первых, регулирование действий активной части фанатских движений, во избежание возникновения ЧС на стадионе. Во-вторых, активная работа в SMM системах и продвижение нашего продукта в сети Интернет. В-третьих, вовлечение болельщиков в работу самого клуба, путем: ввода представителя болельщиков в Совет Директоров, создание системы членства, как разновидность socios. Ну и наконец, проведение мероприятий, объединяющих болельщиков и команду в единое целое, для создания должной атмосферы, как в среде существующих и потенциальных зрителей, так и в самом коллективе спортсменов. Также возможное положительное влияние может оказать, снятие запрета на продажу пива и другого легкого алкоголя на территории спортивного сооружения, и грамотная билетная ценовая политика.

Литература:

1. Годовой отчет ОАО «Футбольный клуб «Кубань». URL: <http://www.spark-interfax.ru/> (дата обращения: 12.10.2014)
1. Ekstraklasapiłkarskiegobiznesu 2014. URL: [http://www.deloitte.com/view/pl\\_PL/](http://www.deloitte.com/view/pl_PL/) (дата обращения 19.10.2014)

2. Портал Transfermarkt.de. URL: <http://www.transfermarkt.co.uk/> (дата обращения 1.11.2014)

**Ю.А. Матвиевская,**  
студент,  
**А.А. Семёнова,**  
канд. социол. наук, доцент,  
Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена

## **УПРАВЛЕНИЕ СПОРТОМ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

В настоящее время уровень развития спорта в Российской Федерации всё в большей степени зависит от эффективности управления физической культурой и спортом во всех субъектах. Повышение эффективности функционирования системы управления развитием физической культуры и спорта на региональном уровне происходит в двух направлениях.

Во-первых, происходит реорганизация состава элементов системы нормативно-правовая база, например, Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс "Готов к труду и обороне" (ГТО), Региональный проект "Самбо - в школы СПб", Общественная акция "Выбираю спорт", Общероссийский проект "Мини-футбол - в школу" и др. Санкт-Петербург был и остается не только культурной столицей, но и одним из крупнейших спортивных центров страны.

С 2004 года развитие спортивной отрасли в Санкт-Петербурге осуществляется программно-целевым методом. В течение 10 лет реализованы 2 отраслевые программы. Кроме того, в стадии завершения долгосрочная целевая Программа развития физической культуры и спорта на 2010-2014 годы.

Стратегические направления отраслевых Программ направлены на развитие: физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с населением Санкт-Петербурга (учащимися, студентами, лицами с ограниченными возможностями здоровья, ветеранами); спорта высших достижений и подготовку спортивного резерва; материально-технической базы отрасли физической культуры и спорта.

Важным фактором в развитии спортивной отрасли является социальная политика города, направленная на поддержку ветеранов спорта и молодых спортсменов. За период программного развития отрасли в Санкт-Петербурге вновь построено и реконструировано 1,5 тыс. спортивных объектов, из них по инвестиционным проектам – 23 многофункциональных спортивно-оздоровительных комплекса.

По состоянию на 01.01.2014 в Санкт-Петербурге расположено 6 435 спортивных сооружений различной направленности и форм собственности: 22 крытых спортивных сооружения с искусственным льдом, 23 манежа (в том числе: 6 – легкоатлетических и 4 – футбольных), 1 велотрек, 239 бассейнов (чаш для плавания) из них: 8 – 50-метровых и 132 – 25-метровых, 9 стадионов с трибунами на 1 500 мест и более, 11 лыжных баз, 8 гребных баз и каналов, 61 сооружение для стрелковых видов спорта, 2 417 плоскостных спортивных сооружений (в том числе 471 школьный стадион с искусственным покрытием), 1 690 спортивных залов, 1 955 помещений, приспособленных для занятий физической культурой и спортом. Из них: 503 – в федеральной собственности, 4 892 – в собственности Санкт-Петербурга, 44 – в муниципальной собственности, 999 – в частной собственности. Единовременная пропускная способность спортивных сооружений составляет 161,6 тыс. человек.

Благодаря развитию спортивной инфраструктуры Санкт-Петербург стал привлекательным местом для проведения масштабных соревнований международного и всероссийского уровня. Ежегодно в Санкт-Петербурге проводится более 80 крупнейших

соревнований – чемпионатов Мира и Европы, различных этапов Кубка Мира и всероссийских образований.

В 2013 году численность населения Санкт-Петербурга, регулярно занимающегося физической культурой и спортом составила 1,2 млн. человек, что составляет 25,2 % от общей численности жителей города. Ежегодно увеличивается и количество спортивных мероприятий, проводимых в районах Санкт-Петербурга для различных слоев населения.

Наиболее популярными являются массовые всероссийские соревнования «Лыжня России», соревнования по спортивному ориентированию «Российский азимут», «Кросс наций», массовые соревнования «Мини-футбол – в школу», походы выходного дня, «Лыжные стрелы», и другие соревнования и мероприятия.

С привлечением большого количества участников ежегодно проводятся массовые соревнования: фестиваль по оздоровительным видам гимнастики «Санкт-Петербургская грация», традиционная легкоатлетическая «Звездная Эстафета», фестиваль пляжного волейбола, всероссийские соревнования «Кожаный мяч» и соревнования по шахматам «Белая ладья».

Ежегодно проводятся Спартакиады Санкт-Петербурга среди семейных команд «Семейные игры», работников исполнительных органов государственной власти, среди допризывной молодежи, суворовцев, нахимовцев и кадет, летних оздоровительных лагерей для детей и подростков, детских домов и школ-интернатов, национальных диаспор Санкт-Петербурга, трудовых коллективов.

Однако, несмотря на положительную динамику развития физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге, одной из основных проблем является недостаточное обеспечение населения объектами спортивной инфраструктуры, в том числе – в части обеспечения условий для занятий физической культурой и спортом лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Как всем известно, в 2018 году в России будет проведен Чемпионат Мира по футболу ФИФА. Для успешного проведения этого масштабного мероприятия – необходимо осуществить строительство новых спортивных сооружений (футбольный стадион, соответствующий требованиям ФИФА футбольных тренировочных площадок, тренировочных баз) и реконструкцию уже имеющихся спортивных объектов.

Спортивные объекты на сегодняшний день в своем текущем состоянии не в полной мере соответствуют требованиям по вместимости и качеству трибун, раздевалок, парковок, полей, освещенности, площади земельного участка, парковкам, и прочим условиям, предъявляемым к тренировочным площадкам и тренировочным базам во время проведения футбольного турнира.

Источники покрытия затрат на указанные расходы – средства бюджета Санкт-Петербурга, а также – средства федерального бюджета и внебюджетные источники.

Также одной из важных проблем управления спортом на уровне органов государственного управления по СПб является создание условий, направленных на увеличение числа перспективных спортсменов, способных войти в состав сборных команд Российской Федерации.

На данный момент существует острая нехватка молодых, талантливых футбольных игроков сборной команды для участия в Чемпионате Мира по футболу 2018. Считаем, что для решения этой проблемы необходимо усовершенствовать подготовку спортсменов высшего класса посредством расширения сети учреждений дополнительного спортивного образования: различных спортивных школ, школ олимпийского резерва, центров по подготовке спортсменов высшего класса. Также необходимо повышение квалификации и переподготовка футбольных тренеров для реализации вышеуказанной проблемы.

Таким образом, данные меры позволят увеличить численность игроков, зачисленных в составы сборных команд Российской Федерации и увеличить прирост новых молодых и талантливых спортсменов.

Отмеченные выше сложности в развитии физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге требуют перехода на обновленные механизмы взаимодействия с государственными, общественными и коммерческими организациями. Оптимизация управления отраслью в Санкт-Петербурге, на наш взгляд, может быть достигнута за счет стратегического планирования физической культуры и спорта.

Стратегическое планирование является одним из главных факторов совершенствования управления системой физической культуры и спорта в регионе, включает в себя циклы, содержащие этапы:

- определение миссии (смысла существования системы) и оценка стратегий;
  - определение целей, предполагающих оперативное управление и планирование бюджета, и управление по целям;
  - анализ внешней среды и определение путей реализации стратегии, тактики, политики и процедур;
  - анализ внутренних возможностей с разработкой структуры системы, основных принципов деятельности и мотивации, способов контроля;
  - изучение стратегических альтернатив (выбор последующей стратегии).
- Стратегическое планирование включает в себя систему планов (перспективных, краткосрочных, специальных), классифицирующихся по признакам:
- функциональной ориентации (спартакиады, спортивно-оздоровительные кампании: ГТО и т.д., состязания по видам спорта: Самбо, Мини-футбол и др.);
  - источников финансирования;
  - времени реализации (долгосрочные – например, Национальный проект «Образование», краткосрочные – Общественная акция «Выбираю спорт»);
  - экономической эффективности (самокупаемости дотируемые);
  - приоритетности (первоочередные, временные, отложенные: дни здоровья, рождественские спортивные турниры, районные турниры, товарищеские игры и др.).

Данные мероприятия являются пропагандой физической культуры, спорта и здорового образа жизни, и демонстрацией многообразия существующих возможностей для самореализации и развития в сфере физической культуры, спорта и здорового образа жизни жителей Санкт-Петербурга.

Таким образом, можно отметить, что за последние годы наметилось улучшение основных показателей развития физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге, реализуется Федеральная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 - 2015 годы». Но, к сожалению, уровень развития физической культуры и спорта не совсем соответствует общим положительным социально-экономическим преобразованиям в Российской Федерации. При этом расходы государства на занятия граждан физической культурой и спортом являются экономически эффективным вложением в развитие человеческого потенциала и улучшение качества жизни граждан России. Поэтому сфере физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге поставлены высокие цели и задачи, решения которых требует реализации краткосрочных и долгосрочных программ.

Литература:

1. Банников А.М. Управление системой физической культуры и спорта в субъекте Российской Федерации в современных социально-экономических условиях: На примере Краснодарского края. – [Электронный ресурс]: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-sistemoi-fizicheskoi-kultury-i-sporta-v-subekte-rossiiskoi-federatsii-v-sovremenn> (Дата обращения 20.10.2014).

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Абдрахманов Ибраим Саматович** – магистр физической культуры и спорта, преподаватель кафедры теории и методики физического воспитания, Западно-Казахстанский государственный университет, Казахстан, Уральск

**Авдеев Юрий Васильевич** – председатель Комитета по физической культуре и спорту, кандидат педагогических наук, Санкт-Петербург

**Аганина Кундыз Жамиевна** – доктор педагогических наук, профессор кафедры психолого-педагогических специальностей, Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Алматы

**Агапова Елена Николаевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Анисимов Тимур Юрьевич** – кандидат исторических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Апевалова Зоя Валерьевна** – кандидат философских наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Ахалая Ольга Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического менеджмента Инженерно-экономического института, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Санкт-Петербург

**Бавина Полина Александровна** – кандидат педагогических наук доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Бакманов Абай Мендешұлы** – директор ГККП «Областная школа высшего спортивного мастерства», Казахстан, Уральск

**Бекет Азамат Бауржанович** – руководитель Управления по физической культуре и спорту Западно-Казахстанской Области, Казахстан, Уральск

**Белокрылов Кирилл Анатольевич** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

**Белокрылова Ольга Спиридоновна** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

**Березка Нина Николаевна** – кандидат экономических наук, заместитель директора по учебной работе, Новосибирский государственный педагогический университет, Институт рекламы и связи с общественностью, Новосибирск

**Бочаров Николай Николаевич** – студент, Оренбургский государственный институт менеджмента, Оренбург

**Буров Владимир Алексеевич** – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник ФГБУН «Институт философии Российской академии наук», Москва

**Быстрянец Сергей Борисович** – доктор социологических наук, профессор кафедры международных отношений, истории и политологии, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург

**Василенко Наталья Валерьевна** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и экономического образования, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Власова Наталья Олеговна** – председатель Комитета по предпринимательству в сфере спортивной индустрии, физической культуры и спорта Санкт-Петербургской торгово-

промышленной палаты, генеральный директор Региональной академии физической культуры и спорта, Санкт-Петербург

**Волковицкая Галина Андреевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Гаврилова Елена Анатольевна** – доктор медицинских наук, профессор, заведующая кафедрой лечебной физкультуры и спортивной медицины, Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова, Санкт-Петербург

**Гелих Олег Яковлевич** – доктор философских наук, профессор кафедры управления образованием и кадрового менеджмента института экономики и управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Гриднев Валерий Павлович** – доктор исторических наук, профессор кафедры государственной политики и государственного управления, Северо-Западный институт управления филиал «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Санкт-Петербург

**Громова Лариса Алексеевна** – доктор философских наук, профессор, заместитель директора института экономики и управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Громова Нэла Михайловна** – доктор экономических наук, профессор, институт экономики и управления, Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, Великий Новгород

**Гуляева Валерия Борисовна** – аспирант кафедры экономической теории и экономического образования, Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Данченко Лариса Александровна** – доктор экономических наук, профессор, директор института менеджмента, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Москва

**Демков Дмитрий Викторович** – аспирант кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Долматов Александр Васильевич** – доктор педагогических наук, профессор, начальник управления организационно-методического обеспечения и сотрудничества в педагогическом образовании Российского государственного педагогический университета им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Дулин Юрий Николаевич** – кандидат экономических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Евневич Мария Александровна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и предпринимательства, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург

**Егорова Елена Владимировна** – кандидат педагогических наук доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Есенкожа Енлик Мухаметкаликызы** – магистрант, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы

**Жарова Марина Владиславовна** – кандидат физико-математических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Жищенко Александр Николаевич** – доцент кафедры теории и методики физического воспитания, Западно-Казахстанский государственный университет, Казахстан, Уральск

**Жунусбекова Азиза** – докторант PhD, Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Алматы

**Зарубин Валерий Григорьевич** – доктор философских наук, профессор кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Зюкин Анатолий Васильевич** – доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник физической культуры РФ, начальник управления кадров и социальной работы, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Иванов Андрей Анатольевич** – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора института менеджмента по науке и дополнительному профессиональному образованию, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Москва

**Иванова Оксана Валерьевна** – кандидат философских наук, доцент кафедры социологии, Забайкальский государственный университет, Чита

**Игнатьева Ирина Федоровна** – доктор философских наук, профессор кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Илинбаева Екатерина Александровна** – ведущий экономист, Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук, Екатеринбург

**Кабиева Мадина Жасулановна** – магистрант, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы

**Кайшева Ксения Владимировна** – аспирант кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Калинина Елена Юрьевна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории права и гражданско-правового образования, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Кантор Виталий Зорахович** – доктор педагогических наук, профессор, проректор по учебной работе, директор института экономики и управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Касен Гульмира Амановна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и этнической педагогики, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы

**Кисин Владислав Александрович** – старший преподаватель кафедры экономического образования, Волховский филиал Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, Волхов

**Книсарина Малика Максатовна** – докторант PhD, Казахский национальный педагогический университета имени Абая, Алматы

**Колесников Юрий Юрьевич** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Кондрашин Александр Васильевич** – доктор военных наук, профессор кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Кравцов Алексей Олегович** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Крохин Александр Владимирович** – студент экономического факультета, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург

**Кузьмина Елена Эдуардовна** – студент, Самарский государственный экономический университет, Институт национальной экономики, Самара

**Куликова Лейсан Хасанова** – аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень

**Кутыева Эльмира Рафаиловна** – кандидат культурологических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Лазарева Наталья Владимировна** – доктор медицинских наук, Академик МАНЭБ, профессор, Самарский государственный экономический университет, Институт национальной экономики, Самара

**Лебедев Сергей Николаевич** – соискатель кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Ледков Григорий Петрович** – депутат Государственной Думы РФ, аспирант кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Москва

**Лобанов Юрий Яковлевич** – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой спортивных дисциплин, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Логинова Наталья Анатольевна** – доктор экономических наук, ученый секретарь диссертационного совета при Санкт-Петербургском государственном экономическом университете, Санкт-Петербург

**Локтина Юлия Александровна** – заместитель директора по УВР ГБОУ школы №639 с углубленным изучением иностранных языков Невского района Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург

**Максимов Юрий Анатольевич** – кандидат технических наук, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой правового обеспечения внешнеэкономической деятельности Санкт-Петербургского филиала Российской таможенной академии, Санкт-Петербург

**Матвиевская Юлия Александровна** – студент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Мельников Владимир Леонидович** – кандидат биологических наук, доцент кафедры теории и методики физического воспитания, Западно-Казахстанский государственный университет, Казахстан, Уральск

**Митрофанова Светлана Владиславовна** – директор ГБОУ СОШ №178, Санкт-Петербург

**Михайлова Карина Валерьевна** – ассистент кафедры сервисной и конгрессно-выставочной деятельности, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург

**Мхитарян Сергей Владимирович** – доктор экономических наук, профессор кафедры маркетинга и коммерции, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Москва

**Мырзагереева Изаура Амангельдиевна** – магистр, преподаватель кафедры теории и методики физического воспитания, Западно-Казахстанский государственный университет, Казахстан, Уральск

**Назриева Марина Викторовна** – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономического образования, Волховский филиал Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, Волхов

**Налетова Анастасия Андреевна** – эксперт Российской академии наук, Москва

**Начкин Александр Иванович** – кандидат военных наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Неверова Инга Владимировна** – старший преподаватель кафедры экономического образования, Волховский филиал Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, Волхов

**Неклюдова Наталья Павловна** – кандидат экономических наук, младший научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук, Екатеринбург

**Немирова Наталья Викторовна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Панфилова Альвина Павловна** – доктор педагогических наук, профессор кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Пашоликов Михаил Сергеевич** – аспирант кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Петрова Ирина Сергеевна** – кандидат философских наук, доцент кафедры менеджмента, директор академических программ Высшей школы бизнеса, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва

**Петрова Ольга Сергеевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Печерская Эвелина Павловна** – доктор педагогических наук, профессор, директор института систем управления, Самарский государственный экономический университет, Самара

**Пирогова Ксения Андреевна** – магистрант социально-экономического образования, Самарский государственный экономический университет, Самара

**Пустовалова Елена Геннадьевна** – магистрант направления «Проектный менеджмент в образовании», Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Рубашов Александр Вениаминович** – кандидат психологических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Рубцова Ольга Леонидовна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономического образования, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Сарычева Кристина Андреевна** – магистрант социально-экономического образования, Самарский государственный экономический университет, Самара

**Сафронова Наталья Борисовна** – кандидат технических наук, доцент кафедры маркетинга факультета маркетинга, рекламы и сервиса, Институт отраслевого менеджмента, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва

**Селек Ибрахим** – заместитель генерального секретаря Фонда журналистов и писателей Турции, Республика Турция

**Семёнова Анастасия Алексеевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Серкан Бербер** – Anadolu University, Турция

**Скалепова Алена Александровна** – руководитель «Бизнес-Академии», Севастополь

**Смирнова Вероника Владимировна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Смирнова Ирина** – студент отделения факультета социальных наук, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Сморгунова Валентина Юрьевна** – доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой теории права и гражданско-правового образования, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Соломин Валерий Павлович** – доктор педагогических наук, профессор, ректор Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена

**Сорбалэ Ксения Викторовна** – аспирант кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Спасенкова Елизавета Владимировна** – соискатель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень

**Сычева Софья Мартовна** – аспирант кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Терехова Алина Александровна** – студент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Тимченко Виктор Владимирович** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, руководитель центра аудита качества образования, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Тимченко Владимир Викторович** – аспирант кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Трапицын Сергей Юрьевич** – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Трапицына Галина Николаевна** – старший преподаватель кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Трихина Наталья Александровна** – преподаватель военного учебно-научного центра ВМФ «Военно-Морская Академия» имени адмирала флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова, Санкт-Петербург

**Тимофеева Римма Алексеевна** – доктор экономических наук, профессор, институт экономики и управления, Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, Великий Новгород

**Турко Майкл Дуглас** – PhD, Arcadia University, США

**Федосова Татьяна Сергеевна** – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономики и менеджмента, Новосибирский государственный педагогический университет, Институт рекламы и связи с общественностью, Новосибирск

**Фомин Александр Алексеевич** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономического образования Волховский филиал Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, Волхов

**Халяпина Екатерина** – студент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Хасаншина Марта Владимировна** – аспирант, Забайкальский государственный университет, Чита

**Чурганов Олег Анатольевич** – доктор педагогических наук, профессор, начальник отдела медико-биологических спортивных технологий ФГБУ «Санкт-Петербургский Научно-исследовательский Институт физической культуры», Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова, Санкт-Петербург

**Чурилина Ирина Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

**Шапиева Анна Викторовна** – старший преподаватель кафедры социологии, главный специалист по организации научно-исследовательской работы студентов научно-исследовательского управления Забайкальского государственного университета, Чита

**Щербакова Елена Сергеевна** – старший преподаватель кафедры экономики, Тульский институт управления и бизнеса им. Н.Д. Демидова, Тула

**Ябурова Динара Владимировна** – аспирант кафедры экономики предприятия и предпринимательства, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург

**Яровая Валерия Вячеславовна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Тульский институт управления и бизнеса им. Н.Д. Демидова, Тула

Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний  
Сборник научных статей

Отпечатано с готового оригинал-макета, представленного авторами  
Заказ №506 ц. Подписано в печать 20.11.2014 г. Бумага офсетная  
Формат 60x84 1/16. Объем 25 п.л. Тираж 150 экз

Издательство РГПУ им. А.И. Герцена  
191186, С-Петербург, наб. р. Мойки,48  
Типография, 191186, С-Петербург, наб. р. Мойки,48