



# СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

## ТЕМАТИЧЕСКИЕ РУБРИКИ:



### 5.3 Психология

5.3.3 — Психология труда,  
инженерная психология,  
когнитивная эргономика



### 5.4 Социология

5.4.4. — Социальная структура,  
социальные институты и  
процессы  
5.4.7. — Социология управления



### 5.8 Педагогика

5.8.7. — Методология и технология  
профессионального образования

Свидетельство о регистрации Эл № ФС77-64254 от 25 декабря 2015 года

**Научный журнал**  
**«Социально-гуманитарные технологии»**  
**№ 1 (21), 2022**  
**ISSN (Online) 2500-4202**

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Свидетельство о регистрации средства массовой информации:

ЭЛ № ФС77-64254 от 25 декабря 2015 г.

Учредитель Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», г. Королев, Россия (141074, Московская обл., г. Королев, ул. Гагарина, д.42) / 16+

**ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:**

Кирилина Т.Ю., доктор социологических наук, профессор

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

Афонин И.Д., кандидат психологических наук, доцент  
Барков С.А., доктор социологических наук, профессор  
Гайдабрус Н.В., кандидат исторических наук, доцент  
Долгорукова И.В., доктор социологических наук, доцент  
Захарова Н.Л., доктор психологических наук, профессор  
Капранова М.В., кандидат психологических наук, доцент  
Костыря С.С., кандидат психологических наук, доцент  
Красикова Т.И., кандидат филологических наук, профессор  
Лапшинова К.В., кандидат социологических наук, доцент  
Ларионов А.Э., кандидат исторических наук, доцент  
Магомедов К.О., доктор социологических наук, профессор  
Морозюк С.Н., доктор психологических наук, профессор  
Морозюк Ю.В., доктор психологических наук, профессор  
Романов П.С., доктор педагогических наук, доцент  
Старцева Т.Е., доктор педагогических наук, профессор  
Тавокин Е.П., доктор социологических наук, профессор

**EDITOR-IN-CHIEF:**

Kirilina T.Yu., Doctor of Sociology, Professor

**EDITORIAL BOARD:**

Afonin I.D., PhD {Sociology}, Associate professor  
Barkov A.S., Doctor of Sociology, Professor  
Gaydabrus N.V., PhD {History}, Associate professor  
Dolgorukova I.V., Doctor of Sociology, Associate professor  
Zakharova N.L., Doctor of Psychology, Professor  
Kapranova M.V., PhD {Psychology}, Associate professor  
Kostyrya S.S., PhD {Psychology}, Associate professor  
Krasikova T.I., PhD {Philology}, Professor  
Lapshinova K.V., PhD {Sociology}, Associate professor  
Larionov A.E., PhD {History}, Associate professor  
Magomedov K.O., Doctor of Sociology, Professor  
Morozyuk S.N., Doctor of Psychology, Professor  
Morozyuk Yu.V., Doctor of Psychology, Professor  
Romanov P.S., Doctor of Pedagogy, Associate professor  
Startseva T.E., Doctor of Pedagogy, Professor  
Tavokin E.P., Doctor of Sociology, Professor

**Над выпуском работали:**

Паршина Ю.С.

Макаревич Е.В.

Когтева У.А.

**15.03.2022 г.**

Адрес редакции:

141070, Королев, Ул. Октябрьская, 10а Тел. (495)543-34-31

e-mail: [sgtjournal@mail.ru](mailto:sgtjournal@mail.ru)

[www.sgtjournal.ru](http://www.sgtjournal.ru)

© «Технологический университет»

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>5.4.4 СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ</b> .....	<b>3</b>
<i>Кирилина Т.Ю., Лапшинова К.В.</i> Отношение учащейся молодежи московского региона к самоизоляции в период пандемии COVID-19 .....	3
<i>Когтева У.А.</i> Трансформация процесса администрирования в цифровом образовательном медиапространстве: проблемы и перспективы .....	9
<i>Лапшинова К.В., Чернышова А.Г.</i> Отношение учащейся молодежи московской области к предпринимательской деятельности.....	17
<b>5.4.7 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ</b> .....	<b>25</b>
<i>Баков И.В.</i> Совершенствование технологий управления персоналом в современных организациях	25
<i>Задойнов А.С.</i> Повышение прозрачности в управленческой деятельности в современных строительных организациях с помощью модели визуального планирования и контроля .....	34
<i>Федотова Т.В.</i> Современные социальные технологии и их эффективность в системе управления .	41
<b>5.3.4 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГНОМИКА</b> .....	<b>48</b>
<i>Захарова Н.Л., Царькова Л.В.</i> Опыт исследования профессионального взаимодействия .....	48
<i>Жаниева С.У., Капранова М.В.</i> Разработка психодиагностической программы отбора менеджеров по массовому подбору персонала .....	56
<i>Полбенцева Е.А., Капранова М.В.</i> Разработка программы психологической диагностики администраторов (на примере медицинского центра) .....	62
<b>5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b> .....	<b>69</b>
<i>Ларионов А.Э., Новичков А.В.</i> Крах образования в России как проявление социального регресса....	69
<i>Романов П.С.</i> Трансформации в деятельности академических библиотек США и Канады.....	77
<i>Красикова Т.И.</i> К вопросу об основных социальны-педагогических направлениях в языковой образовательной культуре современного общества .....	84



## 5.4.4 СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ

### ОБ АВТОРАХ:

**Т.Ю. Кирилина,**

доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**К.В. Лапшинова,**

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

### ABOUT THE AUTHORS:

**T.Yu. Kirilina,**

Doctor of Sociology, professor, the Head of the Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**K.V. Lapshinova,**

PhD {Sociology}, associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines State Educational Institution of Higher Education Moscow Region "LEONOV Moscow Region University of Technology", Korolev, Russia

УДК 316.4

### ОТНОШЕНИЕ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ МОСКОВСКОГО РЕГИОНА К САМОИЗОЛЯЦИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Кирилина Т.Ю., Лапшинова К.В.

*Пандемия Covid-19 быстро распространилась по всему миру и оказала значительное воздействие на изменение социальных практик повседневного поведения и межличностной коммуникации людей. В России одним из лидеров по числу инфицированных Covid-19 стала Московская область. Поэтому в фокусе данного исследования находится отношение учащейся молодежи Московской области к самоизоляции как мере, направленной на противодействие распространению коронавирусной инфекции в Подмоскowie. Выводы исследования базируются на результатах анкетного опроса более 2600 представителей учащейся молодежи Московского региона, проведенного в декабре 2021 года. Анализ результатов исследования показал, что трем четвертям респондентов в целом было комфортно переносить период самоизоляции у себя дома. Однако, самоизоляция не прошла для учащейся молодежи бесследно, и почти десятая часть опрошенных признались, что нуждаются в психологической помощи, более четверти респондентов ощущает уныние, каждый шестой переживает депрессию, 7% опрошенных – испытывают панические атаки.*

**Пандемия Covid-19, самоизоляция, учащаяся молодежь.**

**Для цитирования:** Кирилина Т.Ю., Лапшинова К.В. Отношение учащейся молодежи Московского региона к самоизоляции в период пандемии Covid-19 // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 3-8.

### THE ATTITUDE OF THE STUDENT YOUTH OF THE MOSCOW REGION TO SELF-ISOLATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Kirilina T.Yu., Lapshinova K.V.

*The Covid-19 pandemic has quickly spread around the world and has had a significant impact on changing the social practices of everyday behavior and interpersonal communication of people. In Russia, the Moscow region has become one of the leaders in the number of Covid-19 infected. Therefore, the focus of this study is the attitude of young students of the Moscow region to self-isolation as a measure aimed at countering the spread of coronavirus infection in the Moscow region. The conclusions of the study are based on the results of a questionnaire survey of more than 2,600 representatives of student youth in the Moscow region, conducted in December 2021. An analysis of the results of the study showed that three-quarters of the respondents were generally comfortable with the period of self-isolation at home. However, self-isolation did not go unnoticed for young people, and almost a tenth of the respondents admitted that*



*they needed psychological help, more than a quarter of respondents feel discouraged, one in six is experiencing depression, 7% of respondents experience panic attacks.*

### **COVID-19 pandemic, self-isolation.**

**For citation:** Kirilina T.Yu., Lapshinova K.V. The attitude of the student youth of the Moscow region to self-isolation during the COVID-19 pandemic. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 3-8. (In Russ.)

#### **Введение**

Пандемия COVID-19 стала серьезным вызовом для всего человечества [8]. На 1 декабря 2021 число зафиксированных в мире случаев заражения коронавирусом превысило 263 миллиона. Более 5 миллиона 267 тысяч человек умерли, более 43 миллионов – выздоровели. В России общее количество случаев заражения коронавирусом составляло на тот момент более 264 миллионов 913 тысяч, число умерших с коронавирусом пациентов было более 276 тысяч, в Московской области – 591 574 случаев заражения и 10 496 смертей [7].

В разных странах были применены серьезные антиковидные меры, в том числе перевод обучения в школах и ВУЗах в онлайн режим, перевод сотрудников на удаленку, закрытие баров и ресторанов, введение запрета на проведение массовых мероприятий. Во многих странах был введен жесткий локдаун (строгая изоляция) [8].

Самоизоляция – это система мер для населения, заключающаяся в уединении человека дома или в другом месте, с целью ограничения риска заражения и распространения какой-либо болезни или инфекции. Режим самоизоляции в Московской области продолжался до 31 мая 2020 года. Жители Московской области могли выходить из дома только в целях получения экстренной медицинской помощи, поездки на работу, посещения магазина или аптеки, выгула собак, выноса мусора. Также выйти из дома можно было в случае угрозы жизни и здоровью. В Московской области были запрещены массовые мероприятия, работа предприятий сферы услуг, общепита, непродовольственной торговли [4, 5].

За время существования пандемии COVID-19 появилась научная рефлексия в рамках социально-гуманитарного дискурса [1, 2, 3, 4, 6, 9]. Интересный анализ восприятия пандемии COVID-19 жителями Москвы был проведен коллективом авторов под руководством А. В. Решетникова. Результаты показали, что жители столицы больше всего обеспокоены быстрым распространением коронавирусной инфекции, отсутствием эффективного лечения и вакцины [6].

Центром социологии молодежи РАН в период первой волны пандемии COVID-19 было проведено исследование, направленное на выявление общего и особенного в отношении молодых россиян к пандемии и к своему здоровью в сложившихся условиях. Согласно результатам исследования, существуют отличия в смысловом восприятии молодыми женщинами и мужчинами ценности здоровья. Молодые женщины оказались менее прагматичны в отношении здоровья. Они продемонстрировали повышенную тревожность в связи с опасностью заразиться наряду с безразличием к соблюдению антиковидных мер. Общим для обеих гендерных групп стала низкая готовность к ранней диагностике вируса и нежелание принимать участие в широких профилактических мероприятиях [2].

#### **Методика**

С целью изучения отношения учащейся молодежи Московской области к самоизоляции в период пандемии Covid-19 в декабре 2021 Учебно-научной лабораторией «Технологического университета» Московской области было проведено социологическое исследование, проходившее в форме анкетирования. В исследовании приняли участие 2 652 обучающихся в «МГОТУ» в возрасте от 15 до 53 лет. Анкетирование проводилось в онлайн формате. Респонденты мужского пола составили в выборке 59,4%, женского – 40,6%. Из них учатся в МГОТУ (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспиранта) – 670 опрошенных, в ККМТ – 1403 опрошенных, в ТТД – 579 опрошенных (табл. 1)

**Таблица 1. Уровень образования респондентов**  
(в % от общего числа опрошенных)

Уровень образования	частоты	%
ТТД	579	21,8
ККМТ	1403	52,9
Бакалавриат	467	17,6
Специалитет	164	6,2
Магистратура	25	0,9
Аспирантура	14	0,5
Всего	2652	100,0

Респонденты мужского пола составили в выборке 59,4%, женского – 40,6%. Подавляющее большинство респондентов являются студентами очной формы обучения (90,3%), почти каждый десятый (9,1%) – заочной формы обучения.

Около трети опрошенных учатся на первом (34,0%) и на втором (31,5%) курсах; около пятой части (17,6%) – на третьем; 13,3% – на четвертом и 3,5% опрошенных учатся на пятом курсе (табл. 2).

**Таблица 2. Курс обучения респондентов**  
(в % от общего числа опрошенных)

Курс	%
Первый	34,0
Второй	31,5
Третий	17,6
Четвертый	13,3
Пятый	3,5

### Результаты исследования

В целом респондентам было вполне комфортно находиться у себя дома во время самоизоляции. Почти три четверти респондентов (70,1%) (сумма ответов «Очень удобно» и «Скорее удобно, чем не удобно» на вопрос: «Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?») отметили, что им в целом было комфортно переносить период самоизоляции у себя дома. Однако, каждый четвертый участник опроса (25,3%) (сумма ответов «Скорее не удобно, чем удобно» и «Совсем не удобно» на вопрос: «Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?») отметил, что испытывал дискомфорт, находясь у себя дома период самоизоляции (рис. 1).



**Рисунок 1. Распределение ответов респондентов на вопрос:**  
**«Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

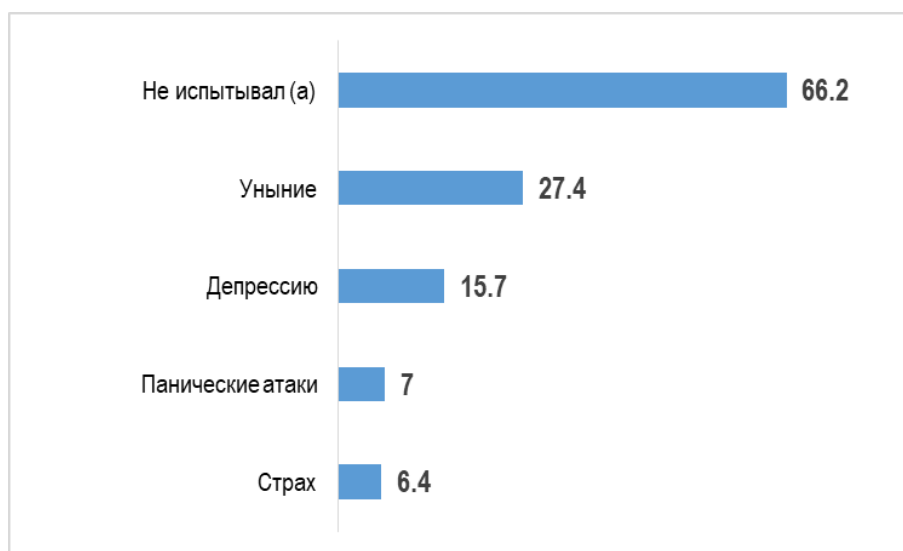
Наиболее удобно переносить период самоизоляции дома было студентам-бакалаврам (73,2 %) и обучающихся в магистратуре (72 %) (сумма ответов «Очень удобно» и «Скорее удобно, чем не удобно» на вопрос: «Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?»).

Наибольший дискомфорт период самоизоляции испытывали аспиранты (42,8%) (сумма ответов «Скорее не удобно, чем удобно» и «Совсем не удобно» на вопрос: «Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?») (табл. 3).

**Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?»**  
(в % от числа обучающихся разного уровня)

Комфортно ли Вам было переносить период самоизоляции у себя дома?	ТТД	ККМТ	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Аспирантура	Всего
Очень удобно	35,4	42,5	<b>42,8</b>	39,6	<b>40,0</b>	28,6	40,7
Скорее удобно, чем не удобно	32,5	27,8	<b>30,4</b>	31,1	<b>32,0</b>	14,3	29,4
Скорее не удобно, чем удобно	12,6	12,3	12,6	16,5	20,0	<b>21,4</b>	12,8
Совсем не удобно	13,6	13,0	10,9	8,5	4,0	<b>21,4</b>	12,5
Затрудняюсь ответить	5,9	4,4	3,2	4,3	4,0	14,3	4,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В рамках данного исследования важно было выяснить как пандемия и связанная с ней самоизоляция повлияли на психическое состояние молодежи. Исследование показало, что две трети участников опроса (66,2%) не испытывали негативных последствий после пребывания в самоизоляции. В тоже время, более четверти опрошенных (27,4%) переживали уныние в результате самоизоляции. Каждый шестой (15,7%) пережил депрессию, 7% опрошенных испытывали панические атаки, а 6,4% – страх (рис. 2).



**Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Испытывали ли Вы негативные последствия после пребывания в самоизоляции?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

Почти три четверти опрошенных (70,2%) указали, что не ощутили на себе негативные последствия пребывания в самоизоляции. Менее всего испытывали негативные последствия после пребывания в самоизоляции учащиеся ККМТ.

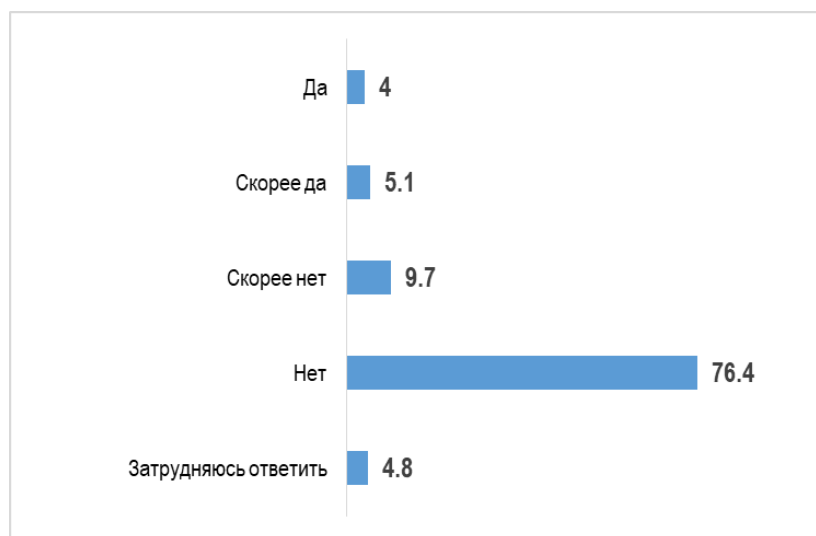
Наряду с этим, самоизоляция имела и свои негативные последствия. Более четверти опрошенных аспирантов испытали депрессию (28,6%), пятая часть опрошенных магистрантов (20%)

ощущали страх, треть обучающихся в ККМТ (32,5%) и в магистратуре (32 %) пережили уныние, каждый десятый учащийся в ТТД (10%) перенес панические атаки (табл. 4).

**Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Испытывали ли Вы негативные последствия после пребывания в самоизоляции?»**  
(в % от числа обучающихся разного уровня)

Испытывали ли Вы негативные последствия после пребывания в самоизоляции?	ТТД	ККМТ	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Аспирантура	Всего
Страх	8,5	5,8	5,1	6,7	<b>20,0</b>	0,0	6,4
Панические атаки	<b>10,0</b>	6,1	7,5	3,0	8,0	0,0	7,0
Депрессию	19,7	14,3	15,8	11,6	20,0	<b>28,6</b>	15,7
Уныние	<b>32,5</b>	24,5	28,3	31,1	<b>32,0</b>	28,6	27,4
Не испытывал (а)	59,6	<b>70,2</b>	63,0	66,5	60,0	50,0	66,2
Другое	3,5	2,4	3,4	1,8	4,0	0,0	2,8

Самоизоляция не прошла для молодежи бесследно и почти десятая часть опрошенных (9,1%) признались, что нуждаются в психологической помощи после пребывания на самоизоляции (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос: «Необходима ли Вам психологическая помощь после пребывания на самоизоляции?») (рис. 3).



**Рисунок 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Необходима ли Вам психологическая помощь после пребывания на самоизоляции?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

Согласно полученным результатам, более всех нуждаются в психологической помощи обучающиеся в магистратуре (16%), менее всего – обучающиеся в ККМТ (7,3%) (табл. 5).

**Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Необходима ли Вам психологическая помощь после пребывания на самоизоляции?»**  
(в % от числа обучающихся разного уровня)

Необходима ли Вам психологическая помощь после пребывания на самоизоляции? (%)	ТТД	ККМТ	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Аспирантура	Всего
Да	5,7	<b>3,2</b>	4,9	1,2	<b>8,0</b>	14,3	4,0
Скорее да	7,8	<b>4,1</b>	4,3	6,1	<b>8,0</b>		5,1



Скорее нет	13,0	7,3	10,7	13,4	16,0	28,6	9,7
Нет	68,2	80,5	75,6	76,8	64,0	50,0	76,4
Затрудняюсь ответить	5,4	4,9	4,5	2,4	4,0	7,1	4,8
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

### Заключение

Московская область является в России одним из регионов-лидеров по числу инфицированных Covid-19. Пандемия коронавируса вызвала серьезную озабоченность в сознании молодёжи Подмоскovie. Молодые люди стали более внимательно и ответственно относиться к своему здоровью. К наиболее распространённым мерам, предпринимаемым респондентами, чтобы обезопасить себя и свою семью от коронавируса, относятся: частое мытьё рук с мылом, ношение масок в общественных местах, протирание рук антисептиком, избегание контактов с больными людьми. Однако, каждый шестой считает, что невозможно обезопасить себя от вируса и предпринимать какие-либо меры бессмысленно.

Самоизоляция не прошла для учащейся молодёжи бесследно, и почти десятая часть опрошенных признались, что нуждаются в психологической помощи, более четверти респондентов ощущает уныние, каждый шестой переживает депрессию, 7% опрошенных – испытывают панические атаки.

### Литература:

1. Волков Ю. Г., Курбатов В. И. Глобальная социология пандемии: отечественные и зарубежные сценарии и тренды посткоронавирусного мира // Гуманитарий Юга России. 2020. Том 9. № 2. С. 17-32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/globalnaya-sotsiologiya-pandemii-otechestvennye-i-zarubezhnye-stsenarii-i-trendy-poslekoronavirusnogo-mira> (дата обращения 15.01.2022)
2. Зубок Ю.А., Чанкова Е.В. Молодежь в условиях первой волны пандемии: особенности отношения к здоровью и новой коронавирусной инфекции // Социальная политика и социология. 2021. Т. 20. № 3 (140). С. 51-59
3. Кирилина Т.Ю., Лапшинова К.В., Чернышова А.Г. Социальные практики учащейся молодёжи Подмоскovie в период пандемии covid-19. В сборнике: Русский космизм: история и современность: Место и роль науки и технологий в решении глобальных проблем современности // М.: Издательские решения. 2021. С. 78-85.
4. Пандемия коронавируса // Интерфакс. URL: <https://www.interfax.ru/chronicle/novyi-koronavirus-v-kitae.html> (дата обращения 15.01.2022)
5. Постановление губернатора Московской области от 31 марта 2020 года № 163-ПГ «О внесении изменений в постановление Губернатора Московской области от 12.03.2020 № 108-ПГ «О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) на территории Московской области» // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2020/03/31/mosobl-post163-reg-dok.html> (дата обращения 14.01.2022)
6. Решетников А. В. Восприятие пандемии COVID-19 жителями Москвы / Решетников А. В., Присяжная Н. В., Павлов С. В., Вяткина Н. Ю. // Социологические исследования. 2020. № 7. С. 138-143.
7. CORONAVIRUS (COVID-19). URL: <https://coronavirus-monitor.ru/coronavirus-v-moskovskoj-oblasti/> (дата обращения 15.01.2021)
8. COVID-19 Coronavirus pandemic // Worldometer. URL: <https://www.worldometers.info/coronavirus/> (дата обращения 15.01.2022)
9. Kirilina T.Y., Lapshinova K.V., Tkalich M.A., Chernyshova A.G.; Krasikova T.I. Social practices of young people in the Moscow region associated with the spread of the Covid-19 pandemic // Propositos y Representaciones - Journal of Educational Psychology Vol. 9 (2021) p. 1626.

**ОБ АВТОРЕ:**

У.А. Когтева,  
преподаватель-исследователь  
«Социологические науки», специалист по  
учебно-методической работе 1 категории  
кафедры иностранных языков, Государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Технологический университет имени дважды  
Героя Советского Союза, летчика-космонавта  
А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

U.A. Kogteva,  
researcher {Sociology}, Specialist in educational  
and methodical work of the Department of Foreign  
Languages, State Educational Institution of Higher  
Education Moscow Region «Leonov Moscow  
Region University of Technology», Korolev, Russia.

УДК 316

## ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССА АДМИНИСТРИРОВАНИЯ В ЦИФРОВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Когтева У.А.

*В данной статье проводится анализ трансформационных процессов, происходящих в современном образовании. Пандемия Covid-19 привела к одномоментному переходу от классического формата взаимодействия в образовательном медиапространстве к цифровому. Сегодня, даже после отмены ковидных ограничений, курс на цифровизацию остается актуальным, а инструменты, появившиеся во время дистанционного обучения, продолжают внедряться в образовательный процесс. В статье проводится анализ проблем и перспектив подобных изменений. Автор опирается в своем анализе не только на личный опыт, но также на данные социологического опроса, проведенного им в виде опроса экспертов в 2019 году.*

**Образование, цифровизация, образовательное медиапространство, администрирование.**

**Для цитирования:** Когтева У.А. Трансформация процесса администрирования в цифровом образовательном медиапространстве: проблемы и перспективы // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 9-16.

## TRANSFORMATION OF THE ADMINISTRATION PROCESS IN THE DIGITAL EDUCATIONAL MEDIA SPACE: PROBLEMS AND PROSPECTS

Когтева У.А.

*This article analyzes the transformation processes taking place in modern education. The Covid-19 pandemic has led to a simultaneous transition from the classical format of interaction in the educational media space to the digital one. Today, even after the abolition of covid restrictions, the course on digitalization remains relevant, and the tools that appeared during distance learning continue to be introduced into the educational process. The article analyzes the problems and prospects of such changes. The author relies in his analysis not only on personal experience, but also on the data of a sociological survey conducted by him in the form of a survey of experts in 2019.*

**Education, digitalization, educational media space, administration.**

**For citation:** Kogteva U.A. Transformation of the administration process in the digital educational media space: problems and prospects. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 9-16. (In Russ.)

**Введение**

Дематериализация (цифровизация) образовательного процесса стала центром модернизации сферы образования и трансформации общества в целом, что отражается в таких документах как Программа «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» и «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-

2030 годы» [5, 6]. Применение цифровых инструментов в педагогике уже не первый год стоит на повестке дня и рассматривается в теоретической плоскости, однако, пандемия Covid-19 сыграла роль катализатора процесса цифровизации, переведя образовательный процесс в дистанционный формат одновременно. Изменился не только формат взаимодействия преподавателя и студента, но все административные процедуры и сопровождение также были цифровизованы, что, конечно, вызвало множество трудностей, которые вузы с достоинством преодолели, трансформировав свое медиапространство.

Под медиапространством мы понимаем целесообразно организованную в соответствии с миссией образовательной организации многоаспектная реальность, в которой происходит взаимодействие всех участников образовательной деятельности посредством классических и новых медиа [3].

Цифровые платформы играют существенную роль в отношениях между специалистом, преподавателем и студентом, являясь как средством повышения эффективности взаимодействия, так и с другой стороны, усложняя процесс сопровождения образовательного процесса. Последнее связано не только с наличием в обществе цифрового разрыва, но и с тем, что меняется сама логика взаимодействия, преподаватель наделяется правами и обязанностями администратора, а студент, в свою очередь, получает некоторые функции преподавателя.

Внедрение электронных форматов ведения образовательной деятельности привело к переопределению функций и задач как преподавателей, так и специалистов, включая специалистов по учебно-методической работе. Многие задачи специалистов были переориентированы в формат сопровождения онлайн-процессов, были пересмотрены логика и наполнение учебных планов и учебно-методических материалов. При этом на плечи многих специалистов помимо вышесказанного легли задачи помощи преподавателям и студентам в повышении цифровой грамотности и сокращении цифрового разрыва.

Все это не только привело к повышению уровня профессионального стресса работников, но также поставило под сомнение их профессиональную идентичность, организацию труда и характер профессионального взаимодействия.

#### **Инструменты и методы**

Для определения проблем и перспектив цифровой трансформации образовательного медиапространства, автором было проведено исследование в форме опроса экспертов. В качестве экспертов были отобраны профессора отечественных и зарубежных университетов ( $n=177$ , тип выборки – квотная, сентябрь-ноябрь 2019 г.). Отбор экспертов проходил на основе документального метода, предусматривающего подбор респондентов исходя из их социально-демографических характеристик (наличие ученой степени доктора наук или учёного звания (должности) профессора и педагогический стаж работы в высших учебных заведениях не менее 10 лет). Массовый опрос экспертов был реализован в диссертационном исследовании при помощи онлайн-анкеты, состоящей из 7 тематических блоков, посвященных актуальным вопросам цифровизации образования, включающих в себя 37 утверждений, каждое из которых в той или иной мере отражает тенденции цифровизации образовательного медиапространства. Экспертам было необходимо оценить каждое утверждение по 6-тибалльной шкале в зависимости от степени согласия с ними, а также им было предложено высказать свое профессиональное мнение относительно процесса цифровизации образования, проблем и перспектив ее развития. Анализ полученных данных проводился при помощи пакета SPSS Statistics 23 и Microsoft Excel. Для анализа степени согласия с утверждениями использовались индексы, рассчитанные по шкале Лайкерта.

#### **Цифровой разрыв и информационные компетенции**

Цифровизация образовательных процессов зачастую сопровождается процессом увеличения цифрового разрыва участников взаимодействия, что выражается не только в неравенстве доступа к техническим средствам, но также в неравноценности навыков и цифровых компетенций.

Достаточно большой процент профессорско-преподавательского состава среднестатистического вуза составляют остепененные профессора и доктора наук, являющиеся людьми старшего поколения, среди которых довольно высок уровень недоверия к современным

технологиям, около 6% преподавателей и 18% студентов отметили, что страх перед информационно-коммуникационными технологиями является основным препятствием в цифровизации образовательного процесса [3, 4]. В то же время наблюдается высокое стремление обучаться и повышать свою техническую грамотность – 76% опрошенных преподавателей признали, что всегда готовы учиться владению информационно-коммуникационными технологиями, в том числе у студентов. Однако, следует отметить, что использование проектора в аудитории и разработка онлайн-курса или, например, ведение микро-блога по своей дисциплине и взаимодействие со студентами через социальные сети – не есть одно и то же. Если в первом случае абсолютное большинство преподавателей готово к обучению, то второе представляется им не только необязательной, но скорее даже ненужной дополнительной нагрузкой, на которую нет ни времени, ни интереса.

Часто отсутствие энтузиазма легко объясняется отсутствием финансового стимулирования цифрового развития личности со стороны руководства, когда в эффективном контракте не прописывается дополнительная активность, например, такая как ведение научных и научно-популярных страниц в социальных сетях, однако, это могло бы заинтересовать не только студентов, но и потенциальных абитуриентов, в дополнение к классическим инструментам, таким как дни открытых дверей и публикации на официальных страницах университетов.

Одной из современных тенденций является ведение преподавателями блогов в социальных сетях, например, страницы во «ВКонтакте» или канала в Телеграмме. Существуют каналы преподавателей МГУ, РАНХиГС, МИСИС и других ведущих вузов страны. Однако, социальные сети пока остаются более востребованными студентами, чем преподавателями. Согласно результатам исследования автора, около четверти опрошенных преподавателей не интересуются страницами университета в социальных сетях или вовсе не знают об их существовании. Приоритетным каналом коммуникации преподавателей и студентов остается личная почта (61,5% преподавателей и 78% студентов) [3, 4].

В целом уровень информационных компетенций преподавателей достаточно высокий, что связано с высоким уровнем образования и спецификой трудовой деятельности. Наиболее интересные результаты, полученные в ходе экспертного опроса относительно владения компетенциями, представлены на рисунке 1.



**Рисунок 1. Информационные компетенции преподавателей**  
(в % от общего числа респондентов)

Как видно из рисунка 1, хуже всего сформирована компетенция работы со специальным ПО для лиц с ОВЗ, более половины опрошенных преподавателей им не владеют. Также относительно низко сформированы следующие компетенции:

- навык самостоятельного устранения технических проблем в аудитории – 30% экспертов не готовы решать технические проблемы самостоятельно;
- навык безопасного использования социальных сетей – более четверти респондентов не владеют компетенцией;
- навык управления своим «цифровым следом» – почти треть преподавателей отметила, что не владеет данным навыком;
- не делятся своими педагогическими наработками при помощи ИКТ 20% опрошенных.

Наиболее сформированы, ожидаемо, компетенции владения офисными пакетами работы с документами (98,4%), навыки управления своим временем (91,5%), знание правовых основ работы в интернете (93,2%) и другие.

### **Цифровизация образовательного медиапространства в Технологическом университете**

Для обеспечения эффективности взаимодействия всех участников образовательного процесса в вузах почти повсеместно осуществлен переход на систему электронного документооборота, информационной базы планирования и корректировки нагрузки, электронных портфолио преподавателей и студентов, и других инструментов. В ГБОУ ВО МО «Технологический университет» применяются следующие технологии электронного администрирования:

- электронный документооборот;
- система планирования учебной нагрузки;
- система дистанционного образования (электронная образовательная среда), позволяющая не только проводить дистанционное тестирование в рамках промежуточного и текущего контроля знаний, но также осуществлять полное сопровождение учебных дисциплин в дистанционном формате;
- образовательный портал, который включает в себя следующие функции:
  - электронное расписание занятий (планирование расписания);
  - функция обмена сообщениями между всеми пользователями;
  - электронное портфолио каждого пользователя;
  - рейтинги преподавателей и студентов;
  - интерфейс абитуриента.

Электронный документооборот представляет собой систему для создания, согласования и совместной работы над различными задачами административного характера. Интерфейс создания новой задачи в электронном документообороте представлен на рисунке 2.

The screenshot shows a web-based form for creating a task. At the top, there are navigation links: 'Перейти на портал' and 'Выйти'. The user's name 'Котеева Ульяна' is visible in the top right. On the left, there is a sidebar with menu items: 'Рабочий стол', 'Список всех задач', 'Добавить новую задачу', and 'Настройки оповещений'. The main form area is titled 'Правила оформления задачи' and contains several input fields: 'Структурные подразделения (не обязательно)', 'Наблюдатели / соисполнители (не обязательно)', 'Ответственные (для согласования) (не обязательно)', 'Связанные задачи (не обязательно)', 'Исполнитель (обязательно)', 'до 13.04.2022', and 'Заголовок задачи (обязательно)'. Below these fields is a rich text editor with a toolbar containing icons for bold, italic, underline, strikethrough, bulleted list, numbered list, link, unlink, and other text formatting options. At the bottom, there is a section for 'Пакет основных файлов (приказ и т.д.) (не обязательно)' with a file upload area and a 'Выбрать' button.

**Рисунок 2. Интерфейс создания новой задачи в системе электронного документооборота ГБОУ ВО МО «Технологический университет»**  
(источник: [www.ies.unitech-mo.ru](http://www.ies.unitech-mo.ru))



Как видно из рисунка 2, интерфейс системы интуитивно понятен, также существует отдельный раздел с правилами оформления задачи, что позволяет работать в системе даже людям с недостаточно высокими техническими компетенциями. Уведомления об изменениях в задаче приходят непосредственно на основную рабочую страницу сотрудника или преподавателя на образовательном портале, что позволяет не пропустить уведомления даже, если доступ к корпоративной почте по каким-то причинам не доступен.

Система планирования учебной нагрузки осуществляется в базе данных, основанной на MS Access и повторяет ее функционал. Система полностью интегрирована в образовательный портал, что отражается в работе с такими функциями как Расписание, Управление ведомостями успеваемости, Индивидуальный план преподавателя, Успеваемость студента и другими.

Система электронного образования или, иначе говоря, электронная образовательная среда университета представляет собой полностью самостоятельную платформу, построенную на системе Moodle, которая позволяет как проводить промежуточную аттестацию в виде тестирования, так и создавать полностью дистанционные курсы. При этом такие полностью дистанционные курсы предусмотрены и реализуются в некоторых программах дополнительного профессионального образования (программы повышения квалификации), а также в реализации основных образовательных программ для иностранных студентов, обучающихся из своей страны. Интерфейс системы представлен на рисунке 3.

The screenshot shows the main interface of the electronic educational environment for distance learning at the Technological University. The interface is in Russian and features a navigation menu, news section, activity filters, a course catalog, and a system requirements checker.

Параметр	Фактическое значение (версия)	Требуемое значение (версия)
Слотов	98.0.4750	10.0.0
Cookies	включены	включены
JavaScript	включены	включены
Операционная система	Windows	
Разрешение экрана	1920x1080	
Adobe Flash Player *		
Adobe Acrobat Reader *		
Microsoft Silverlight *		
Java *		

**Рисунок 3. Интерфейс главной страницы электронной образовательной среды для дистанционного обучения ГБОУ ВО МО «Технологический университет»**

(источник: <http://4g.unitech-mo.ru/>)

Образовательный портал представляет собой основную среду для взаимодействия всех сотрудников, преподавателей и студентов и является одной из ключевых элементов образовательного медиапространства. Портал включает в себя массу функций, таких как:

- координационная функция через сервис «Сообщения» и электронный журнал;
- контролирующая функция через систему отчетов о выполнении нагрузки, работы в журнале и др.;
- организационная функция, выражающаяся в хранении видео и текстовых материалов, нормативных и иных документов, формировании автоматизированных портфолио сотрудников, преподавателей и студентов;
- мотивирующая функция, позволяющая отслеживать рейтинги кафедр, обучающихся и абитуриентов.

Немаловажной функцией также является взаимодействие с работодателем через образовательный портал. Данная функция реализуется через систему рейтинга выпускников и откликов на портфолио студентов.

Обобщая вышеприведенную информацию можно представить схему образовательного медиапространства Технологического университета в виде сосуществующих сред с четырьмя ключевыми инструментами взаимодействия (Рисунок 4):



Рисунок 4. Схема цифрового образовательного медиапространства  
(составлено автором)

### Проблемы и перспективы цифровизации образовательного медиапространства

Хотя большинство преподавателей склонны дополнять свои курсы электронными инструментами, все же приоритетным, по их мнению, является личное (персональное) общение, потому что найти нужную информацию современные студенты способны и самостоятельно, так как в большинстве обладают высокими техническими информационными компетенциями, однако способность наполнить эту информацию смыслами, научить ее понимать и использовать напрямую зависит от личности каждого конкретного преподавателя, его опыта и «преподавательской харизмы».

Многие эксперты критически настроены к полной цифровизации образования, так как она «обесчеловечивает» процесс обучения, превращая его в череду конспектов лекций и тестовых заданий.

Среди проблем, связанных с цифровизацией образовательной деятельности, экспертами был назван недостаточный уровень технического оснащения учебных аудиторий. В период пандемии и полного перехода к дистанционному обучению, вопрос оборудования рабочего места также стал основным препятствием полного цифрового перехода, так как оснащение своего домашнего офиса полностью ложится на плечи преподавателей и студентов, чьи персональные компьютеры и ноутбуки часто не имели достаточных технических характеристик для полноценного использования различных образовательных программ, а финансирование на их переоснащение, вполне естественно, не выделяется, так как не считается целесообразным.

Часть экспертов называет проблемы правового характера среди причин недоверия к цифровизации. Причем, под правовыми проблемами понимаются как проблемы регулирования

авторского права и доступа к образовательному контенту, так и вопросы хранения персональной информации в базах данных и риски, связанные с организацией защиты информации.

С точки зрения взаимодействия на уровне «специалист-преподаватель» или «специалист-студент» также нет однозначного мнения на процесс цифровизации образовательного медиапространства. С одной стороны, процесс взаимодействия ускоряется, так как есть возможность общения из любой точки и в любое время. В то же время, ввиду низких технических компетенций или иных факторов (нежелание выполнять задания и т.д.), часто на специалиста ложатся также задачи преподавателей и студентов, помимо их непосредственных должностных обязанностей. Данные дополнительные функции, осуществляемые в порядке помощи, также могут вызывать ситуации спорного правового характера, связанных с хранением и передачей персональных данных.

Наиболее подходящей сферой для полной цифровизации образовательного процесса эксперты называют сферы заочного обучения и дополнительного профессионального обучения (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), в которых наиболее высокая мотивация к самостоятельному освоению учебных предметов среди слушателей, а также основным привлекающим фактором является возможность получать образование без отрыва от работы.

### **Выводы**

Цифровизация всех сфер жизнедеятельности общества ставит перед управленцами все новые задачи по оптимизации процесса управления. Цифровизация образования особенно сложна, так как затрагивает целый комплекс различных вопросов, касающихся не столько технического переоснащения, сколько смены образовательных парадигм и самого понимания сути образования. Современные информационно-коммуникационные технологии дают массу новых возможностей, которые помогают преподавателю разнообразить свое преподавание, освободить больше времени для планирования учебного процесса и его инноватизации, дают новые возможности коммуникации между преподавателем и студентами, позволяют студентам с ограниченными возможностями здоровья иметь возможность получать знания наравне со всеми.

В Технологическом университете создано и функционирует достаточно развитое цифровое образовательное медиапространство, включающее в себя не только сайт и социальные сети, но и электронную образовательную среду, электронный документооборот и образовательный портал.

В то же время, по-прежнему существует множество барьеров в процессе цифрового перехода, связанных с низкими информационными компетенциями субъектов системы образования, несовершенной правовой базой процесса цифровизации и управления контентом, недостаточной технической оснащенностью образовательных учреждений и «обесчеловечиванием» образовательного процесса, возникающим при отсутствии живого общения между преподавателем и студентом. Дополнительная нагрузка и правовые риски ложатся на плечи специалистов, работающих в сфере образования и занимающихся административной работой.

### *Литература:*

1. Кирилина Т.Ю. Информационные социальные технологии в коммуникации преподавателя и студента / Т.Ю. Кирилина // Осознание Культуры – залог обновления общества. Перспективы развития современного общества: материалы XX всеросс. науч.-практич. конф., Севастополь, 12 – 13 апреля 2019 г. / Севастоп. гос. ун-т; Сост. Головин В.В. // Севастополь: РИБЕСТ. 2019. С. 255-256 (424 с.)
2. Кирилина Т.Ю. Отношение профессорско-преподавательского состава к изменению образовательных практик, связанных с цифровизацией процесса образования (на примере работы с балльно-рейтинговой системой) / Т.Ю. Кирилина, К.В. Лапшинова // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 4(20). С. 11-18.
3. Когтева У.А. Восприятие медиапространства университета участниками образовательного процесса в разрезе теории поколений / У.А. Когтева, Е.В. Когтева // Социально-гуманитарные технологии. 2019. № 4 (12). С. 44-51
4. Когтева У.А. Информационные компетенции участников образовательного процесса в медиапространстве современного университета / У.А. Когтева, Т.Ю. Кирилина // Социальная политика и социология. 2019. Т.18. №2. С.35-44
5. Паспорт приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. 2016. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/8SiLmMBGjAN89vZbJUUtmuF5IZYftvOAG.pdf> (дата обращения: 07.04.2022)

## 5.4.4 Социальная структура, социальные институты и процессы

6. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. №203 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. 2017. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 07.04.2022).

**ОБ АВТОРАХ:**

**К.В. Лапшинова**, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

**А.Г. Чернышова**, заведующий учебно-научной лабораторией социологических исследований, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

**ABOUT THE AUTHORS:**

**K.V. Lapshinova**, PhD {Sociology}, associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines State Educational Institution of Higher Education Moscow Region "LEONOV Moscow Region University of Technology", Korolev, Russia

**A.G. Chernyshova**, The Head of the Educational and Scientific Laboratory of Sociological Research, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region "LEONOV Moscow Region University of Technology", Korolev, Russia

**УДК 316.4**

## **ОТНОШЕНИЕ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Лапшинова К.В., Чернышова А.Г.*

*В фокусе данного исследования находятся вопросы отношения к предпринимательской деятельности учащейся молодежи Московской области. Представленные данные базируются на результатах авторского исследования, проведенного в форме анкетирования в 2021 году. Выборочная совокупность составила 2652 респондента. Результаты исследования показали, что половина опрошенных в целом хотела бы заниматься предпринимательской деятельностью. Но, только 2,7% в среднем по выборке уже имеют официальный статус индивидуального предпринимателя. Неофициально занимаются предпринимательской деятельностью 3,8% респондентов. Наиболее вероятной сферой деятельности для открытия своего дела молодые люди назвали услуги, связанные с информационно-компьютерными технологиями, маркетинг, рекламу, а также торговлю промтоварами.*

**Предпринимательская деятельность, самозанятость, фриланс, дистанционная работа, молодежь.**

**Для цитирования:** Лапшинова К.В., Чернышова А.Г. Отношение учащейся молодежи московской области к предпринимательской деятельности // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 17-24.

## **ATTITUDE OF STUDENT YOUTH OF THE MOSCOW REGION TO BUSINESS ACTIVITIES**

*Lapshinova K.V., Chernyshova A.G.*

*The focus of this study is on the issues of the attitude to entrepreneurship of the students of the Moscow region. The presented data are based on the results of the author's research conducted in the form of a questionnaire in 2021. The sample totaled 2,652 respondents. The results of the study showed that half of the respondents in general would like to engage in entrepreneurial activity. But, only 2.7% on average in the sample already have the official status of an individual entrepreneur. 3.8% of respondents are informally engaged in entrepreneurial activity. Young people named services related to information and computer technologies, marketing, advertising, as well as trade in manufactured goods as the most likely field of activity for starting their own business.*

**Entrepreneurship, self-employment, freelancing, remote work, youth.**

**For citation:** Lapshinova K.V., Chernyshova A.G. Attitude of student youth of the Moscow region to business activities. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (22): 17-24. (In Russ.)



Предпринимательство – это деятельность в экономической сфере, результатом которой являются материальные и духовные блага. Они возникают в результате пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. Признаки предпринимательской деятельности: 1) систематичность; 2) самостоятельность; 3) рисковый характер; 4) направленность на систематическое получение прибыли [9, С. 132].

В настоящее время приобрели особую актуальность вопросы развития молодежного предпринимательства. Не случайно в Федеральном законе «О молодежной политике в Российской Федерации» одним из основных направлений значится «поддержка и содействие предпринимательской деятельности молодежи» [7].

Каждый житель России имеет право заниматься предпринимательской деятельностью. Согласно Статье 8 Конституции РФ в нашей стране гарантируется «единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности». А Статья 34 подтверждает, что любой индивид «имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности». Более того, основной закон государства гласит, что «не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию» [2].

Регулируется данная сфера деятельности и Гражданским кодексом Российской Федерации. Из Статьи 2 ГК РФ можно вывести определение предпринимательской деятельности, под которой понимается самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг [1]. Также полностью посвящены раскрытию содержания предпринимательской деятельности Статья 23 ГК РФ и Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [6].

Научное осмысление предпринимательства как общественного явления исторически связано с так называемым первоначальным накоплением капитала. Оно, согласно Карлу Марксу, есть не что иное, «как исторический процесс отделения производителя от средств производства». В научный оборот термин «предпринимательство» ввел один из родоначальников политической экономии Р. Кантильон [5, С. 12]. В рамках социально-экономического дискурса исследованием предпринимательства занимались такие известные ученые как А. Смит, К. Маркс, Ж.-Б. Сэй и многие другие. Большой вклад в развитие теории предпринимательства внесла австрийская экономическая школа (Л. Мизес, Ф. Хайек). Одним из первых описал предпринимателя как самостоятельного субъекта хозяйственной жизни Й. Шумпетер. Он полагал, что к предпринимателям можно отнести тех индивидов, «функцией которых является как раз осуществление новых комбинаций и которые выступают как его активный элемент» [5, С. 16].

Со временем меняются функции предпринимателя в обществе. Постепенно изменяется и отношение граждан к предпринимательству. Так, согласно данным ВЦИОМ, к данному виду деятельности в России подавляющее большинство граждан (89%) относятся положительно. Социологи отмечают существенную положительную динамику. В 2019 году доля негатива составляла лишь 6%, в то время как в 2009 году – 13% [4].

Все приведенные данные свидетельствуют о несомненной актуальности изучения предпринимательской деятельности. Авторы статьи ранее уже обращались к исследованию этого феномена с точки зрения анализа этических основ ведения бизнеса [3]. В этот раз целью исследования стало рассмотрение отношения учащейся молодежи Московской области к предпринимательству. В исследовании приняли участие 2652 респондента. Из них обучающихся в Московском государственном областном технологическом университете (МГОТУ) (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) – 670 студентов, в Колледже космического машиностроения и технологий (ККМТ) – 1403 опрошенных, в Техникуме технологий и дизайна (ТТД) – 579 человек. Респонденты мужского пола составили в выборке 59,4%, женского – 40,6%. Подавляющее большинство учащихся являлись студентами очной формы обучения (90,3%), почти каждый десятый (9,1%) – заочной формы обучения. Около трети опрошенных учатся на первом

курсе (34,0%); 31,5% – на втором; около пятой части (17,6%) – на третьем; 13,3% – на четвертом и 3,5% опрошенных учатся на пятом курсе.

Как показало исследование, половина респондентов в целом хотела бы заниматься предпринимательской деятельностью. Но, только 2,7% в среднем по выборке уже имеют официальный статус индивидуального предпринимателя (ИП). Неофициально занимаются предпринимательской деятельностью 3,8% респондентов (табл. 1).

**Таблица 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Хотели бы Вы заниматься предпринимательской деятельностью?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

Хотели бы Вы заниматься предпринимательской деятельностью?	%
Да, уже занимаюсь. Я имею официальный статус индивидуального предпринимателя (ИП)	2,7
Да, уже занимаюсь. Но, не официально	3,8
Да, планирую организовать свой бизнес в ближайшие несколько лет	21,2
Да, но пока не вижу условий для ведения предпринимательской деятельности	22,5
Нет, мне это не интересно	25,8
Затрудняюсь ответить	24,0
Всего	100,0

Каждый пятый магистрант (20%) уже имеет официальный статус индивидуального предпринимателя (ИП). Более четверти опрошенных аспирантов (28,6%) планируют организовать свой бизнес в ближайшие несколько лет (табл. 2).

**Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Хотели бы Вы заниматься предпринимательской деятельностью?»**  
(в % от числа обучающихся разного уровня)

Хотели бы Вы заниматься предпринимательской деятельностью	ТТД (%)	ККМТ (%)	Бакалавриат (%)	Специалитет (%)	Магистратура (%)	Аспирантура (%)	Всего (%)
Да, уже занимаюсь. Я имею официальный статус индивидуального предпринимателя (ИП)	8,5	5,8	5,1	6,7	20,0	0,0	2,7
Да, уже занимаюсь. Но, не официально	10,0	6,1	7,5	3,0	8,0	0,0	3,8
Да, планирую организовать свой бизнес в ближайшие несколько лет	19,7	14,3	15,8	11,6	20,0	28,6	21,2
Да, но пока не вижу условий для ведения предпринимательской деятельности	32,5	24,5	28,3	31,1	32,0	28,6	22,5
Нет, мне это не интересно	59,6	70,2	63,0	66,5	60,0	50,0	25,8
Затрудняюсь ответить	3,5	2,4	3,4	1,8	4,0	0,0	24,0

Наиболее вероятной сферой деятельности для открытия своего дела респонденты назвали услуги, связанные с информационно-компьютерными технологиями (например, программирование) (24,4%), маркетинг и рекламу (23,8%), а также торговлю промтоварами (19,6%) (табл. 3).

**Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какую сферу деятельности Вы избрали бы (или уже избрали) для открытия своего дела?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

Какую сферу деятельности Вы избрали бы (или уже избрали) для открытия своего дела?	%
Не планирую организовывать свой бизнес	32,0
Услуги, связанные с информационно-компьютерными технологиями (например, программирование)	24,4
Маркетинг, реклама	23,8
Торговля промтоварами (одежда, обувь, посуда и др.)	19,6
Производство	16,3
Общественное питание (кафе, рестораны)	14,7

Какую сферу деятельности Вы избрали бы (или уже избрали) для открытия своего дела)?	%
Транспорт (в том числе, перевозки грузов, такси, логистика)	8,1
Бытовые услуги (ремонт, пошив одежды и др.)	7,3
Строительство	6,8
Туризм	6,7
Торговля продуктами питания (магазин)	5,8
Другое	5,4
Сельское хозяйство (фермерство)	3,6

Услуги, связанные с информационно-компьютерными технологиями как сферу деятельности для открытия своего дела чаще других указывали студенты, обучающиеся на бакалавриате (33,8%) и учащиеся ККМТ (24,5%). Студенты, обучающиеся на специалитете, больше других выразили готовность открыть своё дело в сфере общественного питания (кафе, рестораны) (19,5%). Аспиранты отдали предпочтение производству (28,6%).

Как показало исследование, главными факторами, препятствующими занятию предпринимательской деятельностью, для респондентов были отсутствие личных средств или стартового капитала (40,5%). Около трети опрошенных (30,9%) указали на недостаток соответствующих знаний, умений навыков. Более четверти респондентов (26,0%) опасаются коррупции. Для каждого четвертого участника опроса (25,5%) препятствующим фактором являлось налогообложение. Каждый пятый (20,9%) указал на недостаток информации о состоянии рынка. Кредитная политика государства являлась препятствием для 18,4% опрошенных (табл. 4).

**Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что для Вас лично является главными факторами, препятствующими занятию предпринимательской деятельностью?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

Что для Вас лично является главными факторами, препятствующими занятию предпринимательской деятельностью?	%
Недостаток личных средств, стартового капитала	40,5
Недостаток соответствующих знаний, умений навыков	30,9
Мне это не интересно, не мое	30,6
Коррупция	26,0
Налогообложение	25,5
Недостаток информации о состоянии рынка	20,9
Кредитная политика государства	18,4
Страх	17,1
Административные барьеры	15,0
Несовершенство нормативно-правовой базы	14,8
Контрольно-надзорные мероприятия	10,5
Лицензирование отдельных видов деятельности	10,2
Другое	2,2

Для аспирантов наиболее значимыми факторами, препятствующими занятию предпринимательской деятельностью, оказались: кредитная политика государства (35,7%) и налогообложение (28,6%). Контрольно-надзорные мероприятия вызывали наибольшие опасения у обучающихся в магистратуре (24,0%). Недостаток информации о состоянии рынка чаще других называли учащиеся ТТД (23,0%) и студенты-бакалавры (22,9%). На административные барьеры чаще обращали внимание магистранты (20%).

Более половины участников опроса (55,6%) признались, что у них недостаточно знаний, чтобы открыть свое дело (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос: «Достаточно ли у Вас знаний, чтобы открыть свое дело?») (табл. 5).

**Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Достаточно ли у Вас знаний, чтобы открыть свое дело?»  
(в % от общего числа опрошенных)**

Достаточно ли у Вас знаний, чтобы открыть свое дело?	%
Да	11,2
Скорее да	19,6
Скорее нет	<b>31,2</b>
Нет	<b>24,4</b>
Затрудняюсь ответить	13,6
Всего	100,0

Молодым людям сложно совмещать занятие бизнесом и учебу. Так, о необходимости другого графика обучения, чтобы заниматься предпринимательством заявили 40,5% опрошенных (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос: «Необходим ли Вам другой график обучения, чтобы, чтобы заняться предпринимательством?») (табл. 6).

**Таблица 6. Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Необходим ли Вам другой график обучения, чтобы, чтобы заняться  
предпринимательством?»  
(в % от общего числа опрошенных)**

Необходим ли Вам другой график обучения, чтобы заняться предпринимательством?	%
Да	21,5
Скорее да	19,0
Скорее нет	14,0
Нет	27,1
Затрудняюсь ответить	18,4

В современном мире все больше людей хотят заниматься фрилансом. Фрилансер – это профессионал в какой-то области, который самостоятельно предоставляет услуги различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика [8, С. 296].

Согласно результатам нашего исследования хотели бы заниматься фрилансом больше половины респондентов (54,3%). Более того, каждый десятый уже является фрилансером (табл. 7).

**Таблица 7. Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Хотели бы Вы заниматься фрилансом?»  
(в % от общего числа опрошенных)**

Хотели бы Вы заниматься фрилансом?	%
Да, я уже занимаюсь фрилансом	10,0
Да, хотел бы заняться фрилансом	<b>44,3</b>
Нет, мне это не интересно	23,7
Затрудняюсь ответить	21,9

Около половины опрошенных (42,2%) полагают, что занятие фрилансом позволяет обеспечить достойный уровень жизни. Наряду с этим, каждый четвертый участник опроса (23,2%) выразил уверенность в том, что много заработать, занимаясь фрилансом практически невозможно, поэтому фриланс скорее можно рассматривать как подработку к основной работе (табл. 8).

**Таблица 8. Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Считаете ли Вы, что занятие фрилансом может обеспечить достойный уровень жизни?»  
(в % от общего числа опрошенных)**

Считаете ли Вы, что занятие фрилансом может обеспечить достойный уровень жизни?	%
Занятие фрилансом позволяет обеспечить достойный уровень жизни	<b>42,2</b>
Много заработать, занимаясь фрилансом практически невозможно, поэтому фриланс скорее можно рассматривать как подработку к основной работе	23,2
Затрудняюсь ответить	34,6
Всего	100,0

Исследование показало, что каждый десятый респондент (10,8%) уже является самозанятым или, по крайней мере, таковым себя считает (сумма ответов «Да, я уже являюсь официально самозанятым (зарегистрирован как самозанятый, плачу налоги)» и «Да, я уже являюсь самозанятым, но неофициально (не зарегистрирован как самозанятый, не плачу налоги и т.д.)» на вопрос: «Хотели бы Вы быть самозанятым?»). Около половины опрошенных (43,6%) изъявили желание в будущем стать самозанятыми. (табл. 9).

**Таблица 9. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Хотели бы Вы быть самозанятым?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

<b>Хотели бы Вы быть самозанятым</b>	<b>%</b>
Да, я уже являюсь официально самозанятым (зарегистрирован как самозанятый, плачу налоги)	6,5
Да, я уже являюсь самозанятым, но неофициально (не зарегистрирован как самозанятый, не плачу налоги и т.д.)	4,3
Да, хотел бы стать самозанятым	<b>43,6</b>
Нет, мне это не интересно	15,6
Затрудняюсь ответить	30,0
Всего	100,0

Согласно результатам проведенного нами исследования, более половины респондентов (56,8%) знают, чем «индивидуальный предприниматель» отличается от «самозанятого» (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос: «Знаете ли Вы, чем «индивидуальный предприниматель» отличается от «самозанятого»?»). Пока не имеют представления о такого рода различиях более четверти опрошенных (28,3%) (сумма ответов «Нет» и «Скорее нет» на вопрос: «Знаете ли Вы, чем «индивидуальный предприниматель» отличается от «самозанятого»?») (табл. 10).

**Таблица 10. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Знаете ли Вы, чем «индивидуальный предприниматель» отличается от «самозанятого»?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

<b>Знаете ли Вы, чем «индивидуальный предприниматель» отличается от «самозанятого»?»</b>	<b>%</b>
Да	<b>38,7</b>
Скорее да	<b>18,1</b>
Скорее нет	10,7
Нет	17,5
Затрудняюсь ответить	14,9
Всего	100,0

В последнее время работа из дома стала более приемлемой и распространенной. Как показало проведенное нами исследование, более половины респондентов (59,1%) хотели бы, чтобы их основная работа была удаленной / дистанционной (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы Ваша основная работа была удаленной / дистанционной?»). Более четверти опрошенных (26,5%) придерживаются противоположной точки зрения (сумма ответов «Нет» и «Скорее нет» на вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы Ваша основная работа была удаленной / дистанционной?») (табл. 11).

**Таблица 11. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы Ваша основная работа была удаленной / дистанционной?»**  
(в % от общего числа опрошенных)

<b>Хотели бы Вы, чтобы Ваша основная работа была удаленной / дистанционной?</b>	<b>%</b>
Да	<b>36,0</b>
Скорее да	<b>23,1</b>
Скорее нет	13,8
Нет	12,7
Затрудняюсь ответить	14,4
Всего	100,0



Интересно отметить тот факт, что респонденты женского пола проявили даже большую амбициозность, чем респонденты мужского пола, в отношении основных целей в жизни. Они чаще хотели стать богатыми (56,6% и 51,4% соответственно). Создать и раскрутить свой бизнес (37,6% и 43,8% соответственно); получить признание, известность (27,4% и 32,9% соответственно); получить престижное высшее образование (25,2% и 31 % соответственно). А такие, традиционно женские цели как «Вступить в брак, создать семью» и «Иметь детей» оказались более значимыми для респондентов мужского пола. Так, чтобы чувствовать себя успешным хотят завести детей 32,3% представителей мужского пола и 28,1% респондентов женского пола, а вступить в брак, создать семью – 45% и 43,2% соответственно (табл. 12).

**Таблица 12. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что бы Вы хотели добиться в жизни, чтобы чувствовать себя успешным?»**  
(в % от числа респондентов разного пола)

Что бы Вы хотели добиться в жизни, чтобы чувствовать себя успешным?	Мужской	Женский	%
Сохранить здоровье	59	<b>64,6</b>	61,8
Стать богатым	51,4	<b>56,6</b>	53,5
Вступить в брак, создать семью	<b>45,0</b>	43,2	44,2
Создать и раскрутить свой бизнес	37,6	<b>43,8</b>	40,1
Занять руководящую должность	28,5	<b>37,3</b>	32,1
Жить и работать за границей	27,7	<b>36,6</b>	31,3
Иметь детей	<b>32,3</b>	28,1	30,6
Иметь стройную спортивную фигуру, привлекательную внешность	26,0	<b>35,0</b>	29,7
Получить признание, известность	27,4	<b>32,9</b>	29,6
Получить престижное высшее образование	25,2	<b>31,0</b>	27,5
Пользоваться популярностью у противоположного пола	<b>13,8</b>	11,3	12,8
Другое	<b>3,6</b>	2,7	3,2

Подводя итоги, можно сказать, что половина опрошенных в целом хотела бы заниматься предпринимательской деятельностью. Но, пока только 2,7% молодых людей имеют официальный статус индивидуального предпринимателя (ИП). Неофициально занимаются предпринимательской деятельностью 3,8% респондентов.

Наиболее вероятной сферой деятельности для открытия своего бизнеса респонденты назвали услуги, связанные с информационно-компьютерными технологиями (24,4%), маркетинг и рекламу (23,8%) и торговлю товарами (19,6%).

Главными факторами, препятствующими занятию предпринимательской деятельностью, для респондентов является недостаток личных средств, стартового капитала (40,5%). Около трети опрошенных (30,9%) указали на недостаток соответствующих знаний, умений навыков. Более четверти респондентов (26,0%) опасаются коррупции. Для каждого четвертого участника опроса (25,5%) препятствующим фактором является налогообложение. Более половины участников опроса (55,6%) признались, что у них недостаточно знаний, чтобы открыть свое дело.

Заниматься фрилансом хотели бы больше половины респондентов (54,3%). Каждый десятый уже является фрилансером. Больше всего фрилансеров оказалось среди обучающихся в магистратуре (20%). Около половины опрошенных (42,2%) полагают, что занятие фрилансом позволяет обеспечить достойный уровень жизни. Наряду с этим, каждый четвертый участник опроса (23,2%) выразил уверенность в том, что много заработать, занимаясь фрилансом практически невозможно, поэтому фриланс скорее можно рассматривать как подработку к основной работе.

Исследование показало, что каждый десятый участник опроса уже является самозанятым или, по крайней мере, таковым себя считает. Около половины опрошенных изъявили желание в будущем стать самозанятыми. Хотя, более четверти опрошенных (28,3%) пока не имеют представления о том, чем «индивидуальный предприниматель» отличается от «самозанятого».

Более половины респондентов (59,1%) хотели бы, чтобы их основная работа была удаленной / дистанционной. Больше других выразили желание, чтобы их основная работа была

удаленной / дистанционной студенты, обучающиеся на бакалавриате (64,9%) и студенты, обучающиеся в магистратуре (60%).

Таким образом, можно констатировать, что молодые люди в целом положительно относятся к идее открыть свой бизнес, стать индивидуальными предпринимателями или самозанятыми, а также работать дистанционно.

### *Литература:*

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ. // Справочная правовая система КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (дата обращения: 16.04.2022)
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). // Справочная правовая система КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 16.04.2022)
3. Лапшинова К. В., Чернышова А. Г. Этические основы российского предпринимательства // Глобальные социальные трансформации XX – начала XXI вв. (к 100-летию Русской революции) / Материалы научной конференции XI Ковалевские чтения, 9-11 ноября 2017 года // СПб.: Скифия-принт. 2017. С. 624-626.
4. Предпринимательство в России: отношение россиян, барьеры // ВЦИОМ. 20 февраля 2019. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/predprinimatelstvo-v-rossii-otnoshenie-rossiyan-barery> (дата обращения: 17.04.2022)
5. Рохмистров М. С. Социология предпринимательства: учебное пособие для вузов / М. С. Рохмистров, С. Н. Рохмистров // Москва: Издательство Юрайт. 2022. 245 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/493523> (дата обращения: 16.04.2022).
6. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52144/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/) (дата обращения: 16.04.2022)
7. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // ЭПС «Система ГАРАНТ». [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения: 16.04.2022)
8. Чечулина М.Ю. Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности // Экономика труда. 2016. Т. 3 № 3. С. 291-306. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-kak-razvivayuschaya-forma-modernizatsii-ekonomicheskoy-aktivnosti> (дата обращения: 17.04.2022).
9. Экономическое поведение современных россиян: социологический анализ: монография / кол. авторов; под ред. Т.Ю. Кирилиной, К.В. Лапшиновой // Москва: РУСАЙНС. 2018. 166 с.



## 5.4.7 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

### ОБ АВТОРЕ:

**И.В. Баков**, аспирант третьего года обучения (Социологические науки), кафедра социальных и гуманитарных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

### ABOUT THE AUTHOR:

**I.V. Bakov**, 3<sup>rd</sup> year post-graduate student (Sociology), Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

УДК 316

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Баков И.В.

*Данная статья посвящена анализу совершенствования технологий управления персоналом в трудовых организациях современной России и мира. Развитие цифровой и диджитал сферы, изменение характера труда и трансформация занятости, упор на развитие и включенность кадров в процесс труда и жизнедеятельность организации выступают существенными тенденциями в современной сфере труда, являющейся крайне актуальной проблемой исследований социологии управления. В работе проанализированы данные наиболее значимых современных научных исследований крупнейших российских и международных исследовательских организаций, при этом прослеживается тенденция, что российские организации, являясь подсистемой общемировой практики, выступают частью системы и обладают схожими с зарубежными организациями характеристиками.*

*Полученные в ходе исследования результаты могут использоваться в качестве практических рекомендаций по работе служб по управлению персоналом, разработке их стратегий, а также в ходе дальнейших социологических исследований в области управления персоналом. Проведенный анализ позволяет оценить перспективы развития современных технологий управления персоналом идентифицировать возможности по их совершенствованию в условиях современной трудовой сферы.*

**Управление персоналом, удаленная работа, менторство, наставничество, стажировка на работе, управление талантами.**

**Для цитирования:** Баков И.В. Совершенствование технологий управления персоналом в современных организациях // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 25-33.

### DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN COMPANIES

Bakov I.V.

*This article is aimed to the analysis of the human resources management technologies in organizations of modern Russia and all over the world. The development of the digital sphere, the change in the nature of work and the transformation of employment, the emphasis on the development and involvement of personnel in the labour process and the life of the organization are significant trends in the modern world of work, which is an extremely urgent problem of research in the sociology of management. The research analyses the data of the most significant modern scientific research of the largest Russian and international research organizations while there is a tendency that Russian organizations, being a subsystem of global practice, are part of the system and have characteristics similar to those of foreign organizations.*

*The results obtained during the study can be used as practical recommendations for the work of personnel management services, the development of their strategies, as well as during further sociological research in the field of personnel management. The analysis made it possible to assess the prospects for the development of modern technologies of personnel management, to identify opportunities for their improvement in the conditions of the modern labor sphere.*

#### **Human resources, remote work, mentorship, job shadowing, talent management.**

**For citation:** Bakov I.V. Development of the personnel management in modern companies. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 25-33. (In Russ.)

#### **Введение**

Современные условия развития организаций заставляют пересматривать сложившиеся методики и технологии управления персоналом [4]. Даже за последний год, в ходе пандемии COVID-19, организация труда во многих организациях претерпела серьезные изменения – большое количество организаций стали практиковать удаленный характер труда, обуславливающий трансформацию подходов к мотивации сотрудников, оценке их деятельности, включенности в процесс труда, а также к использованию новых техник управления персоналом.

Человеческий ресурс является важным элементом каждого из подразделений организации, поскольку именно он поддерживает функционирование и развитие организации, а управление человеческим ресурсом – это зона ответственности функции управления персоналом [12]. Следовательно, характерным является то, что управление персоналом как специфическая функция организации взаимодействует с каждым отдельно взятым подразделением организации и обеспечивает их развитие, выполняет важную интегративную функцию [5].

На наш взгляд, управление персоналом нацелено на обеспечение эффективного выполнения трудовых функций, поддержку устойчивого развития организации. Согласно исследованию крупнейшего кадрового холдинга Randstad, проведенному в 2020 году, сотрудники современных российских компаний самыми важными критериями выбора работодателя считают хорошую оплату труда (76%), финансовую стабильность (58%), интересную работу (45%), карьерный рост (42%) и приятную рабочую атмосферу (40%) [22]. Применительно к российской и международной практике, если свести управление персоналом к ключевым практическим блокам, то мы можем выделить основные направления работы HR-службы:

- компенсации и льготы,
- оценка деятельности,
- управление талантами,
- подбор и адаптация,
- обучение и развитие,
- управление изменениями и корпоративная культура,
- аналитика и бренд работодателя.

Многие из данных трендов распространяются через западные и международные компании, а их названия в профессиональной среде имеют форму англицизмов. В представленной работе под западными и международными компаниями мы понимаем организации, которые функционируют в том числе и на территории Российской Федерации (имеют представительства, филиалы). Опыт данных компаний является ценным для понимания состояния сферы управления персоналом в нашей стране и мире, а также для практических выводов данного исследования.

Свое теоретическое отражение управление персоналом получило еще в классических теориях управления в организациях. Советскими и российскими учеными анализировались проблемы управления персоналом с теоретической точки зрения, например, Н.И. Архиповой, Г.Г. Воробьевым, Г.А. Ковалевой, А.Э. Котляром, А.Н. Неверовской, В.В. Травиним, А.М. Яновским. Западные ученые К. Боумен, М. Мескон, К. О'Дейл, Т. Питерс и Р. Уотерман разрабатывали научные основания для создания эффективных технологий управления персоналом. Также технологии управления персоналом получили свое широкое отражение в трудах западных ученых: А. Армстронга,

Д. Гибсона, А. Диллера, Э. Дюркгейма, Э. Мэйо, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Шмидта и Г. Эмерсона. С тех пор этот процесс подвергался систематическому изучению как зарубежными, так и отечественными авторами. В качестве примера выступают Г. Мартин [8], а также Марк Шуманн и Либби Сартейн, которые фокусировали внимание на получаемых сотрудниками ценностями организации (символические, экономические или психологические). Имиджевая составляющая технологий управления персоналом анализировалась зарубежными представителями науки Т. Амбер и С. Барроу в работе «Бренд работодателя» [14].

Современные условия развития организаций подразумевают пересмотр сложившихся методики и технологий управления персоналом. Даже за последний год, в ходе пандемии COVID-19 и социального кризиса, организация труда во многих организациях претерпела серьезные изменения – большое количество организаций перешли к практике удаленного характера труда, обуславливающей трансформацию подходов к мотивации сотрудников, оценке их деятельности, включенности в процесс труда, а также к использованию новых технологий управления персоналом.

Опираясь на вышеизложенные характеристики функции управления персоналом, мы можем сделать вывод, что под «технологиями управления персоналом» мы рассматриваем совокупность приемов и техник, обеспечивающих воздействие на человеческий ресурс организации (работников), и как следствие на основные функции организации с целью обеспечения устойчивого развития организации и персонала.

Данные процессы имеют свою историю и предпосылки развития, однако они получили качественно новое измерение в современных организациях [17]. С целью теоретико-практического отражения современных технологий в сфере управления персоналом далее мы бы хотели остановиться на основных тенденциях в области HR.

Цель представленного исследования – проанализировать подходы и основные тенденции совершенствования технологий управления персоналом и определить основные преимущества для организации, развивающей свой человеческий потенциал. Для реализации данной цели важной задачей является рассмотреть основные тенденции в сфере совершенствования технологий управления персоналом, а именно в области удаленной работы, менторства (наставничества), управленческой роли, стажировок на рабочем месте, управления талантами. Основными методами представленного исследования выступают анализ вторичных данных и теоретический анализ.

#### ***Удаленная работа (Remote Work)***

Современные эпидемиологические и социальные условия в значительной мере коснулись и трудовой сферы [4]. В последние несколько месяцев множество компаний перешли к использованию удаленного характера труда, когда действующим сотрудникам предоставляется возможность осуществлять свою трудовую функцию удаленно (из дома). Причем такая мера выглядит уже не столько временной, сколько вполне сложившейся, ведь более трети (36%) работодателей рассчитывают ввести удаленную работу на регулярной основе. На наш взгляд, этот процесс вписывается в общую цифровизацию трудовой сферы, проявляющуюся в повышении роли цифровых технологий в компаниях. Согласно опросу членов советов директоров компаний, проведенному консалтинговой компанией PricewaterhouseCoopers, 72% управляющих рассматривают новые технологии как часть общей стратегии компании [6].

Однако удаленная работа не является новым дискурсом в профессиональной и научной среде. Уже несколько десятилетий отдельные функции организации (по большей части осуществляемые внешними специалистами, компаниями) осуществляются в удаленном формате. Однако удаленный характер работы в последний год может выступать в роли качественно нового изменения, поскольку он затрагивает даже тех сотрудников, которые рассматриваются как офисные и их перевод в удаленный формат ранее не планировался. Преимущества такого подхода выражаются в сокращении арендной платы на помещения, улучшении баланса личного и рабочего времени для сотрудников. Согласно исследованию, проведенному ВЦИОМ, с началом пандемии в мае число сотрудников, перешедших на полную или частичную удаленную работу в России составило 23% [3]. При этом впечатляет количество российских компаний, внедривших удаленный формат работы из-за введенных ограничений на март 2020 года. Согласно данным опроса консалтинговой компании EY таких организаций насчитывалось 97% [10].



Характерным является то, что удаленная работа в современных реалиях ставит перед организациями ряд проблем, которые необходимо будет успешно решить – многие аспекты управления персоналом могут быть пересмотрены и оптимизированы. На наш взгляд, организациям придется видоизменить гибридную модель работы и осуществить связанную с этим организацию офисных пространств, заняться наймом удаленных работников и пересмотреть корпоративную культуру. Современные тренды развития трудовой сферы заставляют модифицировать подходы к организации процесса труда и, соответственно, организации рабочих пространств. В связи с широким внедрением удаленной работы офисные пространства претерпевают изменения и теряют актуальность в их бывшем виде. Однако, имплементация данных тенденций началась не сегодня. Подтверждением выступают данные исследования компании Gartner, согласно которым удовлетворенность работников рабочим пространством и условиями труда повышает вероятность того, что они останутся в организации на 18%, а привлекательность их компании для них будет на 30% выше, чем компаний-конкурентов. Высокая удовлетворенность на 16% повышает производительность сотрудников [19].

Мы можем сделать вывод, что в процессе организации удаленной работы и рабочих пространств значимую роль играет служба управления персоналом – ведь именно она организует и регламентирует данный формат труда в организациях, обеспечивает его функционирование. Удаленный характер работы, несмотря на свою историю, имеет довольно сложную специфику и ряд особенностей. Существуют риски по контролю работы и оценке ее эффективности в удаленном формате, а сотрудникам, испытавшим на себе новый характер работы, требуется дополнительная адаптация и включение в рабочий процесс. В данном случае под адаптацией мы рассматриваем «принятие личностью (работником) каких-либо социально-психологических особенностей трудового коллектива, организации в целом, вхождение в уже развитую систему отношений, а также позитивное взаимодействие с другими работниками» [7, с. 126].

#### ***Менторство, наставничество (Mentorship)***

Проблемы адаптации персонала в организации могут иметь место как на самом старте карьеры сотрудника в компании, так и спустя продолжительное время работы в организации, что может быть вызвано, изменением функций компании и отдельного работника, трансформациями в управлении, а также и психологическими, социокультурными особенностями сотрудников. На решение этой задачи выделяется отдельная программа – программа менторства и наставничества (*Mentorship*), призванная обеспечить включенность и адаптацию сотрудников к меняющимся или качественно новым условиям. Все больше компаний прибегают к данному методу обучения и интеграции в рабочий процесс сотрудников, поскольку он наиболее эффективен при наименьших затратах в отличие от других видов обучения, а также способствует мотивации персонала [9].

В широком смысле под наставничеством мы рассматриваем передачу опыта, знаний и навыков от более опытного сотрудника к новичку, либо нуждающемуся в обучении менее опытному сотруднику. Наставником может являться сотрудник с большим профессиональным опытом и компетенциями или более хорошо разбирающийся в специальной сфере, чем обучаемый. Следовательно, сильной стороной наставничества является возможность обучения на рабочем месте [2], а также индивидуализация процесса под нужды конкретного обучаемого сотрудника. Важным элементом в процессе менторства и наставничества является обратная связь с обеих сторон, позволяющая корректировать и совершенствовать процесс обучения, наставничества.

Наставничество и менторство являются очень схожими по своей сути понятиями, однако у них есть различия. Наставничество основывается на директивном стиле, когда наставник является несомненным центром компетенций. Закономерно наставничество является более односторонним процессом (построенном на авторитете наставника), нежели равноправным (построенном на сотрудничестве обеих сторон). Весь процесс наставничества носит более прикладной, практический характер, направленный на передачу умений и навыков.

В основе менторства лежат не директивные отношения, продуцирующие открытость, равенство и доверие между обучающей и обучаемой стороной. Менторство подразумевает тесный контакт на эмоциональном и моральном уровне при решении стоящих перед обучаемым сотрудником задач и открытых вопросов. На наш взгляд, важной составляющей в процессе

менторства является теоретическая часть, которая затем сменяется примером ментора, выполнением задания и обратной связью.

В случае кардинальных трансформаций компании, имеющих как внутренние, так и внешние причины, роль службы по управлению персоналом заключается в управлении изменениями (Change Management). Суть данного процесса заключается в адаптации сотрудников и их групп к трансформациям в компании, обеспечении прозрачности процессов, а также мотивации сотрудников и сглаживании «перегибов» изменений. В этом случае служба по управлению персоналом выступает в качестве центра коммуникаций. Данная функция тесно связана с ролью службы управления персоналом в процессе управления компанией (*HR Governance Role*).

#### **Роль управления (*Governance role*)**

Роль *HR Governance* заключается в обеспечении соответствия бизнес-стратегии организации интересам и приоритетам ее сотрудников, а также управление рисками сотрудников в организации. Следовательно, в содержание роли входит установление и поддержка устойчивых отношений сотрудников организации и заинтересованных сторон, связанных с людьми (например, подразделения, функции организации, заводы и производства). На наш взгляд, является довольно логичным выделение данной функции управления персоналом, поскольку, как мы отмечали ранее, подразделение HR имеет самый тесный контакт со всеми сотрудниками организации, обеспечивает их включенность в процесс производства. В данном контексте важным является также обеспечение службой по управлению персоналом возможности согласованного принятия решений сотрудниками в рамках организации. В целом роль управления персоналом в корпоративном управлении может сводиться к нескольким базовым направлениям – подбору лидеров для организации, формированию льгот и мотивации, структурированию систем контроля, в частности совета директоров, а также устранению дисфункциональной корпоративной структуры и выработка новой [21].

Следовательно, под корпоративным управлением и ролью в нем управления персоналом понимается концепция, позволяющая контролировать все процессы бизнеса и проводить успешные бизнес-политики [16]. Корпоративное управление тесно связано с корпоративной культурой, являющейся производным от процесса развития организации, преодоления ею всевозможных проблем [13]. Корпоративная культура в свою очередь, согласно одному из подходов западных исследователей Дж. Катценбаха и Г. Андерсона, выстраивается и развивается благодаря жизнедеятельности рядовых сотрудников организации.

Роль HR проявляется и в оптимизации деятельности сотрудника (в том числе и его личных целей) с нуждами самой организации, ее бизнес-ориентира в настоящем и будущем. Подразделение по управлению персоналом также занимается установкой и соблюдением внутренних процедур (политик) компании (в том числе разработкой и имплементацией этической составляющей в компании). Исходя из приведенных данных, мы можем сделать вывод, что служба по управлению персоналом является связующим звеном между людьми и организационной структурой компании, что выражается в системе сдержек и противовесов, оптимизации взаимоотношений в организации.

#### **Стажировка на работе (*Job Shadowing*)**

Одним из современных трендов, связанных с обучением и адаптацией сотрудников на рабочем месте без отрыва от производства, является метод *Job Shadowing* (имеет сложно переводимый русский вариант). Данный метод является высоко эффективным при адаптации нового молодого сотрудника, так как позволяет включиться в рабочий процесс и понять особенности профессии. Если наставничество и менторство хоть и набирающие популярность, но уже зарекомендовавшие себя технологии управления персоналом, то данный метод является современной наработкой и начинает интегрироваться в современные компании. *Job Shadowing* заключается в наблюдении сотрудника за особенностями работы и действиями более опытного коллеги (ментора или принимающей стороны) с целью получения инсайта [18]. Обучаемый начинает «следовать» за своим более опытным коллегой на всех важных этапах его работы, например, смотрит за выполнением различных задач, посещает переговоры и т.д. Закономерно, что чаще

всего данный метод используется в процессе подготовки руководящих кадров, изменения профиля работы или специализация, а также при стажировках неопытных специалистов.

В осуществлении метода *Job Shadowing* ключевую роль играет представитель службы по управлению персоналом (зачастую руководитель службы), который отвечает за данный процесс «от и до». Именно HR-менеджер проводит подготовку, анализируя способности и особенности обучаемого, совместно с прямым руководителем обучаемого ставит цель и описывает желаемый итог обучения. После этого осуществляется подбор подходящего «примера», или сотрудника, на примере которого будет проходить обучение, а также проводится ориентационная сессия с обучаемым сотрудником с целью моделирования результата. Далее проходит ряд встреч или сессий (от 1 до 5 дней), где принимающий сотрудник показывает специфику своей работы. Данный метод может применяться и в группах. В группах данный метод опирается на распределение ролей, позволяющих выполнять работу эффективно и гладко [15].

Метод *Job Shadowing* особенно распространен в западных организациях, где является оптимальным способом введения в должность, подготовки к расширению функционала и смене позиции. На наш взгляд, данный метод особо актуален в современных условиях, поскольку позволяет организациям при сокращении расходов продолжать осуществлять без потери эффективности функцию «ввода» сотрудника в роль.

В отличие от менторства и наставничества, представленный метод не требует сильной включенности принимающей стороны и не отвлекает от рабочего процесса, не тратит время и происходит без отрыва от работы. Характерно, что *Job Shadowing* несет практическую направленность, позволяя сконцентрироваться на различных задачах и проблемах, сформировать правильный образ позиции и сотрудника, работающего на ней.

#### **Управление талантами (Talent Management)**

Важнейшим ресурсом компании, как отмечалось ранее, являются ее кадры, особенно талантливые сотрудники и потенциальные лидеры (*High Potential*). Именно они способны вести за собой остальных сотрудников, обеспечивать успешное управление проектами, определять стратегию и способствовать ее реализации в компании: все это – залог успешного функционирования организации и роста показателей ее эффективности [23]. Обеспечение удовлетворенности таких сотрудников и удержание их в компании может обеспечиваться с помощью материальной и нематериальной мотивации. Зачастую, управление талантами осуществляется в виде рассмотренной ранее технологии наставничества [Польникова, 119].

Управление талантами (*Talent Management*) является отдельным направлением работы службы по управлению персоналом и вписывается в стратегию по развитию бренда работодателя с характерным для него ценностным предложением работодателя [1]. Бренд или имидж работодателя оказывает влияние на организацию как работодателя, позволяет совершенствовать организационную культуру, улучшает имидж компании среди действующих сотрудников и кандидатов, способствует получению лучших кандидатов на рынке труда [5, с. 38-39]. Сама механика функционирования бренда работодателя в упрощенном виде представляет собой трансляцию ценностей целевой аудитории посредством различных каналов [24].

Применение методов по управлению талантами в компаниях началось еще в конце прошлого-начале этого тысячелетия, но полноценные комплексные методики сформировались в организациях только в последние годы. На наш взгляд, во взаимосвязи человеческого ресурса и эффективности организации не приходится сомневаться, ведь особенно важными для компании являются сотрудники, способные увеличить показатели деятельности организации, либо в настоящее время с помощью своих качеств, либо в прогнозируемой перспективе за счет высокого потенциала. Под управлением талантами мы рассматриваем функцию отдела управления персоналом, заключающуюся в привлечении высокоэффективных работников, а также развитии, стимулировании и удержании кадров с высоким потенциалом. Работа по управлению талантами – зона ответственности не только службы по управлению персоналом, но также и руководителей сотрудников, имеющих самую тесную связь с ними.

Применительно к анализу современной практики, одной из проблем современных организаций в функции управления талантами является недостаточное внимание выявлению,

развитию и удержанию потенциальных талантов внутри компании, при одновременных крупных вложениях в уже сформировавшихся внешних кандидатов при замещении вакантных должностей. В развитых странах происходит очевидный процесс старения рабочей силы и падения рождаемости [20], что откладывает свой отпечаток на данный процесс. В условиях постоянно растущего объема информации, требований и функционала, современные компании ведут на рынке настоящую борьбу за лучшие кадры, отличающиеся высокой квалификацией. Однако еще одна черта организаций в настоящее время – стремление сокращать расходы при одновременной оптимизации в условиях кризиса и изменения экономической конъюнктуры.

Управление талантами стало особенно актуально это в последний год, когда в условиях пандемии и при падении доходов населения и их классической экономической активности (вместо доминирующей «оффлайн» торговли все большую популярность набирают «онлайн» форматы) современные организации претерпели настоящую трансформацию и не все из них смогли настроить эффективную докризисную работу. Это позволяет сделать вывод, что развитие управления талантами – хороший, но долгоиграющий, выход из сложившейся ситуации, ведь при одновременном сокращении расходов и сохранении кадровой стабильности, можно удержать и развить настоящих лидеров своей компании, способных вывести организацию на передовые позиции на рынке. Можно сделать вывод, что управление талантами способно развивать не только сотрудников с высоким потенциалом, но еще и помогать оптимизировать рабочей процесс, правильно расставляя кадры и обеспечивая эффективность отдельных функций и целой бизнес-стратегии.

Современное управление талантами базируется на имплементации иерархии компетенций, которая в последствии используется для описаний позиций и системы грейдов в организации. Одно из предназначений управления талантами – формирование кадрового резерва, когда сотрудник может качественно заменить своего руководителя или коллегу, что позволит организации не потерять свою эффективность. Согласно аналитическим данным консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers (на основе опроса руководителей компаний) самым высоким риском для компании и бизнеса является именно недостаточное внимание к кадровому составу организации – 72%. Оно оказалось даже более важным, чем изменение поведения потребителей (67%) или готовность реагирования на кризис (64%).

### **Выводы**

Представленный анализ современных технологий управления персоналом в организациях свидетельствует об их исключительной важности и значительной роли в процессе функционирования менеджмента организации, во взаимодействии на различных уровнях предприятия. В условиях пандемии COVID-19 и кризиса организации вынуждены по-новому использовать технологии управления персоналом, видоизменяя их и увеличивая их целесообразность и актуальность. Существенно возросла значимость HR-деятельности, поскольку успешная адаптация бизнеса к новым реалиям невозможна без грамотного управления человеческими ресурсами. Изменение подходов к управлению персоналом базируются на решении следующих ключевых HR-проблем в условиях удаленной занятости: сохранение здоровья сотрудников, оптимизация штата, автоматизация HR-процессов, повышение квалификации на рабочем месте, налаживание внутренней коммуникации в новых бизнес-процессах, контроль сотрудников на удаленной работе.

Особенностью является то, что изученные данные не позволяют четко дифференцировать российские, азиатские, западные или международные организации. Данные тенденции имеют международный, глобальный масштаб и имеют незначительные девиации от страны к стране, что позволяет сделать вывод об «универсальности» трудовой сферы, ее относительной однородности, а также об «универсальности» механизмов управления персоналом как на психологическом, так и на социально-групповом уровнях.

Изученные в ходе исследования тренды развития технологий управления персоналом свидетельствуют об особой роли службы по управлению персоналом в деятельности организации. В практике функционирования организаций прослеживается корреляция между используемыми техниками и индикаторами эффективности предприятий – тем самым мы делаем вывод о



непосредственной связи между критериями «управление персоналом» и «производительность сотрудников». Данный факт позволяет современным организациям и институтам пересмотреть свой взгляд на современные технологии в управлении, акцентировать внимание наиболее значимых и имплементировать наиболее релевантные, что поспособствует достижению поставленных целей.

В современном мире приемы и механизмы воздействия на персонал трансформируются и приобретают новые черты, а это означает, что работа службы управления персоналом имеет изменяющийся характер, требующий пристального внимания к происходящим в трудовой сфере процессам и подразумевает оперативное реагирование. Роль перечисленных технологий управления персоналом имеет более приближенную к бизнесу функцию, нежели раньше, развивая как организацию в целом, так и отдельно взятых сотрудников и их группы.

### *Литература:*

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Теория и практика HR-бренд работодателя // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2019. Т. 13. № 4. С.156-166. DOI: 10.14529/em190416.
2. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. №3 (28). С. 23-39.
3. Влияние пандемии на российское общество в разрезе данных ВЦИОМ // Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. URL:[https://wciom.ru/fileadmin/file/reports\\_conferences/2020/2020-08-20\\_Vlijanie\\_pandemii.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2020/2020-08-20_Vlijanie_pandemii.pdf) (дата обращения: 21.09.2021).
4. Кирилина Т.Ю. Анализ проблем управления организацией в социологии управления и стратегическом менеджменте: различия и точки соприкосновения / Т. Ю. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 3 (19). С. 26-33.
5. Кирилина, Т.Ю. Роль социологии управления в подготовке современных управленцев / Т. Ю. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 4 (20). С. 27-34.
6. Корпоративное управление цифровыми технологиями // PricewaterhouseCoopers [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/corporate-governance/assets/russian-boards-survey/russian-boards-survey-pwc-2018-r.pdf> (дата обращения: 21.09.2021).
7. Мансурова М.И., Радостева М.В. Трудовая адаптация в современных российских компаниях // Вестник Челябинского государственного университета. 2018. №8 (418). Экономические науки. Вып. 62. С. 125-132. DOI: 10.24411/1994-2796-2018-10812
8. Мартин Г. Корпоративные репутации, брендинг и управление персоналом. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами // Грэм Мартин и Сьюзан Хетрик; [пер. с англ. Е.И. Титова] // М.: Группа ИДТ. 2008. 333 с.
9. Морозова С.В., Шакурова З.А. Трудовая мотивация персонала отдела продаж, удовлетворенность трудом и их связь с организационной культурой // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2018. Т. 11, №4. С. 23-30. DOI: 10.14529/psy180403
10. Обзор мер, предпринимаемых работодателями в связи с COVID-19 // Ernst & Young [Электронный ресурс]. URL: <https://yadi.sk/i/D54-tozHKp4v-Q> (дата обращения: 21.09.2021).
11. Польшикова Е.А. Наставничество как эффективный инструмент управления талантами // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 11 (53). Часть 5. С. 118-119. DOI: 10.18454/IJR.2016.53.033.
12. Социология управления: Учебник для аспирантов / И. Д. Афонин, Т. И. Бузмакова, Т. Ю. Кирилина [и др.] // Москва: "Русайнс". 2016. 312 с. ISBN 978-5-4365-0938-9.
13. Янова Е.В. Развитие социокультурных факторов управленческой культуры в условиях виртуализации / Е. В. Янова, Т. Ю. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 1(17). С. 51-57.
14. Ambler T., Barrow S. The Employer Brand // Journal of Brand Management, 4 (3), 1996. P. 185-206. DOI: 10.1057/bm.1996.42
15. Burke CS, Georganta E., Marlow S. A Bottom Up Perspective to Understanding the Dynamics of Team Roles in Mission Critical Teams // Frontiers in Psychology. 2019. Vol. 10. Article 1322. P. 1-16. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01322 [Электронный ресурс]. URL: <https://yadi.sk/i/Bz11fq1aOBnGTA> (дата обращения: 25.09.2021).
16. Colak M., Elegel M. Human Resources Practices in Effective Corporate Governance Approach // International Journal of Human Resource Studies. 2020. Vol. 10 No. 3. P.223-237. DOI:10.5296/ijhrs.v10i3.17596 [Электронный ресурс]. URL: <https://yadi.sk/i/KfcXJeOp8kF5pA> (дата обращения: 26.09.2021).
17. Kirilina T.Yu. Employee Motivation Management / T. Yu. Kirilina, O. I. Panina // Contemporary Problems of Social Work. 2017. Vol. 3. No 3 (11). P. 66-73. DOI 10.17922/2412-5466-2017-3-3-66-73.
18. Kurnoor Anita V., Stelijes Linda A. Interprofessional Learning through Shadowing: Insights and Lessons Learned // Med Teach. 2016. № 38 (12). P. 1278-1284.
19. Make Your Digital Workplace Employee Friendly With These Six IoT Best Practices // Gartner [Электронный ресурс]. URL: <https://view.com/sites/default/files/documents/make-your-digital-workplace.pdf> (дата обращения: 27.09.2021).
20. McDonnell A., Collings DG., Mellahi K., Schuler R. Talent Management: a systematic review and future prospects // European J. International Management. 2017. Vol. 11, No 1. P. 86-128. DOI: 10.1504/EJIM.2017.081253 [Электронный ресурс]. URL: [https://www.researchgate.net/publication/312032404\\_Talent\\_management\\_A\\_systematic\\_review\\_and\\_future\\_prospects](https://www.researchgate.net/publication/312032404_Talent_management_A_systematic_review_and_future_prospects) (дата обращения: 25.09.2021).



21. Oluoch M.F., Wagude J., Osogo A.J. The Specific Role of Human Resource Management in Corporate Governance and Organizational Performance // Scholars Journal of Economics, Business and Management. 2016. 3(2). P. 81-86. [Электронный ресурс]. URL: [https://yadi.sk/i/8m8G\\_ItoJrtp8w](https://yadi.sk/i/8m8G_ItoJrtp8w) (дата обращения: 28.09.2020).
22. Randstad Employer Brand Research 2020. Отчет по России // ANCOR [Электронный ресурс]. URL: <https://yadi.sk/i/TCUX9EiAvPOBlw> (дата обращения: 19.09.2021).
23. Solkhe A., Chaundhary N. Impact of H.R.D. Climate on Productivity As An Operational Measure of Organizational Performance // Effulgence Vol. 10. No. 2. 2012. P. 1-13. DOI: <https://dx.doi.org/10.33601/effulgence.rdias/v10/i2/2012/01-13> [Электронный ресурс]. URL: [https://effulgence.rdias.ac.in/user/article\\_pdf/article\\_10\\_Vol2.1.pdf](https://effulgence.rdias.ac.in/user/article_pdf/article_10_Vol2.1.pdf) (дата обращения: 25.09.2021).
24. Urbancova H., Hudacova M. Benefits of Employer Brand and the Supporting Trends // Economic and Sociology. 2017. №10(4). P. 41-50. DOI: 10.14254/2071- 789X.2017/10-4/4

**ОБ АВТОРЕ:**

**А.С. Задойнов**, аспирант третьего года обучения {Социологические науки}, кафедра социальных и гуманитарных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

**A.S. Zadoynov**, 3rd year post-graduate student {Sociology}, Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**УДК 316**

## **ПОВЫШЕНИЕ ПРОЗРАЧНОСТИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ С ПОМОЩЬЮ МОДЕЛИ ВИЗУАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ**

*Задойнов А.С.*

*В статье отмечается, что строительная отрасль имеет основополагающее значение для повышения благосостояния граждан Российской Федерации. Развитие строительного сектора находится в соответствии с программами стратегического развития страны. Несмотря на внедрение в современном строительстве инновационных технологий, управленческой деятельности уделяется недостаточное внимание. Указывается, что устаревшие подходы в управлении в строительных организациях приводят к ряду существенных проблем. Делается вывод, что необходим коренной пересмотр подходов в управленческой деятельности в современных строительных организациях, что позволит адаптированно применить уже получившие признание зарубежные методы управления в строительном секторе.*

*Утверждается, что модернизация в управленческой деятельности позволит обеспечить ее и, тем самым, управления повысить качество продукции, сократить сроки выполнения строительных проектов, сэкономят ресурсы.*

**Управление, строительный сектор, инновационные управленческие технологии, менеджмент.**

**Для цитирования:** Задойнов А.С. Повышение прозрачности в управленческой деятельности в современных строительных организациях с помощью модели визуального планирования и контроля // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 34-40.

## **INCREASING TRANSPARENCY IN MANAGEMENT ACTIVITIES IN MODERN CONSTRUCTION ORGANIZATIONS USING A VISUAL PLANNING AND CONTROL MODEL**

*Zadoynov A.S.*

*It is noted that the construction industry is of fundamental importance for improving the well-being of citizens of the Russian Federation. The development of the construction sector is in line with the country's strategic development programs. Despite the introduction of innovative technologies in modern construction, insufficient attention is paid to management. It is indicated that outdated management approaches in construction organizations lead to a number of significant problems. It is concluded that a radical revision of approaches in management activities in modern construction organizations is necessary, which will allow adapting the already recognized foreign management methods in the construction sector. It is argued that modernization in management activities will provide it and, thereby, management will improve the quality of products, reduce the time frame for construction projects, save resources.*

**Management, construction sector, innovative management technologies, management.**

**For citation:** Zadoynov A.S. Increasing transparency in management activities in modern construction organizations using a visual planning and control model. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 34-40. (In Russ.)

Важность строительной индустрии в Российской Федерации значительно возрастает вследствие интенсивной урбанизации. Урбанизация стремительно распространяется в развивающихся странах, странах с транзитивной экономикой, что привело к неизбежному возрастанию значения строительной отрасли. Выход из финансово-экономического кризиса многих стран также вызывает потребности в интенсификации строительства.

Несмотря на активное развитие, строительная промышленность в России сталкивается со значительными проблемами. Перерасход средств, задержки, нехватка квалифицированных специалистов, уровень безопасности и низкое качество работ – типичные проблемы, встречающиеся в строительной отрасли Российской Федерации. Увеличение мощности строительного сектора позволяет повысить ВВП. Так, в посткризисной экономике, к которой допустимо отнести современную экономику России, из-за ограниченности ресурсов, доступных для этой цели, необходимо уделять приоритетное внимание функциям управленческой деятельности в строительных организациях (УДСО), которые нуждаются в срочном улучшении.

Внося значительный вклад в ВВП Российской Федерации и являясь наиболее емкой отраслью по показателю рабочей силы, отечественная строительная отрасль все еще отличается невысокой производительностью, низким внедрением современных инновационных технологических решений как в производственной сфере, так и в сфере управления. Управление в строительстве имеет решающее значение. Современная концепция индустрии 4.0, фокусируется на оцифровке всех процессов на строительных предприятиях.

Современное состояние технологий в строительстве, связанное с понятием Индустрии 4.0 (например, строительная информация, моделирование, виртуальная реальность, дополненная реальность, использование дронов и т. д.) достаточно исследуется. Предлагаемая структура по модернизации управленческой деятельности включает современное технологическое развитие, связанное со строительной отраслью, законодательные требования, новые бюрократические барьеры, требования к размещению информации о строительной организации в Интернете [5].

Строительство 4.0 постепенно оказывает возрастающее влияние на управление в строительной отрасли за счет улучшения цепочки создания стоимости строительных проектов, повышения производительности, а также безопасного и устойчивого строительства, экологичного управления. Диджитализация структуры управления в строительных организациях будет способствовать продвижению новых знаний и предоставляет возможности для новых направлений исследований. В ближайшее десятилетие управление искусственной строительной средой будет преобразовано с помощью разнообразного набора технологий.

Низкая рентабельность и производительность в строительных организациях указывают на их готовность для восприятия оцифровки управленческих функций. Передовые приложения BIM, аддитивное производство, искусственный интеллект и робототехника, автоматизация, Интернет вещей, большие данные, комплексная аналитика и технология Blockchain определены как некоторые из цифровых технологий, которые будут стимулировать цифровую трансформацию управления строительной средой. Значительная ценность может быть получена за счет радикального использования этих технологий в сочетании друг с другом и на протяжении всего жизненного цикла управленческой деятельности. В то время как отрасль переживает технологические изменения с цифровой эпохи 1950-х гг., скорость и степень изменений, вызванных цифровой революцией, беспрецедентны.

Цифровая трансформация антропогенной среды обуславливает множество проблем – как технологических, так и организационных. Их последствия достаточно значительны: новые технологии в УДСО порождают радикальные инновации, которые изменяют существующую

отраслевую архитектуру, изменяя ее структуры управления. Для строительных организаций способность внедрять технологии и разрабатывать цифровые методы управления становится ключевым конкурентным преимуществом [1]. Распространение цифровых инноваций является нелинейным процессом и находится под влиянием множества достаточно сложных социальных систем – как культурных, так и временных [12]. Институциональные субъекты, социально-когнитивная среда, современные расширяющиеся рынки и производственная среда влияют на принятие и использование информационных и коммуникационных технологий в различных аспектах управленческой деятельности в строительной отрасли [9]. Взаимосвязь между этими факторами также имеет центральное значение, они могут быть согласованы или не согласованы, что, в свою очередь, влияет на их внедрение. Целесообразно исследовать природу взаимосвязи между этими контекстными факторами с организационной точки зрения и учитывая, как наиболее продуктивно возможно использовать в строительстве эти идеи для организации цифровизации управленческой деятельности.

Изучение процессов происходящих в настоящее время организационных изменений обеспечивает основу для разработки понимания того, как руководители строительных организаций могут обеспечить внедрение радикального и потенциально эффективного преобразующего набора информационных технологий для управления всей строительной организацией [2, 3, 4]. По мере ускорения темпов цифровизации организационные изменения больше не являются эпизодическим исключением, а являются постоянным и ускоряющимся процессом [6]. Для согласованного взаимодействия между руководством и исполнителями необходимо задействовать всю совокупность механизмов, которые делятся на три категории, а именно:

- 1) Инвестиции и поддержка руководства;
- 2) Стандарты и политика;
- 3) Обучение персонала и управленцев и развитие навыков.

Для эффективного внедрения современных управленческих технологий руководство строительных организаций должно признать центральную позицию, которую оно играет в обеспечении взаимно конституирующих отношений.

Анализ данных выявил важнейшие конфликтные факторы в строительной отрасли Российской Федерации, к которым относятся:

- 1) Недостаточный мониторинг планирования управлением;
- 2) Несвоевременное обновление управленческих и технологических процессов в соответствии с изменяющимися требованиями;
- 3) Неадекватное, устаревшее управление, надзор и координация.

Строительные организации демонстрируют свой динамический рост, играют важную роль в экономической деятельности, борьбе с безработицей, социальной изоляцией. В настоящее время строительные организации действуют в рыночных условиях в качестве социальных предприятий и в условиях острой необходимости получения прибыли, чтобы успешно и в полном объеме одновременно выполнять социализирующие и экономические функции. В связи с этим, возрастает потребность в эффективном управлении их деятельностью. Это может быть достигнуто с помощью методов и процессов, свойственных проектному подходу в УД, способствующих использованию знаний, навыков, инструментов и методов, ориентированных на достижение заранее определенных целей, и доказавших свою ценность в других институциональных секторах.

Выявление потенциальных угроз и возможностей посредством использования инновационных технологий, выбор соответствующих управленческих и технологических возможностей для компании и отрасли, приобретение этих технологий у внутренних или внешних компаний и их использование необходимы для стратегического управления современными строительными организациями. Строительные организации, которые инвестируют в исследования и разработки относительно совершенствования управленческой деятельности в современной строительной отрасли, используя стратегическое управление, смогут усилить свою устойчивость, повысить конкурентоспособность мировом рынке, занять свою собственную нишу среди передовых строительных организаций.

Около 50% инвестиций вкладывается в строительный сегмент. Также в кризисной и посткризисной экономике объем инвестирования именно в строительстве значительно возрастает. Для строительных организаций необходимо постоянно наращивать конкурентоспособность на рынке, для этого необходимы грамотные управленческие решения.

Как будет показано в исследовании, одной из основных проблем является задействие в управленческой деятельности устаревших методов и приемов, доставшихся в наследство от планово-распределительной системы Советского Союза. Современные строительные организации (СО) сталкиваются со многими проблемами при реализации своей деятельности. В значительной степени проблемы связаны с отсталостью в сфере управленческой деятельности. Эти проблемы не были должным образом исследованы, и их влияние на стоимость, время, качество и удовлетворенность клиентов строительного сектора не было тщательно изучено.

Составляющие звенья в строительной организации, например, бригады во время строительного проекта устанавливают отношения и общаются друг с другом на рабочем месте, прежде всего, когда они работают при выполнении взаимосвязанной последовательности задач или когда они работают в одной рабочей зоне одновременно. Эти взаимозависимости могут по-разному влиять на их работу, решения, принимаемые их руководителем, и их действие как с инженерной, так и с социальной точки зрения. Основное внимание в прошлых исследованиях уделялось отношениям участников строительных проектов, основанных на обмене информацией и официальном общении, в то время как исследования, относящиеся к интерпретации и исследованию взаимозависимости бригад и специалистов во время строительства ограничены.

В настоящее время состоялся кардинальный переход в методах, приемлемых для управленческой деятельности в различных сегментах экономики. Отход от индустриальной парадигмы к постиндустриальной подразумевает смену внутреннего наполнения смыслов существования, деятельности, реализации человека. Это в полной мере справедливо и для строительной отрасли.

Эпоха постмодерн подразумевает усиление роли человека, его предназначения, гуманизации рабочего пространства. Одновременно с этим, происходит насыщение способов деятельности цифровыми устройствами. Цифровизация экономической деятельности, в том числе, и строительной, освобождает часть работников, делает ненужными часть профессий, ускоряет производственные процессы. На фоне этой деятельности требуется смена подходов в управлении, которые, в соответствии с требованиями современности, должны становиться все более гибкими, учитывающими необходимость в быстром обмене информацией, обновлении баз данных, использовании биг дата, возможностей обратной связи. Вышеперечисленное позволит повысить производительность труда, внести положительные изменения в состояние трудовой дисциплины в строительном производстве, облегчить выполнение текущих и стратегических задач.

Остаются актуальными вопросы, на которые необходимо найти ответы:

1. Каким образом в постиндустриальной эпохе происходит взаимодействие участников строительной деятельности на площадке;
2. Каким образом существующие взаимозависимости между ними влияют на их производительность;
3. Как понять выгоду взаимозависимостей, возникающих при управлении для руководителей строительных площадок.

Основная цель исследования заключается в выработке актуальных подходов к пониманию существующих видов взаимодействия между участниками деятельности в строительных организациях, прямого и опосредованного воздействия одних элементов строительной организации на другие с целью повышения их эффективности.

Литература по социологии строительных организаций достаточно обширна и представляет собой результаты изучения бюрократии. Объектом исследования являются различные обозначения бюрократии, сложных организаций и формальных организаций, но концепция организации и понятие организационных принципов включают все эти ярлыки.

Концепция бюрократии применяется к организационным принципам, которые предназначены для достижения контроля и координации работы в крупных организациях. В



литературе будет проведен обзор, разделив область на подходы, различающиеся их организационными принципами, и обсудим более или менее в хронологическом порядке их появления. Это дает читателю контекст и рассматривает эти принципы организации в легко усваиваемых частях. Однако хронология не подразумевает, что область развивалась линейным образом, равно как и разделение на основные подходы не предполагает, что вся наука четко вписывается в отдельные подходы. Обсуждение каждого подхода сопровождается критикой, а обзор завершается размышлениями о будущем социологии организаций в двадцать первом веке.

Таким образом, в данном исследовании оцениваются проблемы, с которыми сталкиваются подрядчики при реализации проектов, и их влияние на производительность. Цель исследования – предложить стратегии повышения эффективности УДСО. Для исследования был принят подход количественного исследования с использованием перекрестного опроса 164 специалистов-строителей, которые непосредственно осуществляют УДСО на своих рабочих местах. Анкеты были заполнены респондентами самостоятельно, и 146 ответов были получены и признаны действительными для анализа, что составляет 89%. Полученные данные были проанализированы с использованием среднего балла по пункту и регрессионного анализа. Полученные данные указывают на то, что отсталые методы управления, слабые лидерские качества руководителей СО, чрезмерная иерархичность, сложная система взаимоотношений, слабое подчинение работников руководителям являются главными проблемами, с которыми сталкиваются СО. Сделан вывод о том, что эти проблемы существенно влияют на эффективность строительных проектов.

На строительных площадках одним из ключевых аспектов управленческой деятельности является создание рабочей среды, в которой информация направляется реципиентам эффективными потоками за счет повышения прозрачности процессов [7].

Прозрачность УДСО определяется как способность руководства общаться с участниками производственного процесса, делая потоки управления видимыми и понятными от начала до конца, через организационные и физические средства, публичное отображение информации.

На практике инновационные подходы в УДСО обладают сенсорными способностями бережливого производства ближнего действия, коммуникационными атрибутами, которые помогают повысить прозрачность процесса. Такие методы включают:

1. 5S (систематическая методология осуществления УД);
2. А3 (краткое изложение процесса постоянного улучшения УДСО на листе формата А3);
3. Система управления канбан (на основе карт);
4. Стандартные рабочие листы (рабочие инструкции);
5. Статус процесса мониторинга УД.

Проблема непрозрачности процессов УДСО часто приводит к следующему:

1. Плохая координация среди сотрудников современных строительных организаций;
2. Недостаточно организованный процесс направления и перераспределения сотрудников на выполнение конкретных задач;
3. Неэффективное и замедленное принятие решений;
4. Небезопасные условия труда;
5. Неудовлетворенность работников и стресс;
6. Высокий и неоправданный уровень потерь ресурсов и необходимость вносить много изменений в процессе строительства в первоначально утвержденный проект, что будет вызывать недовольство всех участвующих сторон.

Перечисленные последствия вытекают из недостатков обращения к инновационным подходам в управленческой деятельности в СО. Устаревшие методы УДСО приводят к ограничению роли систем планирования и контроля с точки зрения управления строительством. Повышение прозрачности процесса – одна из основных задач современной стратегии управленческой деятельности. В современных зарубежных практиках для этого применяется визуальное управление в строительстве (ВУС) [7; 13]. Это стратегия организационного контроля, измерения входящих, текущих и конечных параметров и улучшения, в которой используются визуальные устройства для экстернализации информации и улучшения коммуникаций на рабочих местах в СО, делая информацию легкодоступной для поддержки целенаправленных действий всех без исключения

участников процесса строительства на разных стадиях [8]. ВУС улучшает УДСО за счет подключения и согласования видения направления развития и функционирования организации, основных ценностей, целей и культурных предпочтений в виде корпоративной культуры с другими системами управления, рабочими процессами, элементами рабочих мест и заинтересованных сторон с помощью сенсорных стимулов (информации), которые напрямую связаны с одной или несколькими сенсорными модальностями человека (зрительными, слуховыми, тактильными) [8]. ВУС играет важную роль в обеспечении ясности и доступности информации, особенно с учетом сложности строительных проектов, как с точки зрения их структурной сложности, так и высокого уровня неопределенности. ВУС может использоваться для поддержки координации большого количества заинтересованных сторон (инвесторов, управляющей компании, руководства филиалов строительных холдингов, подрядчиков) и выполнения взаимозависимых задач. С помощью ВУС поддерживается непрерывный рабочий процесс, улучшаются управленческие возможности руководителей обнаруживать проблемы и исправлять их до того, как произойдет сбой в системе. Более того, виртуальная машина может помочь обеспечить гибкость, необходимую для адаптации к краткосрочным изменениям в спецификации продукта, балансировки рабочей нагрузки и распределения персонала [10]. Таким образом, система виртуальных машин может облегчить информационный поток прозрачность процессов планирования и контроля в строительстве.

По данным Национального института строительных наук, ВУС определялся как цифровое представление физических и функциональных характеристик объекта и общего ресурса знаний для получения информации о создании объекта в качестве надежной основы для принятия управленческих решений в течение жизненного цикла строительного проекта.

ВУС использует данные для создания базы данных информации, в одновременно с его 3-D виртуальным представлением; это эффективно улучшает проектирование, строительство, сборку и эксплуатацию объекта. Подключение трехмерной геометрической модели к данным представили другую эффективную функцию – 4-D визуализацию. 4-мерная визуализация может дать несколько эффективных преимуществ, которые облегчают планирование и управление площадкой, позволяют предвидеть возникновение серьезных проблем и упростить процесс управления сайтом и практику. В другие уровни технологии ВУС – это 5-D (оценка затрат) и 6-D (управление объектом FM), которые обладают большим количеством ключей роли в облегчении процесса строительных работ.

Однако ни в одном из исследований и проектов BIM рассматривалось как подход к смягчению последствий споров в строительных организациях, возникших вследствие неграмотной управленческой деятельности, путем контроля причин конфликтов на ранней стадии их возникновения. Таким образом, ВУС с его потенциальными функциями рассматривается как новая стратегия управления конфликтными ситуациями, связанными с заказчиком, подрядчиком и консультантом и предназначенная для предотвращения споров. Предлагается общая инновационная модель для УДСО. Центральной в этой инновационной модели является необходимость совместной визуализации общей системы координат. Это общее понимание, визуализируемое как единый корпоративный образ частей и взаимосвязей фактических коллективных рабочих практик, интегрирующих управление планированием, строительством и персоналом в процессе строительства, в целом. Модель состоит из трех необходимых областей для развития знаний, которые определяются как коллективное знание, относительное знание и знание того, как надо сделать. Содержание знаний в каждой области непрерывно связано друг с другом динамичным и взаимозависимым образом, образуя действенную и общую модель УДСО [11].

ВУС помогает всем участникам строительного процесса повысить точность и скорость строительства и улучшить управленческую деятельность строительными организациями на всех этапах. Успешно внедрение ВУС в проекты, связанные со значительными преимуществами, включая повышение качества проектирования, повышение производительности, сокращение затрат и времени, что обуславливает сокращение числа конфликтных ситуаций на производстве и способствуя, в качестве обратной связи, улучшению УДСО.

*Литература:*

1. Вишневская А.И., Аблязов Т.Х. Цифровая стратегия как основа цифровой трансформации строительных организаций // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 3А. С. 11-20.
2. Кирилина Т.Ю. Анализ проблем управления организацией в социологии управления и стратегическом менеджменте: различия и точки соприкосновения / Т. Ю. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 3(19). С. 26-33.
3. Кирилина Т.Ю. Двухконтурная система социального управления на предприятиях ракетно-космической промышленности / Т.Ю. Кирилина, М.А. Ткалич // Alma mater (Вестник высшей школы). 2019. № 10. С. 55-60. DOI 10.20339/AM.10-19.055.
4. Кирилина Т.Ю. Роль социологии управления в подготовке современных управленцев / Т. Ю. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 4(20). С. 27-34.
5. Социология управления: Учебник для аспирантов / И. Д. Афонин, Т. И. Бузмакова, Т. Ю. Кирилина [и др.] // Москва: "Русайнс". 2016. 312 с. ISBN 978-5-4365-0938-9.
6. Янова Е.В. Развитие социокультурных факторов управленческой культуры в условиях виртуализации / Е. В. Янова, Т. Ю. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 1(17). С. 51-57.
7. Beynon-Davies, P. and Lederman, R. (2017), "Making sense of visual management through affordance theory", *Production Planning & Control*, Vol. 28 No. 2, pp. 142-157.
8. Brady D.A., Tzortzopoulos, P., Rooke, J., Formoso, C.T. and Tezel, A. (2018), «Improving transparency in construction management: a visual planning and control model», *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 25 No. 10, pp. 1277-1297.
9. Jacobsson, M., Linderoth, H.C.J., and Rowlinson, S., 2017. The role of industry: an analytical framework to understand ICT transformation within the AEC industry. *Construction management & economics*, 35, 611–626.
10. Kirilina T.Yu. Employee Motivation Management / T.Yu. Kirilina, O.I. Panina // *Contemporary Problems of Social Work*. 2017. Vol. 3. No 3(11). P. 66-73. DOI 10.17922/2412-5466-2017-3-3-66-73.
11. Korsvold T. and Sletbakk Ramstad, L. (2004), «A generic model for creating organizational change and innovation in the building process», *Facilities*, Vol. 22 No. 11/12, pp. 303-310. <https://doi.org/10.1108/02632770410561303>
12. Shibeika A. and Harty, C., 2015. Diffusion of digital innovation in construction: a case study of a UK engineering firm. *Construction management and economics*, 33 (5–6), 453–466.
13. Tjell J. and Bosch-Sijtsema, P.M. (2015), "Visual management in mid-sized construction design projects", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 21, pp. 193-200

**ОБ АВТОРЕ:**

**Т.В. Федотова**, аспирант второго года обучения {Социологические науки}, кафедра социальных и гуманитарных дисциплин, старший преподаватель кафедры иностранных языков, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

**T.V. Fedotova**, 2<sup>nd</sup> year post-graduate student {Sociology}, Department of Humanity and Social Disciplines, senior lecturer of the Department of Foreign languages, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**УДК 316****СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

*Федотова Т.В.*

*В данной статье анализируются различные концепции и подходы к трактовке понятия «социальные технологии», определяется их роль в информационном обществе. Автором проанализирован потенциал и риски использования социальных технологий. Особое внимание в статье уделено анализу эффективности социальных технологий в системе управления. В статье делается вывод, что эффективная социальная технология должна являться саморазвивающейся и самосовершенствующейся системой, расширяемой и модернизированной за счет новых последовательных действий в ходе прямой реализации.*

**Социальные технологии, эффективность, социальные сети, управление.**

**Для цитирования:** Федотова Т.В. Современные социальные технологии и их эффективность в системе управления // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 41-47.

**MODERN SOCIAL TECHNOLOGIES, THEIR POTENCY AND EFFECTIVENESS IN ADMINISTRATION SYSTEM**

*Fedotova T.V.*

*This article analyzes various concepts and approaches to the interpretation of the concept of «social technologies», determines their role in the information society. The author considers the potential and risks of using social technologies. The analysis of the effectiveness of social technologies in the system of administration is given a particular consideration. The article concludes that an effective social technology should be a self-developing and self-improving system, expanded through new operations in the course of any direct implementation.*

**Social technologies, effectiveness, social networks, administration.**

**For citation:** Fedotova T.V. Modern social technologies, their potency and effectiveness in administration system. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 41-47. (In Russ.)

**Введение**

Проблема применения социальных технологий не теряет своей актуальности и в цифровом обществе. Социальные технологии все чаще становятся объектом научного анализа и исследования. Исследователи, как теоретики, так и практики, отмечают значительные преимущества социальных технологий в управленческой, политической, экономической и других социально значимых видах деятельности. В современном мире, когда затраты времени на различные виды деятельности значительны из-за неэффективного планирования, а конкуренция становится все острее, возрастает роль современных социальных технологий. Опросы, проведенные аналитиками и консультантами-исследователями консалтинговой компании Forrester

Research (крупная исследовательская и консалтинговая компания, имеющая представительства в Америке, Европе и Азии) показывают, что популярность социальных технологий в обществе продолжает расти во всех сферах жизни общества, от политики до личного общения, от производства строительных материалов до государственного управления [5].

Термин «технология» в современных условиях некорректно трактовать в узком смысле как производственные процессы и оборудование, необходимые для производства. Четкая система сложнейших знаний об управлении каждым процессом деятельности или производства, знания о модернизации, рационализации и постоянной инновации в соответствующей сфере деятельности становятся ключевыми положениями в понятии «технологии».

В последние десятилетия понятие социальных технологий прочно укоренилось в различных областях науки. Оно включает в себя новую область исследований для междисциплинарных исследователей-практиков, а также основные практические применения и потенциал для реального влияния на социальную реальность. Социальные технологии как практическая сфера обладают большим потенциалом, и они продолжают быстро набирать популярность в обществе и привлекают все больше и больше внимания со стороны исследователей.

Исследования в области социальных технологий активно развиваются; тем не менее, в этой научной области имеется много концептуальных проблем. Поскольку термин «социальная технология» использовался с XIX-го века, не имея единой концепции, в настоящее время он насчитывает множество определений и описаний. Отсутствие единой концепции научного исследования социальных технологий и их четких трактовок затрудняет понимание исследователями друг друга и формирование исследовательской области.

#### **Теоретические взгляды на концепцию социальных технологий**

В научной литературе можно встретить различные определения понятия «социальная технология». Термин «социальная технология» был введен в научный оборот А. В. Смоллом и Ч. Р. Хендерсоном в Чикагском университете в конце XIX века. По мнению А.В. Смолла, основное назначение социологии – практическое. Исследования социологов должны иметь своей целью и результатом создание так называемых «социальных технологий», в соответствии с которыми муниципальные и федеральные власти могли бы разрабатывать и принимать меры по постепенному совершенствованию жизни различных социальных групп и социальных институтов. Ч.Р. Хендерсон (1895) использовал термин «социальное искусство» для обозначения методов, с помощью которых предлагаются и осуществляются преобразования, улучшающие общество. «Социологи – это те, кто делает прогнозы, а социальное искусство – это то, что дает указания» [6, с. 236]. По мнению Чарлина Ли и Джоша Берноффа, консультантов-исследователей компании Forrester Research, термин «социальная технология» имеет двойное значение: поскольку термин с момента его введения был связан с «социальной инженерией», а с XIX века он приобрел другое значение как «социальное программное обеспечение» [7].

В современном понимании социальная технология может применяться для различных целей, таких как принятие решений, обмен знаниями и т. д. Социальные технологии можно определить как любые технологии, используемые для достижения целей социума или имеющие какую-либо социальную основу, в том числе социальные аппаратные средства (традиционные средства коммуникации), социальное программное обеспечение (компьютерные медиа) и социальные сети (инструменты социальных сетей). М. Чуй и др. определяют социальные технологии «как цифровые технологии, используемые людьми для социального и совместного взаимодействия для создания, улучшения и обмена контентом» [4, с.4, 5]. Социальные технологии могут оказывать влияние на формирование социальных структур, улучшение коммуникации и контроля за процессами и т.д.

Социальные технологии включают в себя широкий спектр различных технологических инструментов, которые могут использоваться людьми, организациями частного или государственного сектора или в качестве инструмента взаимодействия между ними. Это технологии, которые классифицируются как «социальные сети» и «инструменты для совместной работы»

По мнению Майкла Чуи и его коллег, термин «социальная технология» определяется как совокупность потенциально произвольных эффективных социальных задач, допускающих



многообразие решений, способов достижения намеченных результатов, осуществляющих социальное воздействие человека, социальных групп, различных социальных структур поведения [4, с.4].

Несмотря на то, что исследователи чаще отмечают значимость социальных технологий для социальных наук, социальные технологии крайне важны для гуманитарных и для биомедицинских наук. Для того чтобы выработать единую концепцию и понимание социальных технологий, ученые из всех отраслей науки должны быть вовлечены в разработку всеобъемлющей концепции социальных технологий [11].

При анализе понятия «социальная технология», оно часто теряет свое истинное значение из-за попытки разделить понятие на «социальное» и «технологическое». Приведенные выше различные трактовки понятия «социальные технологии» далеко не являются единственными. Все больше исследователей работают над анализом социальных технологий и рассматривают их с различных точек зрения. Указанные варианты определений этого понятия были выбраны для того, чтобы подробно представить различные и иногда кажущиеся противоречивыми точки зрения ученых на то, что такое социальные технологии. Таким образом, академическая литература наполняет термин «социальные технологии» следующим содержанием: социальная инженерия, формирование поведения, социальное программное обеспечение, ИТ-программирование, онлайн-социальные сети, технологии социальных сетей [9].

В 2012 году с целью определения термина «социальные технологии» исследователи компании Forrest Research провели эмпирическое исследование в рамках семинара «Определение социальных технологий» во время Международной конференции по социальным технологиям в Университете Миколаса Ромериса (Литва). Исследование проводилось методом фокус-группы. Результаты, полученные в фокус-группе, были подкреплены результатами виртуального мозгового штурма с использованием социальных технологий, разработанных факультетом социальной информатики МРУ (Университет имени Миколаса Ромериса). В контексте междисциплинарного понимания концепции социальных технологий использовалось сочетание полевого (естественного) и номинального типов фокус-групп. Всего в обсуждении приняли участие 13 экспертов, представляющих 9 областей наук и 10 стран. На протяжении 8 месяцев в течение 2012 года были организованы 3 сессии. Метод фокус-группы был выбран из-за его следующих особенностей:

- он обеспечивает глубокую глубину понимания интересующего явления;
- он допустим при использовании в отрыве от других методов исследования (может также использоваться для поддержки количественных исследований);
- он так же полезен и силен, как его связь с лежащим в основе исследовательским вопросом и строгость, с которой он применяется;
- он предоставляет концентрированные объемы данных, по словам участников, именно по интересующей теме;
- он предоставляет важную информацию для разработки гипотез или интерпретации количественных данных» [8, с.241].

Поскольку социальные технологии – явление, не имеющее четкого определения, метод фокус-группы был выбран в соответствии с целями и объектом исследования. Было представлено основное разделение исторически сложившегося определения социальных технологий на социальную инженерию (сначала) и социальное программное обеспечение (позднее). Анализ данных фокус-групп показал, что обе концепции социальных технологий по-прежнему актуальны, хотя и постепенно объединяются в одну [8].

Социальные технологии – это возможное решение проблемы, когда в любом событии комбинация инструментов и приемов (технологий) поддержки замещается на более социально желательную. Практически любая деятельность заменяется объектом. В противовес широкой трактовке понятия социальных технологий во многих современных исследованиях применяется более упрощенное понятие. В узком смысле под социальными технологиями понимают информационно-коммуникационные средства, имеющие доступный каждому человеку комплекс экономических, социальных, культурных или иных процессов общественной жизни: компьютеры, смартфоны, социальные сети и т. д. Таким образом, анализируемый объект называется

инструментом, посредством которого релевантная информация становится доступной представителям общественности. И широкая, и узкая трактовка социальных технологий определяет их как инновационные, эффективные, способные изменять социальные практики людей помимо привычных социальных процессов.

#### **Потенциал и риски социальных технологий**

Обобщая теоретические выводы, результаты исследования фокус-группы и контент-анализа, проведённых исследователями компании Forrester Research, можно сделать вывод, что современная функция социальных технологий заключается в достижении социальных целей с помощью цифровых средств. Реальную силу социальных технологий учёные только начинают осознавать. Несмотря на стремительное внедрение социальных технологий, впереди еще много сфер, в которых они не проявили себя в полной мере.

Социальные технологии могут приводить к изменениям в сообществах и правительствах. Они способны разрушать существующие властные структуры (корпоративные и правительственные). Социальные технологии, например, сыграли важную роль в «арабской весне» 2011 года [4, с.12]. Социальные технологии позволяют людям общаться на разных уровнях вне зависимости от социального статуса и создавать единые, крепкие группы потребителей и даже целые общества. Это может оказать существенное влияние на формирование диалогов и выработку политики. Социальное взаимодействие с помощью технологий – мощный способ эффективной организации знаний, культуры, экономики и политической власти.

В сетевом обществе применение социальных технологий в организационном управлении во многом стало решающим фактором успеха. В ближайшие несколько лет появляющиеся «социальные технологии», вероятно, изменят всю систему управления [12]. Социальные технологии позволяют организационным взаимодействиям происходить в режиме онлайн с масштабом, скоростью и экономикой интернета. Виртуальные сетевые группы сделали управление более эффективным, поскольку они сокращают затраты на связь, совместную работу и координацию.

Обзор социальных инструментов и технологий, проведённый консалтинговой компанией McKinsey, продемонстрировал, что при их интеграции в повседневную работу сотрудников и широкомасштабном внедрении в новом виде бизнеса – сетевом предприятии – они могут улучшить операции, финансовые показатели и долю рынка. Топ менеджеры должны мыслить стратегически и осознавать, что социальные технологии, сопровождающие бизнес-процессы, способны устанавливать надежные связи с поставщиками и клиентами и укреплять взаимодействие с внешней средой. Применение социальных технологий для совершенствования внутренних процессов может обеспечить организации дополнительные конкурентные преимущества.

Возможности социальных сетей предоставляют жизненно важную информацию адаптивным и управляемым пользователям способом. Однако у всех этих технологий есть ограничения, которые могут легко привести к неправильному толкованию, поскольку из-за отсутствия невербального общения они не способны обеспечить такое же качество общения, как взаимодействие «глаза в глаза». «Из-за задержек в передаче и отсутствия социальных и невербальных сигналов коммуникационные технологии могут мешать открытому общению, обмену знаниями и способности команд выявлять и разрешать недоразумения» [3]. Старшее поколение склонно скептически относиться к социальным технологиям. Поэтому важно внедрять что-то полезное, следить за вовлеченностью пользователей и обучать сообщество использованию социальных технологий.

Применение социальных технологий также может нести риски. Так, М. Чуй и также другие исследователи из Глобального консалтингового института McKinsey, работающие в области социальных технологий, определили различные риски, связанные с конфиденциальностью потребителей, информационной безопасностью и безопасностью данных. Эти риски могут ограничить способы применения социальных технологий.

Социальные технологии становятся предпочтительным методом общения новых поколений, а стили общения превращаются в более совместный подход. По мнению аналитиков Forrester, таких как Де Джаннаро и Фенвика, существуют ключевые тенденции, которые сделают необходимостью включение социальных технологий в жизнь общества. Новые технологии позволяют людям задавать вопросы, делиться знаниями и идеями и открывать для себя навыки людей независимо от статуса.

Социальные технологии как основа сотрудничества создают среду для эффективных и результативных процессов в управленческих функциях.

Во всех сферах растет интерес к социальным технологиям как средству повышения эффективности и результативности внутренних операций, улучшения сотрудничества с внешними партнерами и повышения производительности работников, занимающихся взаимодействием. Существует значительный потенциал социальных технологий в сфере управления ресурсами и маркетинге. Но эти технологии также имеют большие возможности для получения неэкономических выгод. Используемые в качестве платформ для совместной работы, они могут способствовать более эффективному принятию решений, высвобождению творческих способностей и краудсорсингу для накопления знаний. Соответственно, эти улучшения могут способствовать более активному участию сообществ и, в конечном итоге, более эффективному управлению. По этой причине область социальных технологий требует более глубоких исследований с академической и практической точек зрения, в коммерческом и некоммерческом секторах и т. д.

#### **Эффективность социальных технологий в системе управления**

Как было отмечено выше, существует значительный потенциал социальных технологий в сфере управления. Теория организации и управления определяет эффективное управление как отношение к положительным результатам (превышение желаемых последствий над нежелательными) и приемлемым затратам [1]. Каждая социальная технология представляет комплекс методик и инструментов, которые всегда взаимосвязаны между собой. Целеполагание является ключевым и главным условием выбора и применения отдельной социальной технологии.

В разных социальных слоях и сообществах будут применяться совершенно разные социальные технологии, которые имеют многостадийное и многошаговое воздействие. Например, социальная технология может быть направлена только лишь на группу лидеров общественного мнения, которые затем уже самостоятельно транслируют необходимые установки в сообщество [1]. Объективизм в статистических оценках социальных технологий и, в частности, в административной и управленческой практике заключается в том, чтобы оценивать только точные возможности для измерения затрат на них, но их результаты обычно трудно оценить адекватно, отчасти из-за долгосрочных и апостериорных побочных эффектов. Чтобы понимать, насколько эффективна каждая социальная технология в системе управления, следует определить критерии эффективности самой управляемой системы. Для этого опять важна цель, т.к. от цели зависят критерии эффективности, которые, как мы понимаем, могут быть совершенно разными.

Изменения в управлении взаимосвязаны с определением компетентности руководства, особенно в административных учреждениях или финансовом управлении, а также в проблемных и конфликтных ситуациях с некоторыми последствиями дисфункции, которые заслуживают особого внимания, так как помогают создавать аналитические и оценочные системы широкого профиля [2]. Социальные технологии и, в частности, те, которые применяются в системах управления, могут быть истолкованы как интеллектуальные ресурсы, интегрирующие важные социальные функции. Структурные показатели систем управления могут быть применены для оценки эффективности социальных технологий в системе управления. Некоторые критерии, используемые при оценке управленческих социальных технологий, могут быть успешно применены в других областях, например, для детального анализа эффективности интеллектуальных ресурсов в образовании или других сферах.

Существуют различные модели оценки эффективности социальной технологии:

- целевая модель;
- ресурсная модель;
- ресурсно-целевая модель;
- процессная модель.

Каждая из данных моделей дает соответствующую оценку эффективности социальной технологии. Подробнее рассмотрим целевую модель, т.к. эта модель является наиболее важной при оценке социальной технологии. Целевая модель, естественно, оценивает целевые показатели, а также соответствие социальной технологии поставленным целям и определение степени их реализации. Применение целевой модели происходит в два этапа. Оценка потенциальных целей

конкретной социальной технологии и их формулировка проходит на первом этапе. Чаще всего в основу подобной оценки положены аналитические и экспертные методы. На втором этапе рассматривается способность технологических процессов обеспечить достижение поставленных целей. Чем выше соответствие технологии поставленным перед ней целям, тем выше ее эффективность.

Эффективность технологии всегда определяется поставленной целью. Эффективность технологии можно измерить путем сравнения возможных уровней действий. Чтобы достигнуть первый уровень совершенно нет необходимости применять какие-либо социальные технологии, он достигается существующими ресурсами. Второй уровень всегда связан с внедрением конкретных социальных технологий при имеющихся ресурсах и ограничениях. Определить эффективность социальных технологий помогают различные факторы, например, субъективные факторы, которые зависят от деятельности отдельных людей (индивидуальные особенности людей, задействованных в реализации той или иной технологии, уровень их профессиональной подготовки, их статус) и объективные факторы, которые определяются условиями окружающей среды, рабочим пространством, потоком информации, контролем над деятельностью и прочими внешними условиями [11].

Для того, чтобы качественно смоделировать систему управления необходимо учитывать ряд факторов и детальный анализ конкретных критериев, при этом социальные технологии в сфере управления могут рассматриваться как прикладной инструмент моделирования. Только детальный анализ формирования групп определенных критериев, описывающих соотношение положительных и отрицательных последствий внедрения тех или иных социальных технологий, позволяет принимать верные обоснованные управленческие решения. В. Терзиевым и его коллегами был предпринят ряд попыток описать методологию оценки эффективности социальных инициатив. Социальная инициатива подразумевает конкретную деятельность организации, направленную на изменение социального статуса сообщества или категории лиц. Социальная инициатива включает в себя разработку правовых, технических и экономических условий для реализации конкретных целей. Набор социальных инициатив с общими целями объединяется в так называемую социальную программу [10]. На стадии разработки и создания программы, она оценивается с использованием качественных показателей для измерения основных валюативных принципов. На этапе внедрения (реализации): эффективность программы измеряется с помощью качественных показателей (организационные, правовые и управленческие компоненты). На заключительном (оценочном) этапе эффективность программы оценивается с использованием количественных показателей для экономической составляющей, а также качественных показателей (соответствие целей руководителей программы фактическим потребностям бенефициаров программы).

Проблема изучения эффективности применения социальных технологий является одной из важнейших в различных областях видов деятельности, особенно в управлении. Эффективность управления во многом определяется степенью результативности самой организационной систем [11]. Социальная эффективность – более сложная категория, которую пока невозможно четко определить и выразить в одномерном измерении. Методы, используемые для определения эффективности применения новой социальной технологии в управлении, практически такие же как методы, используемые для определения экономической эффективности. Данные методы основаны на сравнении затрат на новую технологию и результата, полученного от технологии. Для современной организации крайне важно, чтобы социальная технология стала самосовершенствующейся и саморазвивающейся системой. Совершенствование и диверсификация социальных технологий может осуществляться в результате инновации и непосредственно в процессе реализации деятельности организации [1].

Реальная сила социальных технологий только начинает осознаваться. Несмотря на то, что социальная технология является далеко не новой моделью в системе управления, операции социальных технологий моделируются на основе научных знаний о законах развития управленческих систем и социальных процессов и требуют не только научного обоснования, но и практического применения. В настоящее время, когда наша страна оказалась в достаточно сложном положении, связанном с изменениями и трансформациями всех сфер жизнедеятельности страны,

экономического кризиса, переходом на инновационный путь развития, важнейшее значение приобретает совершенствование процессов управления, использование новых и улучшенных методов влияния и воздействия на сознание людей с целью повышения эффективности их деятельности, к социальным технологиям предъявляются высокие требования. Современные социальные технологии должны иметь не только универсальность применения для решения аналогичных управленческих задач, но и вариативность, учитывая специфику условий, в которых конкретная технология осуществляется.

#### *Литература:*

1. Гольман Т.И., Балабанова В.А. Эффективность использования социальных технологий в системе управления. //Т.И. Гольман, В.А. Балабанова.// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 2. С.42-45.
2. Значение социальных технологий в управлении. Доступно по адресу: <https://www.researchgate.net/publication/267630924> *THE Value of social technologies in governance and administration* [дата обращения 20.04.2022 г.]
3. Коммуникационные барьеры и их преодоление. [Электронный ресурс] Доступно по адресу: <https://myfilology.ru//171/kommunikaczionnye-barery-i-ix-preodolenie> [дата обращения: 14.04.2022]
4. Chui M., Manyika J., Bughin, J., Dobbs, R., Bisson, P., Marrs, A. The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies. / McKinsey Global Institute, с.171. Доступно по адресу: <https://www.mckinsey.com>
5. Forrester Research. Global IT market outlook: 2009. Cambridge: Forrester research, Inc. Доступно по адресу: <https://www.forrester.com/report/global-it-market-outlook-2009/RES46676?src=55157pdf&docid> [дата обращения: 15.04. 2022 г.]
6. Henderson, C.R. Review. Journal of Political Economy, 3(2), p.236-238 Доступно по адресу: <https://archive.org/details/jstor> The Journal of Political Economy
7. Li Ch., Bernoff J. Groundswell, Expanded and Revised Edition: Winning in a World Transformed by Social Technologies. / Harvard Business school Press book, с. 352
8. Skaržauskienė A., Tamošiūnaitė R., Žalėnienė I. Defining Social Technologies: evaluation of social collaboration tools and technologies. / Conference paper. Доступно по адресу: <https://www.researchgate.net/publication/267394540> [дата обращения 07.04.2022 г.]
9. Tamošiūnaitė R. What approach is suitable for social technology research? Доступно по адресу: <https://www.researchgate.net/publication/282021917> [дата обращения: 10.04. 2022 г.]
10. Terziev, Venelin. Social Technology as a Method for Management of the Social Processes. [Электронный ресурс] - Доступно по адресу: <https://www.researchgate.net/publication/335685004> *Social Technology as a Method for Management of the Social Processes* [дата обращения 11.04.2022 г.]
11. Terziev, Venelin. Efficiency and assessment of social technology // INTCESS 2019- 6th International Conference on Education and Social Sciences, 4-6 February, 2019, Dubai, International Organization Center of Academic Research, Istanbul, Turkey, pp. 687-694 [Электронный ресурс] - Доступно по адресу: <https://www.researchgate.net>
12. Theoretical Insights for Developing the Concept of Social Technologies. Доступно по адресу: <https://www.researchgate.net/publication/267394405> [дата обращения: 10.04.2022 г.]





## 5.3.4 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

### ОБ АВТОРАХ:

**Н.Л. Захарова,**  
доктор психологических наук, профессор,  
профессор кафедры гуманитарных и  
социальных дисциплин, Государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Технологический университет имени дважды  
Героя Советского Союза, летчика-космонавта  
А.А. Леонова», Королев, Россия.

**Л.В. Царькова,**  
кандидат психологических наук, доцент кафедры  
педагогике и психологии, Частное учреждение  
высшего образования «Институт  
государственного администрирования», Москва,  
Россия.

### ABOUT THE AUTHORS:

**N.L. Zakharova,**  
Doctor of Psychology, professor, professor of the  
Department of Humanity and Social Disciplines,  
State Educational Institution of Higher Education  
Moscow Region «Leonov Moscow Region  
University of Technology», Korolev, Russia.

**L.V. Tsarkova,**  
Candidate of psychological sciences, Associate  
Professor of the Department of Psychology and  
Pedagogy, Private institution of higher education  
"Institute of Public Administration", Moscow, Russia.

УДК.159.99

### ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Захарова Н.Л., Царькова Л.В.

*На основе теоретического анализа отечественных и зарубежных исследований определяются основные тенденции в развитии теории профессионального взаимодействия, раскрываются понятие и содержание коллективного, межгруппового и профессионального взаимодействия, принципы и сущность сотрудничества, специфика исследований взаимодействия в зарубежной и отечественной психологии. Отдельно внимание уделяется видам и содержанию групповой деятельности операторов: совместно-иерархическая, рядоположенная совместная, совместно-дублирующая, совместно-последовательная, совместно-индивидуальная. Предложена схема структуры специальной (антикризисной) компетентности и комплекс психологических качеств руководителя как факторов управления процессом взаимодействия в организации.*

**Профессиональное взаимодействие, руководитель, групповая деятельность.**

**Для цитирования:** Захарова Н.Л., Царькова Л.В. Опыт исследования профессионального взаимодействия // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 48-55.

### RESEARCH IN PROFESSIONAL INTERACTION

Zakharova N.L., Tsarkova L.V.

*On the basis of a theoretical analysis of domestic and foreign studies, the main trends in the development of the theory of professional interaction are determined, the concept and content of collective, intergroup and professional interaction, the principles and essence of cooperation, the specifics of interaction studies in foreign and domestic psychology are revealed. Separate attention is paid to the types and content of group activities of operators joint-hierarchical, side-by-side joint, joint-duplicate, joint-sequential, joint-individual. A scheme of the structure of special (anti-crisis) competence and a complex of psychological qualities of a leader as factors in managing the process of interaction in an organization are proposed.*

**Professional interaction, supervisor, group activity.**

**For citation:** Zakharova N.L., Tsarkova L.V. Research in professional interaction. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 48-55. (In Russ.)

В психологии сложилось более десятка крупных научных направлений изучения взаимодействия. В отечественной психологии важную роль для изучения исследования проблемы взаимодействия субъектов социально-профессиональной активности играют работы В. С. Агеева, А.Л. Журавлева, В. П. Познякова, И. Р. Сушкова, П. Н. Шихирева и др.

На современном этапе развития проблематики профессионального взаимодействия актуальными проблемами являются управление взаимодействием в организации, регулирование взаимодействием в условиях дистанционных форм работы, прогнозирования и развития межгрупповой адаптации в условиях профессиональной коммуникации.

При изучении профессионального взаимодействия обращаются к понятиям общности, группы, коллектива. Так, Б.Ф. Поршнев, Б.Д. Парыгин, Р.Л. Кричевский и др. включают в понятие социально-психологической общности социально объективные и субъективные характеристики, что позволяет определить профессиональное взаимодействие как феномен, детерминируемый внешними (социальными) факторами и индивидуальными психологическими особенностями субъектов взаимодействия [9, 14, 15]. Эта научная традиция является общепринятой в российской психологии. При этом относительно группового взаимодействия в профессиональной сфере в советской психологии закрепилось понятие «коллектив», означающее высокий уровень развития малой группы, отличающейся социально-психологической зрелостью [3]. Схожее явление сегодня чаще определяют как команду. Значимыми характеристиками профессионального коллектива рассматривают наличие общей цели, интенсивность взаимодействия членов группы, результативность ее деятельности. Коллективное взаимодействие определяется способностью его членов выполнять функциональные обязанности, формулировать и принимать эффективные решения, формировать позитивные установки к профессиональной деятельности, готовность взаимодействовать в ситуациях различной сложности, оказывать профессиональную и психологическую поддержку [4, 5, 10].

Согласно В.С. Агееву, представителю научной социально-психологической школы Московского государственного университета, социальное определяется «фактом совместности взаимодействия» [1]. Межгрупповое взаимодействие может рассматриваться как система социально-психологических явлений, компоненты которой характеризуют социально-перцептивные процессы представителей той или иной группы.

Специфика восприятия определяет особенности и способы взаимодействия групп. При восприятии создаются представления, которые являются общими для всех членов группы, характеризующиеся следующими показателями:

- содержание групповых представлений качественно отличается от формирующих их индивидуальных образов;
- групповые представления являются ригидными, трудно и мало изменяющимися в течении длительного временного периода;
- динамика групповых представлений зависит от масштабных социальных, организационных или экономических преобразований;
- групповые представления схематизированы имеют упрощенную структуру и содержание;
- групповые представления эмоционально окрашены, имеют ярко выраженный оценочный характер, зачастую неадекватны реальной ситуации.

П.Н. Шихиревым сформулированы методологические принципы исследования социально-психологических феноменов:

- оценивание является регулятором социального поведения;
- социальное взаимодействие формирует ценностное отношение;
- ценностное отношение (оценка) имеет свою форму и способы реализации [17].

В процессе взаимодействия изучается процесс сотрудничества как фактора эффективности в профессиональной деятельности. В современной практике сотрудничество в профессиональной деятельности рассматривают как тип профессионального взаимодействия, в процессе которого субъекты направлены на понимание и поддержку с целью достижения значимого результата деятельности [6]. Сотрудничество отличают необходимость учета интересов друг друга, проявление инициативности и действенной помощи. Принципами сотрудничества являются:

- отношения равенства и партнерства,
- доброжелательность,
- оптимизм,
- доверие,
- взаимопомощь.

На эмоциональном уровне сотрудничества создается эмоционально позитивный настрой, атмосфера переживания от совместной деятельности, проявление чувств [11]. Когнитивный уровень сотрудничества предполагает совместный творческий поиск, анализ действий индивидуального и группового субъектов, развитие и проявление интеллектуальных качеств, профессиональной осведомленности, инновационного мышления.

Среди зарубежных направлений выделяются те, которые определяют особенности и механизмы взаимодействия групп. К ним относятся реалистическая теория группового конфликта, бихевиоральный подход, исследования интергруппового контакта. Так, реалистическая теория группового конфликта (РТК) (Д. Кэмпбелл, Дж. Тибо, Г. Келли, Дж. Хомэнс) в своих принципиальных положениях исходит из определения потребностей группы. Согласно данной теории, члены одной группы имеют конфликтное взаимодействие, т.к. основные цели этих групп связаны с овладением ресурсами [16]. В основе концепции – аналогии с поведением сообществ животных. В профессиональном взаимодействии посредством РТК объясняют возможную неудовлетворенность работников в ситуации этнического разнообразия, причины нерациональной конкуренции, негативных последствий межличностного общения и конкуренции в рабочих группах, где ресурсы ограничены. Исследование доминирующих и подчиненных групп показали значимость ценностных ориентиров участников конфликта. Основная концепция теории диадического взаимодействия (Д. Тибо, Г.Келли) заключается в том, что социальное поведение, в сущности, представляет собой обмен «социальных товаров», регуляция которого определена представлениями субъектов о справедливости распределения данных товаров между социальными группами. С целью анализа взаимодействия предполагается учитывать «выгоды» социального взаимодействия, вознаграждения и потери, при этом наличие позитивных результатов взаимодействия является предпосылкой его продолжения, утраты же (в виде материальных или нематериальных факторов), напротив, могут быть причиной, прекращения интеракции [16].

Одна из распространенных концепций группового взаимодействия в зарубежной литературе представлена исследованиями интергруппового контакта (Г. Оллпорт), где основной акцент делают на изучении специфических условий взаимодействия, повышающих или снижающих эффективность сотрудничества групп. Автор утверждал, что четыре ситуационных условия приводят к уменьшению предубеждений: равный статус групп в ситуации, общие цели, отсутствие межгрупповой конкуренции и санкции властей [20].

Анализ современных зарубежных исследований позволяет определить одну из основных тенденций в исследовании и развитии группового взаимодействия: изучение и внедрение междисциплинарности [18, 21]. Эффективная деятельность возможна только посредством создания профессиональных связей и междисциплинарного сотрудничества. Поэтому взаимодействие является обязательным условием реализации деятельности профессиональной группы. Междисциплинарность (интердисциплинарность) – это включение в работу нескольких профессиональных направлений. Междисциплинарность может быть представлена как особого рода совместный труд, в котором проблема или вопрос обрабатывается с учетом различных точек зрения. Преимущество такой работы лежит в ознакомлении с новыми подходами к приобретению знаний.

Во многих сферах трудовой деятельности работают специалисты из разных профессий. В современном обществе представители различных профессиональных групп должны сотрудничать и взаимодействовать друг с другом. Для этого необходима профессиональная рефлексия, понимание разнообразия в каждом профессиональном сообществе, так как это разнообразие включает в себя различные аспекты: место, окружающая среда, люди, социальные, организационные условия, этические правила и др. А. А. Карпов, Е. В. Маркоаа, представители Ярославской психологической школы, особое внимание акцентируют на рефлексии и ее связи с системой управленческих

компетенций. Анализ результатов эмпирического исследования позволил ученым определить рефлексивность как фактор успешности реализации функций руководителя: планирования, организации, формирования команды [7].

Таким образом, междисциплинарное сотрудничество начинается не только с расширения команды за счет представителей одного вида профессиональной деятельности. В команде также должны присутствовать обязательно и представители различных профессий. Ясно также, что физическое лицо не становится автоматически частью команды, но есть две позиции – специалист в команде и команда как группа специалистов. Этот аспект должен быть принят во внимание при разработке междисциплинарного сотрудничества.

Одним из популярных в теории и практике изучения группового взаимодействия является изучение организационных культур. Межгрупповые отношения, как на горизонтальном, так и на вертикальном уровнях влияют на все процессы в организации, на эффективность деятельности, и, в целом, на имидж организации. Межгрупповые отношения определяются деятельностью, а также структурой коллектива, которые являются носителями межгрупповых отношений.

В отечественной психологии профессиональной деятельности особое место отводится проблеме организации взаимодействия операторов [2]. Способ организации взаимодействия операторов определяется технологией процесса переработки информационной составляющей деятельности. Рассмотрим подробно каждый из видов групповой деятельности.

**Совместно-иерархическая (разноуровневая) групповая деятельность.** При данном виде деятельности мы имеем дело с несколькими уровнями целостного субъекта управления. Функции деятельности операторов согласуются и распределяются между разными уровнями управления. При наличии единой цели деятельности в этом случае операторы имеют свои конкретные задачи и совершают не одинаковые действия (рис.1). Примером может служить деятельность авиадиспетчера и экипажа самолета. Управление объектом осуществляется разными операторами при достижении единой цели – выполнение летной задачи.



Рисунок 1. Схема совместно-иерархической групповой деятельности операторов

**Рядоположенная совместная групповая деятельность.** В данном случае приоритетным является фактор времени: члены группы одновременно совершают деятельность во взаимодействии друг с другом. Объект по своей функциональности является сложным, требующим одновременного управления со стороны нескольких объектов (рис.2). Пример: экипаж самолета. Каждый летчик имеет информацию о самолете как об объекте, который подвергается воздействию группового субъекта (команды). Летчики имеют общую цель, при этом их операции распределяются и согласуются.

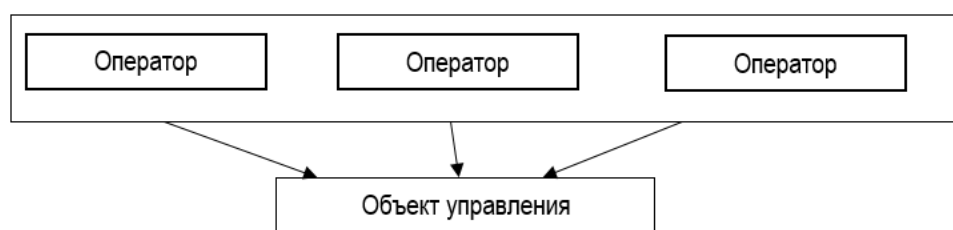


Рисунок 2. Схема рядоположенной совместной деятельности операторов

**Совместно-дублирующая групповая деятельность.** Несколько операторов выполняют одни и те же функции. Деятельность одного оператора дублируется другими, т.е. все выполняют

одну и ту же деятельность, поддерживая безопасность и надежность функционирования объекта (рис.3). В качестве примера выступает персонал атомной станции, когда каждый оператор действует по определенному алгоритму, сообщает о результатах деятельности сменяющим его операторам. Определенная последовательность действий оператора может быть изменена при разрешении начальника смены блока.

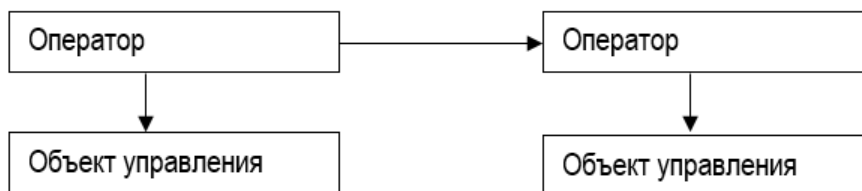


Рисунок 3. Схема совместно-дублирующей деятельности операторов

**Совместно-последовательная групповая деятельность.** Разные операторы последовательно выполняют свои функции, предполагающие различия по целям, задачам, действиям (рис.4). Примером совместно-последовательной деятельности является работа оператора конвейера. На каждом этапе производственной деятельности последовательно выполняются действия разными операторами (загрузка заготовок, снятие с конвейерной линии готовых деталей или изделий, оценка качества изделий и т.д.). Конкретные задачи деятельности оператора распределяются и строго согласуются.



Рисунок 4. Схема совместно-последовательной деятельности операторов

**Совместно-индивидуальная групповая деятельность.** При данном виде групповой деятельности каждый оператор выполняет свою часть работы, при этом группа имеет общую цель (рис.5). Примером является группа операторов одной рабочей смены атомной электростанции с реакторами по типу водо-водяного энергетического реактора. Группа операторов, в состав которой входят ведущий инженер управления турбиной, ведущий инженер управления реактором, начальник смены реакторного цеха и начальник смены блока (НСБ), выполняют конкретные функции. Цель смены одина: поддержание управления технологическими системами АЭС.

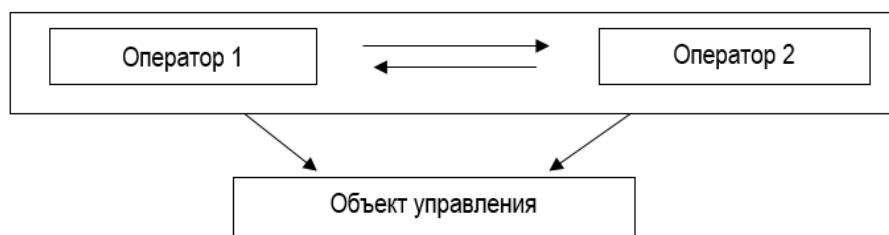


Рисунок 5. Схема совместно-индивидуальной деятельности операторов

Отдельного внимания заслуживает вопрос о роли руководителя в организации взаимодействия. Руководство несет в себе ключевую роль, оно должно так использовать свой опыт, ресурсы и навыки каждого человека должны быть приняты во внимание и включены в работу. В этом контексте важно учитывать положение, справедливо высказанное Т.Ю. Кириллиной: «материальные, социальные и временные проблемы переплетаются, требуя понимания структуры, управления и контроля организаций» [8, с.28]. В рамках социологического исследования автор подчеркивает, что процесс управления предполагает не только выполнение предвосхищаемого результата, но и исследование неопределенных целей. Очевидно, что психологические механизмы



управления взаимодействием при данных условиях становятся более сложными и системно взаимосвязанными с процессом формирования и развития целевых установок субъектов деятельности.

Можно сказать, что процесс взаимодействия происходит на следующих уровнях:

- субъективный уровень: отражение своего собственного отношения к гетерогенности и связанных с ним представлений о профессиональном сообществе и взаимодействии; научно-исследовательского опыта, критического осмысления результатов работы;
- интеракционный уровень: взаимодействие/коммуникация в группе, профессиональный, социальный и психологический анализ этого взаимодействия, сотрудничество, консультации и междисциплинарное сотрудничество;
- институциональный уровень: организация сотрудничает, налаживает контакты с внешними специалистами;
- общественный уровень: решение социальных и этических вопросов, избегание стереотипов и маргинализации, связи с общественностью и ориентация на общность.

Компоненты структуры специальной (антикризисной) компетентности включают когнитивный, гностический, регулятивный блоки.

Когнитивный блок представлен следующими компонентами:

- уровень развития когнитивных процессов;
- специфика когнитивных стилей;
- процесс взаимодействия когнитивных и регулятивных функций при решении сложных задач профессиональной деятельности.

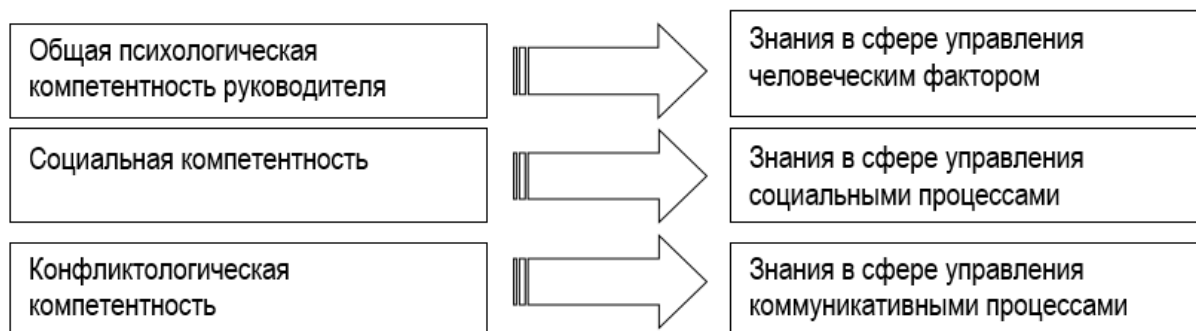
Гностический блок выражен следующими компонентами:

- уровень общей осведомленности в сфере профессиональной деятельности;
- уровень знаний системы производственной деятельности и ее составляющих;
- уровень знаний факторов, определяющих эффективность работы в сложных условиях деятельности.

Регулятивный блок представлен следующими компонентами:

- способность субъекта управлять своими эмоционально-волевыми процессами;
- способность воздействовать на психологию подчиненных;
- способность решать задачи с учетом личностно-профессиональных качеств членов группы (трудового коллектива).

Решающее значение имеют те личностно-профессиональные качества, которые обеспечивают эффективность деятельности в условиях воздействия экстремальных факторов [12]. Теоретическая схема специальной компетентности руководителя представлена на рисунке 6.



**Рисунок 6. Схема специальной компетентности руководителя**

В таблице 2 указаны качества руководителя, которые являются наиболее ценными для обеспечения эффективности деятельности в условиях воздействия экстремальных факторов.

**Таблица 2. Качества руководителя, составляющие психологическую антикризисную компетентность**

Качества	Результирующий показатель развития качества
Психологическая устойчивость	Нивелирования воздействия эмоциональных факторов, преодоление деструктивных психологических защит.
Способность прогнозировать ситуацию	Планирование деятельности с учетом возможных потерь, готовность к разумному риску.
Коммуникативная компетентность	Формирование необходимых установок у подчиненных на преодоление трудностей.
Способность к принятию решения	Быстродействие в экстремальной ситуации, активность в достижении надежности деятельности.
Способность психологически воздействовать на подчиненных	Регуляция и контроль деятельности подчиненных, формирование мотивации коллектива, достижение результата деятельности.
Высокий уровень профессионального мышления	Эффективная оценка профессиональных задач, выбор наиболее оптимальных способов их решения

Отдельное внимание уделяется проблеме социально-профессиональной компетентности личности руководителя. Качество профессиональных отношений зависит от степени зрелости эмоционального и социального интеллекта (способов взаимодействия с окружающими людьми). Социальный интеллект определяется и качеством волевой деятельности (совладающий интеллект), компонентами которого являются: способность планировать свою деятельность и строить планы с учетом исходного уровня достижений и собственных способностей; умение ставить адекватные цели и добиваться их; умение принимать решения в экстремальных ситуациях; умение преодолевать трудности объективного и субъективного характера; сохранять самообладание в трудных жизненных ситуациях.

По мнению Р.Орpinas, социальная компетентность является продуктом когнитивных способностей, эмоциональных процессов, поведенческие навыков, социальной осведомленности, личных и культурных ценностей. Автор определяет следующие качества, значимые в процессе развития социальной компетентности:

- решение проблем – определение проблемы и ожидаемой цели, предвидение возможных последствий действий, принятие последствий собственного поведения, выбор решения и оценка того, является ли решение правильным.
- понимание взаимосвязи между убеждениями, эмоциями и поведением – распознавать влияние убеждений на эмоции и эмоций на поведение, а также выявлять и изменять убеждения, которые приводят к нежелательным результатам;
- способность применять различные стратегии разрешения конфликтов;
- осознание эмоций – распознавание различных эмоций у себя и других и понимание вербальной и невербальной передачи эмоций;
- сохранение спокойствия – использовать самоконтроль, оценивать собственное поведение, прежде чем действовать;
- поддерживать связь с другими людьми – признавать общие интересы, сообщать отрицательные эмоции (например, гнев, разочарование), сохраняя при этом отношения, и сообщать положительные эмоции (например, привязанность, гордость за других);
- сопереживание или принятие социальной точки зрения, то есть понимание социального взаимодействия с точки зрения другого человека [19].

Одной из важнейших компетенций личности является способность организовывать межличностное взаимодействие на условиях формирования и развития высокого уровня доверия, поскольку фактор доверия чаще всего является определяющим в его эффективности [13]. Межличностное доверие выступает важным фактором межличностного взаимодействия; его субъективная значимость находится в прямой зависимости от социальной дистанции, а степень доверия обуславливается эквивалентностью отношений в межличностном общении. С формальной стороны, компетентность в доверии означает способность субъекта проявлять эквивалентное отношение и идти несколько впереди развивающихся межличностных отношений, предлагая со

своей стороны большой уровень доверительности и предполагая тем самым встречное движение в том же направлении.

Таким образом, профессиональное взаимодействие – это процесс непосредственного или опосредованного воздействия профессиональных групп или членов рабочей группы друг на друга. Главным средством для объединения выступает поиск общих тем и вопросов, а сам процесс объединения происходит посредством взаимодополняемости. Такая возможность взаимного дополнения часто затруднена из-за существующих различий в организации. При этом значимым является фактор компетентности руководителя, приобретающую особую роль в сложных организационных, экономических, психологических условиях функционирования организации. Успешная реализация антикризисного управления требует специальной подготовки руководителей.

### *Литература:*

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы // М.: МГУ. 1990. 240 с.
2. Багрецов С.А., Львов В.М., Наумов В.В. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом // СПб.: Лань. 2001. 640 с.
3. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность // М.: Мысль. 2002. 307 с.
4. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) // М.: Институт психологии РАН. 2004. 476 с.
5. Журавлев А. Л. Концептуальные представления о совместной деятельности // Социальная психология в трудах отечественных психологов // СПб.: Питер. 2000. С. 185–196.
6. Захарова Н.Л. Методология организационной психологии. Учебное пособие. Технологический университет // Москва; Берлин: Директ-Медиа. 2021. 97 с.
7. Карпов А.В., Маркова Е.В. Роль личностной и социальной рефлексивности в успешной реализации управленческих функций // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 3 (21). С. 104-108.
8. Кирилина Т.Ю. Роль социологии управления в подготовке современных управленцев // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 4 (20). С. 27-35.
9. Кричевский Р. Л. Психология лидерства // Москва: Статут. 2007. 541 с.
10. Кузьмин Е.С., Волков И.П., Свенцицкий А.Л. Социально-психологические методы регулирования взаимоотношений в трудовом коллективе // Проблемы разработки планов социального развития на промышленных предприятиях / Под общ. ред. В.В. Блинова. Л. // Наука. 1967. С. 60 – 73.
11. Куницына В.Н. Некоторые проблемы формирования личности и самосознания // Человек и общество / Отв. ред. Б.Г. Ананьев. Л.: ЛГУ. 1969. Вып.4. С. 69 – 73.
12. Мануйлов Г. М., Новиков В. В. Психологическое управление в кризисном обществе // СПб.: Алтейя. 1999. 352 с.
13. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Психология глобальных рисков // М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2018. 402 с.
14. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории // М.: Мысль. 1971. 351 с.
15. Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история // М.: Наука. 1966. 213 с.
16. Современная зарубежная социальная психология. Тексты / Под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской // М.: МГУ. 1984. С. 169-172.
17. Шихирев П.Н. Современная социальная психология // М.: ИП РАН: КСП+; Екатеринбург: Деловая книга. 2000. 447 с.
18. Fewster-Thuente L.L., Velsor-Friedrich B. Interdisciplinary Collaboration for Healthcare Professionals//Nursing Administration Quarterly. 2008. 32(1):40-8. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/5688329>
19. Orpinas P. Social Competence// Corsini Encyclopedia of Psychology. 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/319588343>
20. Pettigrew T. F., Hammann K. Gordon Willard Allport: The nature of prejudice// Klassiker der Sozialwissenschaften [Classics of social science]. Wiesbaden, Germany: Springer. Pp. 174-178. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/303366079>
21. Ramos M. R., Cassydi C., Reicher S., Haslam W. S. A. Well-being in cross-cultural transitions: discrepancies between acculturation preferences and actual intergroup and intragroup contact// Journal of Applied Social Psychology. 2014, № 45(1). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/264427869>

**ОБ АВТОРАХ:**

**С.У. Жаниева**, магистрант 1 курса {Психология}, кафедра гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**М.В. Капанова**, кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHORS:**

**S.U. Janieva**, 1<sup>st</sup> year master student {Psychology}, Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**M.V. Kapranova**, PhD {Psychology}, associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

УДК.159.99

**РАЗРАБОТКА ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ ОТБОРА МЕНЕДЖЕРОВ ПО МАССОВОМУ ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА**

Жаниева С.У., Капанова М.В.

*В статье представлены результаты эмпирического исследования разработанной программы оценки менеджеров по массовому подбору персонала. Были выделены компетенции, которыми должен обладать менеджер по персоналу, такие как убедительность, общительность, объяснение, креативность, стрессоустойчивость и быстрота мышления. Обсуждаются показатели эффективности менеджеров по персоналу и возможности внедрения данной программы диагностики в компанию.*

**Профессионально важные качества, компетенции, креативность, быстрота мышления, стрессоустойчивость, общительность, убедительность.**

**Для цитирования:** Жаниева С.У., Капанова М.В. Разработка психодиагностической программы отбора менеджеров по массовому подбору персонала // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 56-61.

**DEVELOPMENT OF THE PSYCHODIAGNOSTIC SELECTION PROGRAM OF MANAGERS FOR MASS RECRUITMENT**

Janieva S.U., Kapranova M.V.

*The article presents the results of an empirical study of the developed program for evaluating managers for mass recruitment. The competencies that a HR manager should possess were highlighted, such as persuasiveness, sociability, explanation, creativity, stress tolerance, and quick thinking. The performance indicators of HR managers and the possibility of implementation of this diagnostic program in the company are discussed.*

**Professionally important qualities, competencies, creativity, quick thinking, stress tolerance, sociability, persuasiveness.**

**For citation:** Janieva S.U., Kapranova M.V. Development of the psychodiagnostic selection program of managers for mass recruitment. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 56-61 (In Russ.)

В современном мире высококачественный подбор персонала считается необходимым фактором в работе всех организаций. Отбор кандидатов является ответственным периодом в управлении персоналом, ведущей целью которого подразумевается получение будущих сотрудников, наиболее подходящих под стандарты качества работы, выполняемой организацией.

Вопросы о качествах эффективного сотрудника и возможности оценки их стали возникать вопросы еще на рубеже XIX-XX вв., в первую очередь, по инициативе Ф. Тейлора. Активно обсуждать их и инструментально исследовать начали с 1920-х гг. Фр. Джильберт, О. Липман,

Г.Мюнстерберг. В России разработкой данной темы занимались С.Геллерштейн, И.Шпильрейн, Э.Эвергетов и др. Вначале в России факторы, влияющие на эффективность служащего, выделяли как профессионально значимые качества, только с начала 1980-х было утверждено понятие «профессионально важные качества», или ПВК. Но соответствующие дискуссии в нашей стране продолжались гораздо дольше, нежели в зарубежной психологии, где вопрос отбора эффективного персонала на протяжении XX в. изучался более последовательно и упорядоченно. Примером подобных исследований является работа Д.МакКлеланда, проведенная в 1970-х годах, в которой был сформулирован новый взгляд и подход к оценке служащего на основе анализа факторов, которыми должен обладать хороший сотрудник. Отечественная психология в начале 1990-х активно начала перенимать у зарубежных исследователей опыт и использовать методические разработки, следствием этого явилась замена понятий профессионально важные качества на новое – «компетенции». Все это благоприятно повлияло на появление нового вида профессиональной деятельности и специалиста, т.е. менеджера по персоналу (HR-менеджер, рекрутер).

От менеджера по персоналу в большинстве случаев зависит успех всей организации, поскольку он отвечает за человеческий ресурс, что в современных реалиях является важным. Часто, это единственный человек, который сопровождает трудовую жизнь работника. Поэтому, очевидно, что подбор данных специалистов должен быть выполнен тщательно и качественно. В связи с этим была определена цель данной работы – описать опыт разработки программы психологической диагностики сотрудников, полученный в ходе организации эмпирического исследования на выборке менеджеров по массовому подбору персонала, работающих в кадровом агентстве.

Отметим, что на данный момент времени данную профессию можно отнести к числу востребованных: в ходе анализа рынка труда на сайтах по поиску работы было найдено около 3500 тысячи предложений о работе, 9030 резюме соискателей. Исходя из полученных данных, можно констатировать коэффициент кадровой напряженности в данной сфере около 2,6. Но, несмотря на значительное преобладание соискателей работы по сравнению с количеством вакантных мест, привлечение кандидатов на позицию менеджера по массовому подбору персонала часто затруднено. На практике распространены ситуации, когда большая часть таких специалистов после прохождения испытательного срока оказывается не готовой продолжать работать в этой организации и на данной должности. Этот факт требует целенаправленной разработки диагностической программы, задачей которой будет определение эффективных сотрудников с дальнейшим сотрудничеством.

Первый этап исследования состоял в изучении прямых должностных обязанностей менеджера по персоналу в данной организации. К таковым относятся:

- поиск и наем сотрудников,
- формирование кадрового резерва и кадровой политики,
- поддержание корпоративной культуры,
- курирование новых сотрудников и адаптация в коллективе,
- ведение отчетности по поиску персонала.

Масштабное исследование менеджеров по персоналу, организованное в 1990 году Б. Беккером, позволило выявить основные компетенции менеджера по персоналу. К ним были отнесены: наличие знаний при работе с компьютером, компетентность в области трудовых ресурсов и определённый уровень профессиональной квалификации. Однако полученный список компетенций не может быть использован для разработки прогностической психодиагностической программы, поскольку фактически не предусматривает психологическое содержание.

Для устранения этого противоречия нами был выделен список ПВК с помощью опросника Отто Липмана. Данный опросник состоит из 85 вопросов, которые предоставлялись респондентам, являющимися экспертами в данной профессиональной сфере, предлагается оценить по двум параметрам, заданным в трехбалльной шкале. По результатам опросника были получены следующие высокие баллы по трем личностным блокам:

1. Коммуникативный.
2. Мыслительный.



### 3. Волевой.

На основе этих блоков выделены следующие психодиагностические критерии:

1. Убедительность как умение доходчиво довести до слушателя свои мысли и намерения.
2. Общительность как способность быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника.
3. Креативность – способность отбросить обычные, стандартные методы и решения, ставшие негодными, и искать новые, оригинальные решения.
4. Стрессоустойчивость или эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений.
5. Быстрота мышления как способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации или отсутствии времени на ее осмысливание.

На втором этапе исследования, проанализировав материалы, посвященные профессиональной деятельности менеджера по подбору персонала в данной организации, нами выделен объективный критерий эффективности. В качестве такого было выбрано количество закрытых вакансий в месяц.

На третьем этапе была проведена работа с диагностическим инструментарием.

В профессиональной психодиагностике выделяют следующие методы:

1. Наблюдение. С помощью данного метода при проведении собеседования, деловых игр, стресс-интервью мы можем наблюдать вербальные и невербальные характеристики поведения соискателя. Преимуществами данного метода является получение обширных данных исследуемого, искажение информации, недостатками же является ограничение по времени, большие затраты энергии и предубеждения наблюдателя.

2. Метод анализа документов. Данный метод используется при сборе информации о трудовой деятельности, резюме, документах об образовании и другой документации, в основном при профотборе и оценке персонала.

3. Беседа. Данный метод нацелен на выявлении особенностей характера человека, мотивах поведения и выяснения основных моментов биографии жизни. Плюсами данного метода является информативность, конфиденциальность, экономичность времени и малая затратность ресурсов. Для организации беседы должен быть выбран специалист со стажем работы, также с навыками выстраивания вербального общения.

Решение о том, какие методы выбрать для исследования, основан на следующих факторах:

- тестирование является одним из наиболее универсальных методов исследования в различных вопросах психологии личности, в том числе, и в профессиональной компетенции. В данном случае была протестирована быстрота мышления у респондентов.

- интервью по компетенциям также является крайне популярным и эффективным методом исследования именно с точки зрения оценки персонала компании.

- использование таких методов, как анализ документов, беседа или наблюдение в случае настоящего исследования является малоэффективным с учетом приведенных выше характеристик данных методов.

В качестве основных методов выбраны тестирование и интервью по компетенциям:

1. Тестовая методика на быстроту мышления. Основная цель методики – выявить подвижность нервных процессов. Тест состоит из 38 слов, где пропущена одна буква. За 3 минуты респонденту нужно вставить вместо черточек букву. Интерпретация достаточно удобна, результаты методики стандартизированы.

2. Интервью по компетенциям. Это достаточно популярный метод, по данным компании Рекадро, 85 % компаний используют различные варианты интервью по компетенциям (2016 г.). Этот метод достаточно удобный и малозатратный по времени. Для комплектования стимульного материала интервью необходимо на каждый диагностический критерий подобрать вопрос, с помощью которого менеджер смог бы оценить компетенцию. В программу были включены три основных вопроса, каждый из которых выявлял одну компетенцию, и один вопрос был составлен для выявления двух компетенций.

Так для компетенции «умение объяснять и убеждать» был задан следующий вопрос: «Перед Вами кандидат, в приходе которого на работу компания очень заинтересована. Компания отличается средней заработной платой, текучестью кадров и большим объемом работы. Что Вы скажете этому кандидату, чтобы его убедить?».

При оценке данной компетенции оценивались такие индикаторы, как:

1. Умение выдвигать аргументированный тезис и обосновывать его.
2. Навык применения тактик доказывания.
3. Навык учета особенностей слушателя и ситуации при доказывании.
4. Позитивный фон установок и ценностей, проявляемых во время переговоров.

Каждый из индикаторов оценивался по шкале от 1 до 5, где 5 – высокий уровень, а 1 – самый низкий.

На основе сложения всех индикаторов выявлялся уровень владения данной компетенцией.

Пример ответа респондента с большим опытом был следующим: «В начале разговора важно выяснить, какие мотивы поиска работы у кандидата и как этот кандидат выбирает новое место работы. Ценный кандидат, вполне вероятно, может быть заинтересован в карьерном продвижении. Значит, ему нужно наметить план карьерного развития в организации, предельно детальный. Чем яснее получится обрисовать картину его потенциального развития, тем больше у кандидата проявится уверенность в возможности контролировать ситуацию и, соответственно, заинтересованность в нашем предложении».

В качестве примера менее успешного ответа можно привести следующий: «Я больше расскажу о компании. Да, люди уходят, работы много – это точно не в плюс. Об этом лучше не говорить. Об этом сам потом узнает».

Компетенция «Высокий уровень стрессоустойчивости» была определена с помощью данного вопроса «Назовите за две минуты как можно больше способов поиска кандидатов на вакансию продавец-кассир, которые можно назвать нестандартными».

В данном случае использовались следующие индикаторы:

1. Контролирует эмоции в условиях недостатка времени.
2. Предлагает большое количество рабочих вариантов.
3. Сохраняет готовность к решению, сталкиваясь с затруднениями.
4. Сохраняет позитивное отношение.

Для оценки уровня компетенции использован метод простого подсчета наличия или отсутствия каждого индикатора у респондента. Чем больше количество выявленных индикаторов, тем выше уровень компетенции.

Так, респондент с большим стажем работы привел наибольшее количество способов для привлечения кандидатов: «Тик ток, ютуб, реклама на продуктах магазина, на пакетах». Менее успешные респонденты испытывали трудности при попытке выйти за пределы своей обычной деятельности и, в основном, указывали способы, предлагаемые поисковыми сайтами работы (Superjob и hh.ru и т.д.).

Для выявления компетенции «Высокий уровень креативности, умение и стремление находить многочисленные варианты решения задач и общительность» был подобран следующий вопрос: «Вам необходимо убедить меня кандидата прийти работать именно в нашу компанию. Приведите как можно больше доводов в пользу этого решения и проведите интервью со мной как с соискателем».

1. Генерирует необычные идеи.
2. Отражает современные подходы.
3. Проявляет позитивный настрой на решение задачи.
4. Чувствует себя уверенно при решении.

Один из ответов выглядел следующим образом «Выявила бы предпочтения/ожидания, а также минусы в предыдущем опыте работы. Составив общую картину, преподнесу нашу компанию с высокой корпоративной культурой, гибкой мотивацией, перспективой развития и карьерного роста, всегда рассматриваем новые решения проблем, готовы к экспериментам и новшествам, при этом не забывая о стандартных способах».

Ответы респондентов были оценены по следующим показателям:

0 – не продемонстрировал никаких навыков в этом умении.

1 – компетенция не развита: продемонстрированы негативные проявления данной характеристики, положительных проявлений не представлено.

2 – уровень «ниже среднего»: проявлены в основном негативные показатели компетенции, однако, присутствуют и позитивные (около 30%). Качество находится в зоне развития.

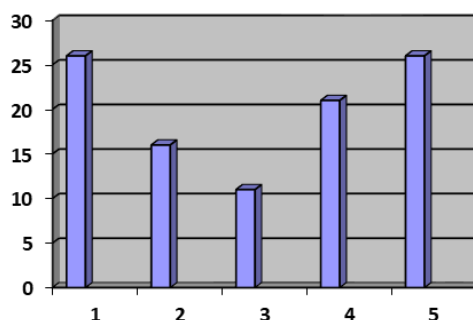
3 – средний уровень: позитивные и негативные индикаторы были проявлены в одинаковой пропорции.

4 – уровень «выше среднего»: наряду с позитивными проявлениями были выявлены и негативные (около 30%).

5 – уровень мастерства: продемонстрировано максимальное количество позитивных поведенческих проявлений, компетенция проявляется на самом высоком уровне. На четвертом этапе работы выполнена апробация пилотажной программы на эмпирической выборке, которую составили женщины в возрасте от 23 до 40 лет – менеджеры по персоналу кадрового агентства ООО «Продвижение».

По результатам методики на быстроту мышления можно сделать вывод о том, что большинство протестированных сотрудников (60%) обладает высокой быстротой мышления, а у остальных 40% – средняя быстрота мышления. Низкая быстрота мышления в данном исследовании не выявлена. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что менеджеры по персоналу в данной компании способны быстро принимать правильные решения при недостатке информации и нехватке времени.

По результатам проведенного интервью по компетенциям получены результаты, свидетельствующие о ненормальном распределении данных с тенденцией к полярным результатам (рисунок 1). Выявлены равные по численности группы работников (26%), имеющих высокий уровень развития компетенций (5 – на графике) и низкий уровень (1 – на графике). Количество же респондентов, продемонстрировавших средний уровень или сочетание положительных и отрицательных индикаторов компетенций, равно 11% от опрошенной выборки.



**Рисунок 1. Распределение данных по уровням развития компетенций, выявленных на основе интервью**

Интересна также тенденция, выявленная при анализе результатов интервью, что шкала «креативность» у всех респондентов обнаруживает показатели ниже, чем по другим анализируемым критериям. Вероятно, эта тенденция указывает на необходимость дополнительного изучения и уточнения методического аппарата.

На пятом этапе апробации пилотажного исследования нами была проведена оценка эффективности применения методик диагностического комплекса с помощью корреляционного анализа.

**Таблица 1. Матрица корреляций (rs)**

	Объяснение	Стрессоустойчивость	Общительность	Креативность	Быстрота мышления
Количество закрытых вакансий	<b>0,872*</b>	<b>0,892*</b>	<b>0,872*</b>	0,359	<b>0,866*</b>

\* коэффициенты, анализируемые в качестве значимых.

На основе полученной корреляционной матрицы была доказана достаточная теснота связи между критерием «количество закрытых вакансий», с одной стороны, и психодиагностическими критериями «стрессоустойчивость», «объяснение», «общительность» и «быстрота мышления», с другой. Высокий показатель корреляции в данном случае подтверждает целесообразность использования данных шкал при оценке менеджеров по персоналу для прогноза их эффективности с точки зрения закрытия вакансий. Статистический результат указывает, что правильность решения при отборе кандидата в условиях минимальной информации о собеседнике и ограниченного количества времени значительно зависит от способности менеджера по персоналу быстро находить целесообразную форму общения и нужный тон в зависимости от психологического состояния собеседника, умения управлять своими эмоциями и находить рациональные доводы.

Результаты корреляций свидетельствуют также о невозможности использования показателей креативности в общем психодиагностическом заключении по прогнозу профессиональной успешности менеджера по подбору персонала. Вероятно, анализ данного критерия требует дополнительного психодиагностического поиска.

Таким образом, в ходе проведенного исследования мы смогли предложить вариант психодиагностической программы отбора менеджеров по массовому подбору персонала, включающий интервью по компетенциям, и оценить эффективность ее критериев. Проведенная работа открывает перспективы дальнейшего изучения и оптимизации диагностической батареи. Вместе с тем опыт использования интервью по компетенциям показывает достаточную эффективность данного метода в практике психодиагностической работы и позволяет рекомендовать его к внедрению в программы оценки потенциальных сотрудников.

#### *Литература:*

1. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н) [https://classinform.ru/profstandarty/07\\_003-spetsialist-po-upravleniiu-personalom.html](https://classinform.ru/profstandarty/07_003-spetsialist-po-upravleniiu-personalom.html)
2. Аранжиян В.В. Профессиональный портрет современного менеджера по персоналу // *Лидерство и менеджмент*. 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-portret-sovremennogo-menedzhera-po-personalu>
3. Герасимов Б. Н. Исследование содержания деятельности менеджера по персоналу // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2019. №5-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-soderzhaniya-deyatelnosti-menedzhera-po-personalu>
4. Дедкова И.Ф., Баранник Ю.А., Пашьян М.А. Моделирование компетенций персонала как важнейшее условие эффективной деятельности службы управления персоналом // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2014. №3. С. 252-255.
5. Исаева О.М., Савинова С.Ю. Оценка надпрофессиональных компетенций будущих менеджеров методами психодиагностики и графологии // *Организационная психология*. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-nadprofessionalnyh-kompetentsiy-buduschih-menedzherov-metodami-psihoferologii>
6. Сувалов О.С., Сувалова Т.В. Исследование оценочных методик персонала при найме // *Вестник ГУУ*. 2020. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-otsenochnyh-metodik-personala-pri-nayme>
7. Толочек В. А. Психология труда. 3-е изд., доп. // СПб.: Питер. 2019. 480 с.

**ОБ АВТОРАХ:**

**Е.А. Полбенцева,**  
магистрант 1 курса {Психология}, кафедра гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**М.В. Капранова,**  
кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHORS:**

**E.A. Polbentseva,**  
1<sup>st</sup> year master student {Psychology}, Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**M.V. Kapranova,**  
PhD {Psychology}, associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**УДК 159.99****РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ АДМИНИСТРАТОРОВ (НА ПРИМЕРЕ МЕДИЦИНСКОГО ЦЕНТРА)**

*Полбенцева Е.А., Капранова М.В.*

*Ключевым моментом современной психологии организации считается диагностическое исследование компетентностей профессиональной команды. Не смотря на обширный спектр имеющихся на сегодняшний день разработанных программ соответствующей направленности, подобрать корректную и эффективную среди них, то есть максимально подходящую под ту или иную действительность, по сей день является трудоемкой задачей. В данной работе исследователь показал попытку разработки психодиагностики администраторов медицинского центра с целью увеличения эффективности их работы в системе «Человек-человек».*

**Психодиагностика, программа, оценка персонала, организация.**

**Для цитирования:** Полбенцева Е.А., Капранова М.В. Разработка программы психологической диагностики администраторов (на примере медицинского центра) // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 62-68.

**DEVELOPMENT OF A PROGRAM FOR PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS OF ADMINISTRATORS (ON THE EXAMPLE OF A MEDICAL CENTER)**

*Polbentseva E.A., Kapranova M.V.*

*The key point of modern organizational psychology is the diagnostic study of the competencies of a professional team. Despite the wide range of currently available developed programs of the corresponding focus, choosing the correct and effective one among them, that is, the most suitable for one or another reality, is a laborious task to this day. In this work the researcher showed an attempt to develop psychodiagnostics of the medical center administrators with the purpose of increasing the efficiency of their work in the "Human-human" system.*

**Psychodiagnostics, program, personnel assessment, organization.**

**For citation:** Polbentseva E.A., Kapranova M.V. Development of a program for psychological diagnostics of administrators (on the example of a medical center). *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 62-68. (In Russ.)

В сфере организационной психологии одной из важных задач на данный момент остается разработка систем психологической диагностики и оценки персонала в целях создания сплоченной и лояльной команды профессионалов. Под психологической диагностикой, или психодиагностикой,



понимается область в психологии, основанная на разработке методов выявления и изучения индивидуально-психологических особенностей человека.

Очень сложно найти по-настоящему подходящий инструмент для качественного проведения психологической диагностики при осуществлении управления персоналом, и даже при его подборе, что подтверждает **актуальность** выбранной темы исследования. Эффективность трудовой деятельности во многом зависит от профессионально важных качеств личности.

Оценка персонала, реализуемая в ходе внедрения подобных диагностик, может дать руководителю организации несколько видов информационных сведений.

Первый из них – это информация, характеризующая степень успешности деятельности конкретного сотрудника в условиях его рабочего места. Такие сведения основываются на соответствии данных работника с его коллегами, качестве выполнения им задач или полученных результатов, поведение и реакции в определенных обстоятельствах.

Второй – информация, получаемая в результате психологической оценки индивидуальных способностей работника, особенностей его личностного развития, имеющих потенциальное влияние на профессиональное поведение.

Третий вид информации отражает кадровый потенциал организации в целом, демонстрируя готовность персонала к достижению стратегических целей, организационно-культурные особенности, парадигмы развития организации и т.д.

Все, описанные выше, сведения и факты имеют прямое влияние на успешность конкретной организации, ее конкурентоспособности и перспективы развития. Базируясь на психологических показателях отдельных сотрудников, можно повысить уровень взаимодействия внутри организации между сотрудниками и руководителем, между сотрудниками и клиентами. Следовательно, проблемы разработки корректной и успешной программы остается значимым вопросом.

В связи с этим была определена **цель настоящей работы** – разработка и апробация программы психологической диагностики сотрудников медицинского центра (на примере администраторов).

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие **задачи**:

1. Изучить требования к профессиональной деятельности медицинского администратора;
2. Составить перечень психологических качеств, необходимых в работе администратора; выдвинуть гипотезу исследования;
3. Осуществить подбор методик для психодиагностики;
4. Оценить эффективность разработанной программы на основании полученных эмпирических данных.

**Описание выборки:** в исследовании приняли участие администраторы медицинского центра «Космостом» города Королев с разным уровнем стажа: от 1 года до 5 лет.

Перед исследованием были выдвинуты **гипотезы**:

1. психологическая диагностика администраторов определяется специфическими характеристиками деятельности, в том числе социальной направленностью, стрессогенностью, операциональной напряженностью;
2. между стажем работы администратора и выраженностью у него основных профессионально важных качеств имеется прямая связь: чем выше стаж, тем более выражены эти качества.

Организация психодиагностической работы в области оценки персонала основывается на ряде принципиальных профессионально-этических позиций.

Прежде всего, речь идет о необходимости профессионального соответствия самих специалистов, проводящих оценку. Это касается и формальных требований, вытекающих из набора должностных обязанностей, и уровня компетентностной подготовки. Последнее предполагает, например, свободное ориентирование в спектре психодиагностических методик, умение делать обоснованный выбор метода, исходя из целей работы или специфики обследуемой выборки. Серьезные требования предъявляются к способности специалиста производить оценку методик по критериям ее достоверности, валидности, надежности. Важно умение формулировать объективное заключение, дающее точное представление об изучаемом вопросе. Согласно правилу

психопрофилактического представления результатов, если информация, содержащаяся в заключении, может навредить субъекту и его психическому состоянию, психолог обязан представить ее в такой форме, которая максимально исключит это возможное негативное воздействие. При этом психолог должен ясно понимать границы своей компетенции и соотносить их с теми профессиональными стандартами, которые установлены в определенных сферах деятельности.

Важна готовность и возможность психолога оставаться объективным и независимым в ходе проводимой работы. Ни впечатления от опыта взаимодействия с испытуемым или какими-либо лицами, заинтересованными в результатах профессиональной оценки, ни собственные переживания и настроения не должны влиять ни на процесс, ни на результат психодиагностики. Психолог в условиях психодиагностики должен быть наделен обязательным качеством беспристрастности и способностью исключать потенциальный конфликт интересов.

Известный в психодиагностике принцип обеспечения суверенных прав личности приобретает в сфере оценки персонала дополнительные характеристики. Контекст организационных, управленческих отношений, который сопровождает процедуру психодиагностики, может восприниматься обследуемым как некое административное и психологическое давление. Это порождает специфическую мотивацию участия и личностные установки, которые выступают значительной внешней переменной для ситуации исследования. Снять полностью влияние этой переменной не представляется возможным. Психолог не может позволить себе вводить обследуемого в заблуждение, скрыв, например, с какой целью проводится диагностика, или какие должностные лица будут проинформированы по ее результатам. Этический кодекс требует неукоснительного следования открытой процедуре предварительного обсуждения: перед обследованием человек должен получить полную информацию, кто будет иметь доступ к результатам обследования и какие решения могут быть приняты.

Вместе с тем обеспечение суверенных прав личности предполагает еще и строжайшую конфиденциальность. Диагностическая информация может быть предоставлена только тем, для кого она и была предназначена. Правила оговаривают только одну потенциальную ситуацию, когда может быть нарушено требование конфиденциальности: когда неразглашение сведений, полученных в результате диагностики, представляет опасность для обследуемого человека или общества. Во всех остальных случаях это требование остается неизменным.

Открытость психодиагностической процедуры провоцирует возникновение еще одной проблемы – неконтролируемого распространения сведений о содержании оценочного инструмента. Использование этих сведений не в профессиональных целях может нанести значительный вред самой идеи использования психодиагностики в целях профессиональной оценки. Поэтому открытость процедуры для обследуемого должна сочетаться с сохранением профессиональной тайны относительно инструментария, применяемого в ходе работы.

Немаловажно также напомнить о высокой ответственности, которая сопровождает подготовку решения по профессиональной оценке человека. В тематике диагностики и оценки персонала ответственность рассматривается не только на уровне высокой личной моральной ответственности, хотя интенсивность этого вида ответственности вряд ли стоит сомнений. Но следует обозначить, что с учетом решаемых задач, на психолога может налагаться еще и административный и даже уголовный виды ответственности. Таким образом, психолог полностью отвечает за выбор методических инструментов, за «чистоту» психодиагностической процедуры, за результаты проведенного обследования и за их использование в дальнейшем.

Руководствуясь этими принципами, мы реализовали свою работу в нескольких этапах.

**На первом этапе** были изучены официальные документы, регламентирующие деятельность администратора медицинского центра. Основным локальным нормативным документом, регулирующим работу администратора медицинского центра, является должностная инструкция. Она четко определяет его должностные обязанности, права и зону ответственности.

Обязанности и требования, выдвигаемые к профессиональной деятельности администратора, подлежали систематизации. Выделено, что под основными трудовыми обязанностями администратора, согласно основным локальным нормативным документам, понимаются:

1. консультирование пациентов по интересующим их вопросам (время приема, оповещение о ходе работы учреждения, предупреждение об изменениях и т.д.);
2. расчет пациентов за оказанные услуги;
3. контроль документооборота.

Анализ трудовых обязанностей позволяет выделить ряд специфических характеристик деятельности, среди которых – социальная направленность, значительная стрессогенность, обусловленная как социальными факторами, так и высоким уровнем ответственности и в личном, и в юридическом плане, операциональная напряженность, которая связана, во-первых, с высоким темпом выполнения действий, во-вторых, с необходимостью сохранять устойчивое внимание на всех этапах деятельности.

Эти характеристики определяют те профессионально важные качества, которые могут рассматриваться в структуре личностных факторов эффективности деятельности администратора.

Таким образом, **на втором этапе** проведена работа по составлению перечня психологически важных качеств администратора, необходимых при выполнении рабочих обязанностей.

Социальная направленность труда в условиях информационного пресыщения и высокого темпа деятельности, потребность быстрой адаптации к стрессогенным ситуациям межличностного общения предъявляют особые требования к качествам эмпатии, понимания эмоций других людей, самомотивации. Высокий уровень регулятивных качеств обеспечивает быстрое и правильное взаимодействие с людьми, а также переключение или комбинирование видов деятельности при проявлении непредвиденных проблем. Поэтому обоснованным будет предположение о том, что изучение профессионально важных качеств администратора медицинского учреждения возможно за счет критерия эмоционального интеллекта

Как уже было отмечено, высокий уровень рабочей ответственности и потенциальная конфликтогенность рабочей среды требуют высокого уровня стрессоустойчивости, которая может пониматься в широком смысле, как нервно-психическая устойчивость, как характеристика, обеспечивающая константность личности, и как свойство, оптимизирующее воздействие с внешними эмоциогенными условиями жизнедеятельности (по И. А. Усатову).

Выбор для анализа третьего критерия определяется характеристикой операциональной напряженности деятельности. Максимальная концентрация на релевантном объекте в процессе длительного времени требуют от внимания индивида свойства устойчивости, оценка которого может быть внесена в психодиагностическую программу.

Таким образом, на данном этапе было сформировано представление о трех психологических качествах администратора, необходимых в его работе: устойчивость внимания, эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость.

**Третий этап работы** посвящен анализу психодиагностических инструментов, валидных для целей исследования. Методики, положенные в основу профессиональной оценки, должны отвечать ряду требований: психометрической достоверности, экологической валидности, экономичности с точки зрения затрат на проведение.

В результате в программу были включены следующие методики: «Перепутанные линии» (С. Рисс) на изучение устойчивости внимания, тест на выявление уровня эмоционального интеллекта (Н. Холл), методика оценки нервно-психической устойчивости (В. А. Баранов), методика диагностики стрессоустойчивости (И. А. Усатов).

Для оценки устойчивости внимания по процедуре теста Рисса (методика «Перепутанные линии») использованы специальные бланки с 25 витыми линиями, пронумерованными с левой стороны. Респондент должен следовать за каждой линией слева направо и поставить цифру на бланке справа. Нужно, не помогая себе посторонними средствами, проследить путь линий и назвать соответствующие номера их окончания. Методика проводится с ограничением по времени: 10 минут

Методика Н. Холла на эмоциональный интеллект является популярным диагностическим инструментом, демонстрирующим способность респондента конструктивно управлять эмоциями. Методика предполагает оценку разных сторон эмоционального интеллекта: отношение к себе и к другим, способности к общению; отношение к жизни и поиски гармонии. Испытуемому предлагается

ответить на 29 вопросов, присваивая баллы каждому утверждению от -3 до +3 в зависимости от степени согласия с ним. Методика содержит 5 шкал, но в исследовании использованы данные по уровню интегративного эмоционального интеллекта.

Для оценки стрессоустойчивости использованы два методических инструмента: методика «Прогноз» (В. А. Баранов) и методика диагностики стрессоустойчивости Усатова И. А.

Методика «Прогноз» ориентирована на диагностику склонности к срывам в стрессовой ситуации и предназначена для оценки вероятности противодействия стрессовым ситуациям. Выявление склонности нервной системы к срывам в условиях воздействия экстремальных ситуаций происходит на основе ответов на 84 вопроса. Методика предполагает три уровня оценки нервно-психической устойчивости: низкий, средний и высокий.

Методика диагностики стрессоустойчивости И. А. Усатова изучает стрессоустойчивость как свойство, обеспечивающее внутренний психофизиологический гомеостаз и оптимизирующее воздействие с внешними эмоциогенными условиями жизнедеятельности [4]. Опросник состоит из 38 вопросов, на которые нужно ответить «Часто/сильно», «Редко/иногда», «Нет/никогда».

**Четвертый этап работы** посвящен проверке полученного диагностического комплекса на эмпирической выборке, которую составили девушки – администраторы медицинского центра «Космостом» с разным стажем работы. Возраст респондентов не учитывался.

**Описание результатов эмпирического исследования.** В таблице ниже представлены результаты участников исследования

**Таблица 1. Эмпирические результаты**

	Стаж работы	Эмоциональный интеллект (интегративный)	Тест Рисса (внимание)	Методика Усатова (стрессоустойчивость)	Методика Баранова
1	5	70 (высокий)	19(отлично)	11 (высокий)	20 (средний)
2	2	65 (средний)	15 (хорошо)	33 (средний)	18 (средний)
3	3	55 (средний)	20 (отлично)	30 (средний)	13 (высокий)
4	1	60 (средний)	13 (хорошо)	20 (выше среднего)	10 (высокий)
5	1	43 (средний)	10 (хорошо)	48 (ниже среднего)	23 (средний)
6	4	75 (средний)	19 (отлично)	18 (выше среднего)	11 (высокий)

Результаты диагностики демонстрируют распределение подавляющего числа показателей в границах средних и высоких уровней. Так, по результатам исследования эмоционального интеллекта: 2/3 выборки имеют высокие показатели, 1/3 – средние; методики для исследования устойчивости внимания и способности противостоять стрессовым ситуациям показывают в группе хороший и отличный уровни. По уровню выраженности стрессоустойчивости (Методика И. А. Усатова) выборка была поделена на 4 группы: 33% имеют средний и выше среднего уровень выраженности соответственно, по 17% – высокий и ниже среднего.

Этот результат можно рассматривать как свидетельство профессиональной пригодности сотрудников, работающих на должностных позициях администратора, их психологической готовности к деятельности. Однако низкая вариация показателей затрудняет формулирование психометрических выводов об эффективности методик.

Вызывает интерес различие показателей стрессоустойчивости, наблюдающееся по результатам методик И. А. Усатова и В. А. Баранова. Это различие доказывается критерием Манна-Уитни для зависимых выборок (поскольку использованы результаты одних и тех же испытуемых). В качестве нулевой гипотезы  $H_0$  было сформулировано, что уровень стрессоустойчивости по методике Баранова не ниже уровня стрессоустойчивости по методике Усатова. Гипотеза  $H_1$  содержит в себе обратное утверждение.

В данном исследовании  $n_1=n_2=6$ .  $n_x=6$ ,  $R_x=21$ . Значение  $U_{крит}$  при уровне статистической значимости 0,05 равно 130. Значение  $U_{эмп}$  равно 36. Таким образом, эмпирическое значение критерия Манна-Уитни больше критического, что говорит об отклонении нулевой гипотезы. Доказательство гипотезы о различиях в показателях методик свидетельствует, что результаты не

дублируют друг друга, но, скорее, дополняют, ввиду различных методологических подходов, внутри которых данные методики формировались.

Еще одно исследовательское предположение касается наличия прямой связи между стажем работы администратора и выраженностью у него основных профессионально важных качеств. Возникновение этой гипотезы обосновывается тем умозаключением, что в ходе выполнения профессиональных функций происходит «научение» или «тренировка», которые приводят к развитию значимых для профессии свойств индивида.

Для проверки этой гипотезы был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Вычислялось наличие связи между стажем работы и каждой психологической характеристикой по отдельности. После ранжирования было выполнено три расчета. Для удобства, стаж работы в таблице указан под буквой «А», интегративный уровень эмоционального интеллекта под буквой «Б», уровень внимательности обозначен буквой «В», уровень стрессоустойчивости по Усатову – «Г», по Баранову – «Д». Корреляцию проводим при уровне значимости 0,05 (Таблица 2).

**Таблица 2. Результаты ранжирования для вычисления коэффициента корреляции Спирмена**

№	А	Б	А-Б	В	А-В	Г	А-Г	Д	А-Д
1	5	5	0	4	1	1	4	5	0
2	2	4	-2	3	-1	5	-3	4	-2
3	3	2	1	5	-2	4	-1	3	0
4	1	3	-2	2	-1	3	-2	1	0
5	1	1	0	1	0	6	-5	6	-5
6	4	6	-2	4	0	2	2	2	2
Сумма разницы рангов (d)			-5		-3		-5		-5

Используя формулу, вычислили значения четырех коэффициентов.

$R_{А-Б} = 0$ ,  $R_{А-Д} = 0$ ,  $R_{А-Г} = 0$ . Связи нет, показатель стаж работы и интегративный уровень эмоционального интеллекта, стаж работы и уровень стрессоустойчивости (по двум методикам) независимы друг от друга.

$R_{А-В} = 0,74$  – связь сильная, прямая. Чем выше стаж работы, тем выше уровень устойчивости внимания администраторов медицинского центра. Чем ниже стаж работы, тем ниже уровень внимательности респондентов.

Следовательно, корреляционный анализ показал, что гипотеза подтвердилась частично. Стаж работы, действительно, прямо взаимосвязан с уровнем устойчивости внимания. Вероятно, профессиональную деятельность администратора обоснованно считать стимулирующей для развития показателей внимания.

При этом стаж работы не связан с уровнем эмоционального интеллекта и стрессоустойчивостью. Эти качества не формируются в деятельности, однако, их принципиальная значимость для психологической готовности индивида к профессиональным функциям выдвигает требование к организации соответствующей диагностики на этапе отбора кадров.

**Выводы.** Результаты теоретического и эмпирического анализа позволяют говорить о том, что деятельность администраторов медицинского центра имеет специфические характеристики, в том числе социальную направленность, стрессогенность, операциональную напряженность. Перечисленные характеристики целесообразно учитывать в содержании психологической диагностики.

В работе предложен вариант диагностического комплекса, однако, доказательство эффективности его применения требует дополнительной исследовательской работы и коррекции.

Хочется отметить, что важным моментом в данном исследовании представилась связь уровня внимания и стажа. Эту связь нужно будет изучать более подробно при дальнейших исследованиях сотрудников.



Пути дальнейшей оптимизации разработанной программы видятся как в более тщательном анализе психологических факторов профессиональной успешности администратора, так и расширении используемых методик диагностики персонала. Возможно, следует обратить внимание на психодиагностику отдельных сфер личности: когнитивно-познавательной, потребностно-мотивационной, эмоционально-волевой, расширить анализ профессионально-важных качеств администратора медицинского центра. Целесообразным представляется выявить возможные связи между уровнем эмоционального интеллекта и стрессоустойчивостью.

Также авторами предлагается увеличение числа респондентов, создание психодиагностической батареи методик (валидных и надежных) для оценки профессионально-важных качеств личности с расширением их числа.

#### *Литература:*

1. Жумадилова К.К., Щербакова Е.П. Организационная психология // Павлодар: Кереку. 2017.
2. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин // СПб.: Питер. 2015.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. 4-е изд. / Е.А. Климов // М.: Академия. 2015.
4. Усатов И.А. Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11. С. 681 – 685. URL: <http://e-koncept.ru/2016/86148.htm>



## 5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ОБ АВТОРАХ:

**А.Э. Ларионов,**

кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**А.В. Новичков,**

кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

### ABOUT THE AUTHORS:

**A.E. Larionov,**

PhD {History}, associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines State Educational Institution of Higher Education Moscow Region "LEONOV Moscow Region University of Technology", Korolev, Russia.

**A.V. Novichkov,**

PhD {History}, associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines State Educational Institution of Higher Education Moscow Region "LEONOV Moscow Region University of Technology", Korolev, Russia.

УДК.378

### КРАХ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РЕГРЕССА

*Ларионов А.Э., Новичков А.В.*

*Статья посвящена анализу взаимосвязи разрушения отечественного образования и социального регресса в России. Оптимизация образования рассмотрена как его уничтожение и во взаимосвязи с аналогичными процессами в сферах здравоохранения и местного самоуправления в России. Делается вывод о направленном и универсальном характере регрессивных социальных процессов в России.*

**Социальный регресс, реформы, идентичность, оптимизация.**

**Для цитирования:** Ларионов А.Э., Новичков А.В. Крах образования в России как проявление социального регресса // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 69-76.

### THE COLLAPSE OF EDUCATION IN RUSSIA AS A MANIFESTATION OF SOCIAL REGRESSION

*Larionov A.E., Novichkov A.V.*

*The article is devoted to the analysis of the relationship between the destruction of domestic education and social regression in Russia. Optimization of education is considered as its destruction and in connection with similar processes in the fields of healthcare and local self-government in Russia. The conclusion is made about the directional and universal nature of regressive social processes in Russia.*

**Social regression, reforms, identity, optimization.**

**For citation:** Larionov A.E., Novichkov A.V. The collapse of education in Russia as a manifestation of social regression. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 69-76. (In Russ.)

*Места были знакомые —  
прямо впереди чернела башня  
сожженной обсерватории...  
«Трудно быть богом», А. Н. и Б. Н. Стругацкие*

Образование в России как социальный институт, обеспечивающий воспроизводство социума в историческом времени, разрушен. Это объективный факт. Сломана система социальных коммуникаций, обеспечивавшая трансляцию необходимых знаний и нравственных установок. Система образования погружена в состояние непрекращающегося конфликта между всеми

основными субъектами. Фактически внедрённый принцип презумпции виновности педагога при любом ЧП или недовольстве учащихся и родителей, будучи соединён с нищенскими окладами и бюрократическим диктатом Рособнадзора, стали факторами массового оттока учителей из школ и учреждений СПО, дефицит педагогических кадров не в силах скрыть никакие ухищрения и манипуляции со статистикой [14]. Многие предметы не ведутся вовсе, либо их преподавание имитируется. Разрушению подлинного образования, ориентированного на развитие личности, в немалой степени способствовала система ЕГЭ. Окончательное укоренение данной модели итоговой аттестации выпускников не только разрушило авторитет школы и учителей (лишив их полномочий итогового контроля) и создало ложный образ их коррумпированности и некомпетентности. Также была в корне подорвана сама идея необходимости разносторонней фундаментальной подготовки школьника по всем предметам школьной программы. Выбирая для сдачи два профильных предмета (кроме обязательных русского языка и математики), выпускник получает негласную индульгенцию на пренебрежение всеми прочими. Мало того, даже готовясь к ЕГЭ по выбранным предметам, ученик не столько озабочен глубинным и целостным усвоением материала, его пониманием, сколько «натаскиванием» собственного разума на формат ЕГЭ. Форма в данном случае явно доминирует над содержанием. В результате любой равнодушный учитель оказывается в положении между «Сциллой и Харибдой»: он должен выбирать, преподавать ли ему свой предмет по-настоящему интересно, либо заниматься подготовкой учеников к ЕГЭ. При этом сама коррупция не только никуда не делась, она стала системной и выросла, поменяв обличье [9]. Система слежения, провокаций и доносительства во время проведения ЕГЭ погружают выпускников в ситуацию невроза, тотального недоверия и ненависти [13]. И это лишь верхушка айсберга! Есть расцветший институт репетиторства, которые является красноречивым свидетельством развала собственно школьного образования. Многие квалифицированные и талантливые педагоги, не выдержав комплексного прессинга в школах, становятся репетиторами. А школа продолжает деградировать и терять ценные кадры. Наиболее ярким и трагичным проявлением краха образования стали террористические акты в школах и колледжах. Нелепо видеть в них только лишь тлетворное влияние соцсетей и зарубежных паттернов. В первую очередь, они есть свидетельство болезни социума и системы образования. Общая конфликтогенная обстановка и социальная сегрегация, возведённая в принцип внутренней политики являются мощными катализаторами психозов у подростков, формируя состояние перманентного и превентивного конфликта с обществом, когда человек перестаёт чувствовать общность и единство с окружающими его людьми. Что, в итоге, и толкает его на страшные поступки. Только по официальным данным с 2014 по 2021 гг. сообщалось не менее, чем о 16 трагических случаях [11]. Они стали частью системы образования. И ответственность за это следует возлагать не только на малолетних преступников и их семьи, но и на общую социальную и информационную политику государства, а следовательно – на тех персон, которые подписывают соответствующие законы, указы, постановления и обеспечивают их исполнение.

Такова ситуация в звене среднего общего и профессионального образования. В высшем образовании, на первый взгляд, дела обстоят более благополучно, однако, такое впечатление обманчиво. Процессы распада и деградации здесь также идут полным ходом. Хотя и имеют несколько иные формы, нежели в среднем звене. Бюрократический пресс в виде постоянной переработки рабочих программ и подготовки к аккредитации, диктат Рособнадзора, установленный во многих ВУЗах колоссальный разрыв в доходах между ППС и ректоратом, а также частые произвол и хамство со стороны последнего, катастрофическое падение уровня базовой подготовки абитуриентов/студентов и их нежелание учиться. Сформировавшаяся «культура жалобы», когда малейшее и, чаще всего субъективное недовольство школьника/студента выливается в жалобы на преподавателя или школу/ВУЗ во все вышестоящие инстанции до Администрации Президента включительно [10]. ВУЗы становятся площадкой для судебных тяжб между студентами и профессорами. То есть, символически меняется функционал высшего учебного заведения: вместо получения знаний в разрезе будущей профессии и интеллектуального самосовершенствования оно превращается в место «антидиффамационной борьбы» и дискредитации профессорско-преподавательского состава, часто теми студентами, чья социальная энергия не направлена на

овладение знаниями изначально. Получается, что любой преподаватель, который отправил студента на отработку и передачу из-за низкой посещаемости и успеваемости, рискует быть обвинённым в ущемлении прав и стать фигурантом судебного разбирательства. Примеры тому в современной России имеются [3]. Под видом борьбы за права якобы ущемлённых студентов (разумеется, речь не идёт о коррупционных и откровенно криминальных случаях) учебная коммуникация в ВУЗах разрушается, как ранее в школах, а преподаватели демотивируются и подталкиваются к «бегству из профессии».

Своеобразным «контрольным выстрелом» для российского образования как социального института и системы коммуникаций явилась навязанная в форсированном темпе «цифровизация», акторами которой выступают Администрация Президента, Сбербанк, Министерство цифрового развития и, уже в последнюю очередь, профильные министерства – Просвещения и Высшего образования и науки. Под видом заботы о здоровье в период борьбы с распространением коронавирусной инфекции была осуществлена тотальная ломка каналов, моделей и практик учебной коммуникации, взаимодействия учащихся и педагогов на всех уровнях образования. При этом, вполне в традиции российских реформ последних десятилетий, «младореформаторы», на словах ратующие за прогресс и либеральные ценности, на практике действовали абсолютно диктаторски, демонстративно пренебрегая мнением той социальной подсистемы, которая подвергалась реформированию. Миллионам субъектов (учителям, ученикам, родителям, студентам, преподавателям, администрации учебных заведений) был насильственно присвоен статус бессловесных объектов, обречённых слепо и без рассуждений выполнять указания высшего руководства, идеологов цифровизации, которые всё в большей степени напоминают «секту посвящённых», обладающих сакрально-эзотерическим знанием, представляющих из себя некую высшую в антропологическом смысле расу и действующих не столько на рационально-научных, сколько на ритуально-магических основаниях, о чём ранее авторы данной статьи уже заявляли в отдельной публикации [6].

Однако, какова системная связь реформ по уничтожению образования с общими тенденциями социального регресса в нашей стране? Ответ на этот вопрос имеет принципиальное методологическое и гносеологическое значение, для оценки социальных процессов в России вообще и в образовании в частности. В свою очередь, от определения мировоззренческой позиции зависит выработка тех практических действий, которые могут/должны предпринимать неравнодушные субъекты образовательного процесса в России.

Как отмечалось ранее, основными критериями социального регресса служат длительность и многосторонность ухудшения системных показателей жизни общества, примитивизация его структур на фоне нравственной деградации и отсутствия эффективного противодействия, купирования и компенсации негативных тенденций [7]. Все отмеченные особенности в полной мере присущи процессу трансформаций в российском образовании. Упрощение, примитивизация требований к итоговым аттестациям учащихся, снижение планки требований в области дисциплины, внешнего вида, господство «презумпции виновности» педагога в случае строгих требований и любой конфликтной ситуации, устранение понятия общественно-полезного труда под видом защиты детей от эксплуатации и недопустимости «принудительного труда» – всё это есть ничто иное как отражение социального регресса, разрушение упорядоченности и системности образования, потакание низменным страстям в человеке без попыток их обуздания и преодоления последовательными совместными усилиями всех субъектов учебно-воспитательного процесса.

Разрыв устойчивых и конструктивных социальных связей является важнейшим симптомом социального регресса – о какой бы подсистеме общества ни шла речь. Если взять образование как ключевой социальный институт, определяющий собой конструирование и облик общества в обозримом будущем – в перспективе одного-двух поколений, то можно отчётливо увидеть контуры нашего будущего в результатах образовательных реформ. В то же время, практические результаты социального и образовательного реформирования оказываются удивительно релевантными парадигме социального регресса (вместо декларируемого реформаторами улучшения жизни общества – то есть социального прогресса).

Ярким примером может служить продолжающаяся на протяжении последних двух десятилетий волна «оптимизации» учебных заведений разного уровня – от университетов до детских садов (особенно усилилась в 2012-2022 гг.). Общие цифры по России впечатляют: на 2020 год «по данным Счетной палаты, результатом оптимизации образования стало сокращение с 2001 года числа детских садов с 51 до 48 тысяч, сельских школ с 46 до 24 тысяч, почти вдвое, а городских с 23 до 18 тысяч» [8].

Наглядности добавляет приводимая диаграмма 1 [1]:

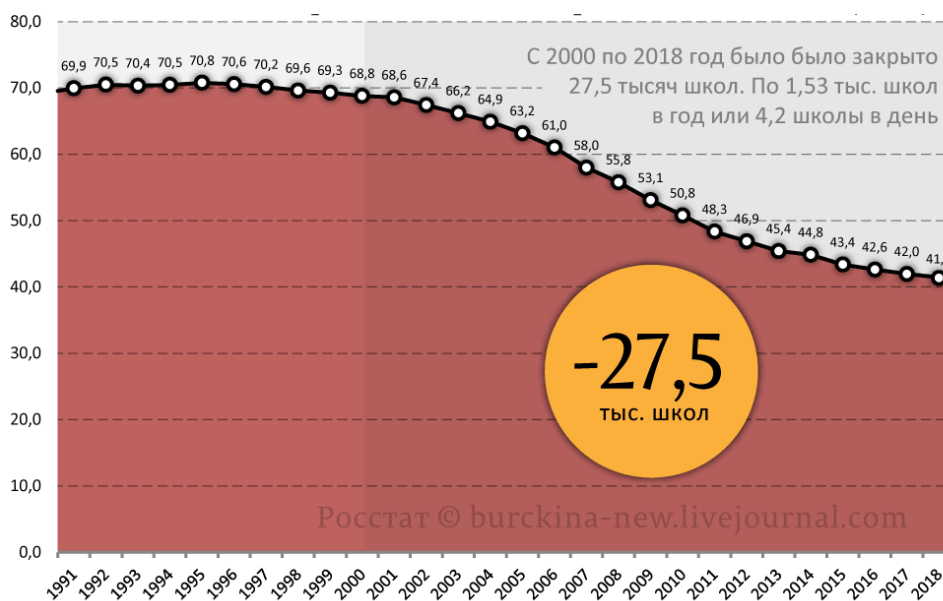


Диаграмма 1. Число общеобразовательных организаций в РФ (тыс.)

Весьма специфический характер приобрела оптимизация образования в Москве: «Теперь в столице нет отдельных общеобразовательных школ, нет детских садов, домов творчества детей и юношества, нет районных и окружных управлений образования. Вместо всего этого созданы территориальные образовательные комплексы – ТОКи. По данным департамента образования города Москвы (ДОГМ), вместо бывших 4 тысяч образовательных организаций разных типов теперь действуют 630 ТОКов. Присоединенные школы и садики получали название «образовательная площадка» (N 2, 3, 4 и так далее), или просто «здание номер такой-то». Бывшие директора и заведующие детсадами получили должности «структурных руководителей» («струкруков»)» [4]. Отдельной статьёй является закрытие коррекционных школ в России для детей с различными видами и степенями физических и психических заболеваний. С 2000 по 2014 гг. было закрыто около 20% таких учреждений – из более чем 2000 осталось 1660. И это, не считая аналогичных процессов в специализированных интернатах, домах детей-инвалидов. Одновременно реализовывалась пресловутая программа «инклюзивного образования», которая являлась откровенной манипуляцией общественным мнением и имела самые разрушительные последствия для качества образования. Экономии бюджетных средств «эффективные менеджеры» из ВШЭ и Министерства образования прикрывали заумными рассуждениями о «равных правах и возможностях».

Попробуем взглянуть на эти реформаторские действия как на проявление специфической «социальной инженерии» с прогнозированием достаточно очевидных результатов в масштабах социума. Что происходит в случае «оптимизации» или попросту говоря, закрытия среднестатистической сельской школы? Наиболее очевидное следствие – необходимость для детей данного населённого пункта ездить в более крупный посёлок или в райцентр. Допустим, что муниципальная администрация сработала идеально и предоставила на постоянной основе автобус для доставки детей в школу и обратно. Но есть ведь и социальные последствия. Во-первых, дети начинают подсознательно воспринимать своё родное село не более как место для ночлега. И без того невысокий шанс того, что они после школы останутся в пределах малой Родины, стремится к нулю! Мало того, отсутствие школы в населённом пункте вообще резко снижает его



привлекательность – молодым семьям не имеет смысла там обосновываться, поскольку они ясно видят символическое послание власти – у данного поселения будущего нет! Итак, два основных социальных последствия идущей с конца 1990-х годов оптимизации сельских школ – ускоренное вымирание русских деревень и посёлков и утрата чувства малой Родины у молодёжи. Каким вырастет гражданин России, у которого данное чувство атрофировано? Насколько действенными окажутся судорожные призывы власти до Президента включительно о необходимости патриотического воспитания и патриотизма как «единственной идеологии»? Государственная политика под спонсорским надзором международных финансовых структур сама создаёт основания для крушения российской государственности посредством воспитания космополитически настроенной молодёжи.

«Оптимизация образовательных учреждений» в более крупных населённых пунктах и муниципальных образованиях часто не сопровождается буквальным закрытием школ и детских садов. Как было показано на вышеприведённом примере Москвы, они объединяются в пресловутые «территориальные образовательные комплексы». Казалось бы, какая разница? Ведь здания остаются за управлениями образования, дети продолжают учиться, учителя и технический персонал в массе своей не лишается рабочих мест! Как соотносятся такие меры с процессами социального регресса? Не есть это негативистская фантазия авторов? Нам представляется, что никаких натяжек здесь не наблюдается. Прежде всего, выскажем очевидный постулат: всякое публичное действие власти есть определённое послание обществу, подкреплённое финансовым и силовым ресурсом. И в таком своём качестве оно в обязательном порядке имеет определённые социальные последствия как в практическом, так и в символическом поле. Проще говоря, оно неизбежно влечёт те или иные изменения в обществе в ближайшей и в отдалённой перспективе. Что мы имеем в данном конкретном случае? На месте множества самостоятельных учреждений с устоявшимися трудовыми коллективами, собственной администрацией, до которой можно всегда «дотянуться/достучаться» (какой бы эта администрация ни была), с формирующимся у детей и педагогов чувства привязанности к данной конкретной школе (вновь компонент ощущения малой Родины) мы получаем огромную малоуправляемую из единого центра агломерацию. Глава которой не знает в лицо не только всех детей, но даже всех сотрудников вверенного учреждения. Он постоянно в делах, встреча с вышестоящим начальством, в заботах о поддержании имиджа – так что собственно повседневные проблемы многочисленных «площадок» его не волнуют. Живая связь руководителя и подчинённых, чувство принадлежности к одной большой семье пропадает как у учащихся, так и у педагогов. Человек чувствует себя ничтожно малым и безликим «винтиком» огромной системы – не только никому всерьёз не нужным, но и не подконтрольным. Следовательно, риск всевозможных поведенческих, моральных и прочих девиаций кратно возрастает. Количество конфликтов, скандалов, фактов насилия, негатива неизбежно будет расти. И в конечном итоге в социум вливаются многие тысячи людей со стандартизированным атомизированным мироощущением. Которые в равной степени космополитичны и безответственны. То есть на уровне школьного образования закладываются основания дезинтеграции социума, его превращения из системы в хаотизированную биомассу, отдельные атомы которой в лучшем случае умеют имитировать некоторые социальные привязанности. Таким образом, государство, проводя политику «оптимизации» в сфере образования, буквально оказывается генератором социального хаоса и регресса в перспективе жизни одного поколения.

Если же всмотреться в окружающую нас социальную реальность, то можно обнаружить, что схожие «оптимизационные процессы» осуществляются и в других, не менее важных областях жизни российского общества. В частности, следует указать на систему здравоохранения и систему местного самоуправления на уровне отдельных населённых пунктов и муниципальных образований. В частности, в 2003 году официально вводится термин «поселение» в отношении разных типов населённых пунктов. Теперь всё их многообразие сводится в двум унифицированным типам: «сельское поселение» и «городское поселение» [15]. Наименование населённого пункта становится относительным прилагательным, часто объединяя в себе несколько населённых пунктов, которые как бы утрачивают свою сущность на уровне лингвистически-семантических конструкций, а значит, постепенно уходят и из сознания. Происходит разрушение местной идентичности населения. Почти

одновременно происходит второй шаг – это укрупнение административно-территориальных единиц (по-прежнему под маркером оптимизации местного самоуправления). Ранее отдельные сельские администрации объединяются и укрупняются, властные персоны становятся более отдалёнными от местного населения, всё менее доступными, хотя и остаются пока что выборными, то есть хоть как-то подконтрольными населению и ответственными перед своими избирателями.

Однако «оптимизация» местного самоуправления на этом не остановилась. С 2017 года начинается в директивном порядке преобразование местных населённых пунктов и органов власти в т.н. «городские округа», включают в себя, чаще всего, всю совокупность населённых пунктов в прежних границах муниципальных районов. Юридическая опора найдена посредством внесения поправок в тот же ФЗ-131. Выборная власть на местах фактически упраздняется. Уровень ответственности власти перед народом резко падает в очередной раз. Кроме того, до власти становится далеко в буквальном смысле слова. Находящиеся в некоторых населённых пунктах «представители» могут рассматриваться как не более, чем громоотводы без реальных полномочий и ответственности. Мало того, русская деревня упраздняется в качестве самостоятельной культурной, экономической и юридической субстанции *de jure* и *de facto*. Последующие поколения государственных служащих даже представлять не будут, что это был за культурно-исторический феномен. Можно предположить, что на достигнутом «оптимизаторы» не остановятся. Далее будут упраздняться малые города посредством их включения в какие-нибудь «территориальные агломерации», после чего они могут быть объявленными «неперспективными», «неэффективными и нерентабельными». Тем более, что их вымирание в буквальном смысле слова уже идёт достаточно активно, особенно за пределами Московской области.

Вернёмся к основному вопросу: как эти административные процессы связаны с парадигмой социального регресса? По нашему убеждению, связь самая прямая и непосредственная. Кроме разрушения локальных идентичностей и горизонтальных связей, отчуждения людей друг от друга, мы наблюдаем отчуждение общества от процессов управления. Люди и общество в целом всё больше превращаются в объект. Такое важное завоевание эпохи модерна как возможность и право воздействия общества на власть постепенно размывается, хотя процесс это протекает не всегда явно. Власть же превращается в новых то ли феодалов, то ли сатрапов по модели персидской монархии Ахеменидов, когда правитель той или иной области был ответственен только перед шахиншахом. Это даже не модель русского самодержавия Ивана Грозного, где губные старосты и воеводы были частично подконтрольны местному населению, а земские соборы доносили до государя «глас Земли Русской».

Следующим примером являются оптимизационные процессы в отечественном здравоохранении. Мы оперируем вполне общеизвестными и открытыми данными, но встраиваем их в парадигму данной статьи. «В 2000–2015 годах количество больниц в России сократилось в два раза, с 10,7 до 5,4 тысяч» [2]. Сокращению количества больниц соответствует сокращение коечного фонда, что отражено на приводимой ниже диаграмме 2 [5]:

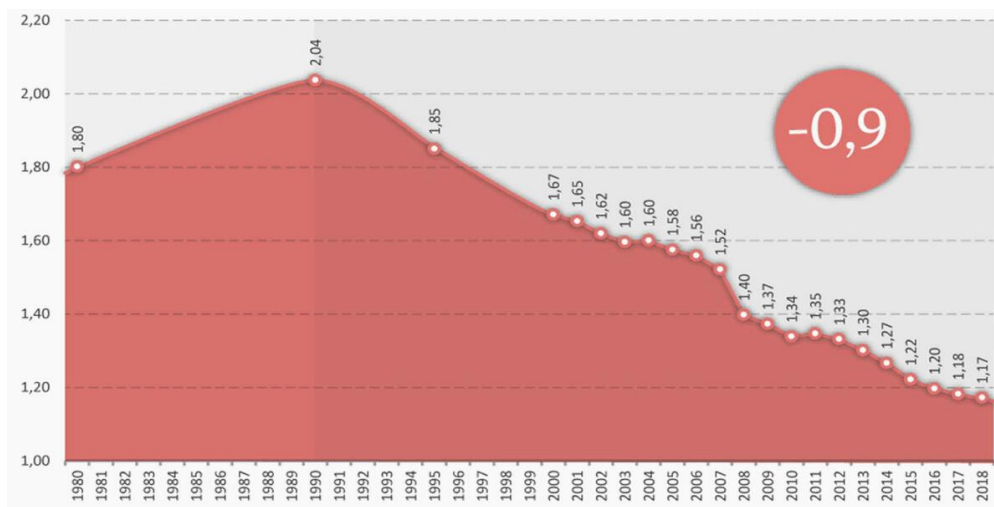


Диаграмма 2. Число больничных коек в РФСР/РФ, млн.

В этой пугающей статистике отдельной статьёй можно выделить сокращение коечного фонда инфекционных отделений – на 80 тыс. коек, практически в 2 раза от существовавшего в начале 2000-х годов. Фактически, российская медицина оказалась не в состоянии выдержать хоть сколько-нибудь серьёзную мобилизационную нагрузку. Что и показала сомнительная по результативности борьба с коронавирусной инфекцией в 2020-2022 гг. Стоило только сконцентрировать ресурсы на приоритетном решении одной (директивно признанной сверхактуальной) задачи, как сразу же выявились неспособность и паралич всех прочих направлений деятельности российской медицины. Квалифицированная помощь в привычном формате оказалась для огромного числа граждан попросту недоступной, что не могло не внести своего вклада в общую статистику избыточной смертности по России. Особенно тяжёлым оказывается положение именно в регионах России, в малых городах и «оптимизированных» населённых пунктах, которых теперь как бы не значится в реестрах, они словно не существуют, чиновник будет оперировать обобщённым понятием «городского округа», но не конкретного села или посёлка, не говоря про деревни. Следовательно, планировать на них расходы по статьям «здравоохранение» и «образование» тоже станет необязательным. В итоге мы получаем запланированное погружение в перманентную и постоянно углубляющуюся социальную депрессию и вымирание большинства современных населённых пунктов России. При разрыве непосредственной связи народа и власти с параллельным усилением репрессивного давления возможностей воспрепятствовать данному регрессивному процессу у народа нет. То есть, народ обрекается на дальнейшую деградацию.

Краткий анализ параллельных процессов «оптимизаций» в трёх разных сферах позволяет говорить о том, что сам концепт «регрессивной оптимизации» является макро-трендом всероссийского масштаба, её государственной политики. Всему этому приводится экономическое обоснование – экономия средств и их более эффективное использование. В реальности получается системное ухудшение всех показателей. Тем не менее, процессы не останавливаются, но только углубляются, вовлекая в свою воронку всё новые сферы. Следовательно, нельзя всё сводить к одной только экономике. Явно, мы имеем дело с существованием определённой «идеологией регрессивной оптимизации» или, более точно, «идеологией социального регресса». При этом, для широких общественных кругов формулируются явно расплывчатые целевые ориентиры, с фактическим умалчиванием о конечных желаемых и даже промежуточных результатах. Умалчивание можно трактовать двояко – либо как непонимание инициаторами реформ того, что же они, собственно говоря, делают; либо же как намеренное сокрытие истинных целей от большинства (поскольку аргумент ясно, что эти цели обществу не понравятся). В первом случае напрашиваются выводы об интеллектуальной невменяемости высших персон государственной власти. Во втором случае следует говорить об эзотерической секте на верхних этажах государственного управления страны, адепты которой презирают управляемое большинство, чувствуя себя кастой избранных. Читатели могут сами сделать вывод относительно того, какой вариант более приближен к истине.

Однако, совокупность фактов (особенно, если учесть неизбежную ротацию управленческих кадров) объективно позволяет вычленивать «идеологию социального регресса», в рамках которой «оптимизация образования» играет весьма значимую роль. Отчуждение управляющих и управляемых, атомизация последних, разрушение их локальной идентичности и чувства общности, явно имитационный характер образования и здравоохранения с приучением к их низкому качеству как к чему-то естественному, перекалывание ответственности и вины на общество с параллельным насаждением социальной сегрегации и вражды (*divida et impera!* – «разделяй и властвуй») – таковы характерные черты и практические проявления «идеологии социального регресса».

По нашему мнению, столь тектонические сдвиги всё же носят не стихийный характер «обстоятельств неодолимой силы», но за ними стоят направленные, осознанные, устойчиво поддерживаемые воля и ресурсы акторов власти с вполне конкретными именами и фамилиями. Вполне определённые «стратегии», «концепции», «проекты» и «законы» разрабатываются, кулуарно обсуждаются, принимаются и визируются, проводятся в жизнь вполне реальными людьми,

экспертами и чиновниками из плоти крови с конкретными паспортными данными. Вплоть до того человека, который ставит последнюю подпись под очередным разрушительным законом, определяя его действие в социуме в масштабах всего государства. Вновь подчеркнём: в настоящий момент «реформаторы-оптимизаторы» обладают подавляющими финансовыми, силовыми (репрессивными), информационными (манипулятивными) ресурсами, тогда как социальный регресс в России набирает обороты, следовательно, возможность конструктивного сопротивления постоянно снижается. На данный момент необходимо взглянуть правде в глаза и сказать, что при сохранении тренда оптимизации в образовании Россия получит поколения разобщённых малообразованных депрессивно настроенных людей. Если в рамках традиционного общества и общества модерна образование служило цели его конструктивного движения, то есть общего прогресса, то теперь образование в результате нескончаемых «оптимизаций» будет способствовать не созиданию, а разрушению будущего, как об этом пишет О.Н. Четверикова [16]. Следовательно, изменить ситуацию к лучшему, равно как и призвать к ответу «секту оптимизаторов» можно будет только в случае резкого и абсолютно незапланированного и непредсказуемого изменения ситуации – своеобразного «чёрного лебедя» в его российской инкарнации [12].

### Литература:

1. Всадники апокалипсиса: прошедший съезд партии "Единая Россия" // <https://za-dergavy.livejournal.com/133699.html> Дата обращения 10.03.2022.
2. Газета РБК: Нездоровая оптимизация. 07.04.2017 // <https://www.rbc.ru/newspaper/2017/04/10/58e4feb59a794722462a85aa> Дата обращения 10.03.2022.
3. ЕСПЧ посчитал, что студент вправе жаловаться... // <https://www.advgazeta.ru/novosti/espch-poschital-cto-student-vprave-zhalovatsya-v-administratsiyu-universiteta-na-povedenie-prepodavatelyz/> Дата обращения 17.02.2022.
4. Как проходила и к чему привела оптимизация образования – в материале «Огонька» // <https://sobityadnya.ru/blog/43927530099/Kak-prohodila-i-k-chemu-privela-optimizatsiya-obrazovaniya---v-m> Дата обращения 10.03.2022.
5. Коронавирус COVID-19, SARS-CoV-2 – лечение, прививки, вакцинация // <https://navimba.com/viewtopic.php?p=1227165> Дата обращения 10.03.2022.
6. Ларионов А.Э., Новичков А.В. Понятия-симулякры в современном российском образовании // Социально-гуманитарные технологии. 2019. № 4 (12). С. 89-103.
7. Ларионов А.Э., Новичков А.В. Социальный регресс как константа социальной динамики: к постановке проблемы // Социально-гуманитарные технологии. №4/2021. С. 19-26.
8. Оптимизация школ. К чему привела реформа образования в стране? // <https://otr-online.ru/programmy/segodnya-v-rossii/optimizaciya-shkol-k-chemu-privela-reforma-obrazovaniya-v-strane-45705.html> 15.09.2020 Дата обращения 10.03.2022.
9. Почему ЕГЭ не смог победить коррупцию в образовании // <https://reforum.io/blog/2021/06/08/pochemu-ege-ne-smog-pobedit-korruptsiyu-v-obrazovanii/> Дата обращения 14.02.2022.
10. Провокация и донос стали инструментами расправы школьников над учителем // <https://1001.ru/articles/post/provokaciya-i-donos-stali-instrumentami-raspravy-shkolnikov-nad-uchitelem-43450> Дата обращения 14.02.2022.
11. Случаи стрельбы в российских школах. Хронология // <https://tass.ru/info/7114399>; Самые известные случаи стрельбы в школах России // <https://riafan.ru/1537425-samye-izvestnye-sluchai-strelby-v-shkolakh-rossii> Дата обращения 14.02.2022.
12. Талеб Н.Н. Чёрный лебедь. Под знаком непредсказуемости // М.: Колибри. 2016. 736 с.
13. Ужасы ЕГЭ // <https://www.9111.ru/questions/77777777730918/> Дата обращения 14.02.2022.
14. Учителя бегут из школ, или до чего довели образование // <https://news.rambler.ru/education/44786785-uchitelya-begut-iz-shkol-ili-do-chemo-doveli-obrazovanie/> Дата обращения 14.02.2022.
15. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) Дата обращения 10.03.2022.
16. Четверикова О.Н. Разрушение будущего. Кто и как уничтожает суверенное образование в России // М.: б/и. 2015. 128 с.



**ОБ АВТОРЕ:**

П.С. Романов,  
доктор педагогических наук, доцент, профессор  
кафедры иностранных языков, Государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Технологический университет имени дважды  
Героя Советского Союза, летчика-космонавта  
А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

P.S. Romanov,  
Doctor of Pedagogy, associate professor, professor  
of the Department of Foreign languages, State  
Educational Institution of Higher Education Moscow  
Region «Leonov Moscow Region University of  
Technology», Korolev, Russia.

УДК.378

**ТРАНСФОРМАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
АКАДЕМИЧЕСКИХ БИБЛИОТЕК США И КАНАДЫ**

Романов П.С.

*Статья посвящена анализу точек зрения зарубежных  
библиотековедов Северной Америки на развитие  
академических библиотек в двадцать первом веке. Особое  
внимание уделено особенностям применения  
стратегического планирования в их деятельности.*

**Академическая библиотека, стратегическое планирование,  
зарубежное библиотековедение.**

**Для цитирования:** Романов П.С. Трансформации в  
деятельности академических библиотек США и Канады // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 77-83.

**TRANSFORMATIONS IN THE ACTIVITIES OF ACADEMIC LIBRARIES IN THE USA  
AND CANADA**

Romanov P.S.

*Academic libraries exist in an atmosphere of changing resources, stakeholder expectations, technologies, and scholarly publishing. Library directors demonstrate effective management and leadership practices that result in the maintenance of organizational core priorities and continuous incremental improvement during periods of turbulence.*

**Academic library, library and information science, USA and Canada.**

**For citation:** Romanov P.S. Transformations in the activities of academic libraries in the USA and Canada. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 77-83. (In Russ.)

Сегодня академические библиотеки Северной Америки работают в обстановке сокращения потока материальных ресурсов на обеспечение их жизнедеятельности, повышения уровня требований к оказанию информационных услуг со стороны заинтересованных лиц, внедрения инновационных технологий и аппаратуры, расширения издательско-публикационной деятельности, проведения научно-исследовательской деятельности в профессиональном поле [5]. Хотя в данной статье речь пойдет об изменениях в деятельности академических библиотек преимущественно США и Канады, тем не менее, заслуживает внимание сходные тенденции в развитии библиотечной системы нашего Отечества. В числе библиотечных учреждений, занимающихся активно внедрением инновационных библиотечных технологий, безусловно, необходимо отметить коллектив Государственной библиотеки Югры Ханты-Мансийского автономного округа. Творческая и последовательная деятельность руководства библиотеки в аспекте ее развития, укрепления научного и практического библиотечного потенциала своего региона и всей страны находит свое яркое выражение, в частности, в проведении всероссийских социально-экономических библиотечных чтений. Проводимые во второй раз, эти чтения собирают все большую аудиторию и состав участников как практиков библиотечного дела, так и исследователей профессионально поля библиотековедения [1].



Современное управление академическими библиотеками невозможно без определения стратегических приоритетов в принятии управленческих решений и планировании с целью гибкого и оперативного ответа на возможные внешние воздействия на систему «библиотека», такие как например, мировой экономический кризис 2007-2009 гг. Существует немного свидетельств о том, что руководители академических библиотек с течением указанного периода применяли элементы стратегического планирования как вспомогательное средство для принятия управленческих решений. Между тем анализ существует библиотковедческой литературы показывает, что там, где подобная практика существовала, библиотеки значительно более эффективно решали свои насущные задачи.

Современные библиотковеды Северной Америки в своих публикациях единодушно отмечают, что стратегическое планирование представляет собой формальный процесс, посредством которого компания создает представление о своем будущем и в рамках которого она создает набор действий, необходимых для достижения этой цели. В этот набор сведены воедино мероприятия по органичному слиянию управленческих решений, персонала и всех заинтересованных в деятельности компании лиц, имеющих четкое представление о том, куда движется компания в своем поступательном развитии, что именно должен делать каждый сотрудник компании для достижения общей цели и каким образом должны быть доведены до сведения персонала достигнутые в ходе этой деятельности результаты. В числе стратегических целей, которые устанавливает компания, – это определение поля деятельности, повышение эффективности работы, нацеленность в работе на конечный результат, демонстрация организационных знаний окружающей среды с целью наладить каналы финансирования, а также возможность вносить изменения в организационную структуру компании и влиять на ее рост. Стратегическое планирование обеспечивает участникам компании возможность оценивать возможные изменения в развитии компании и соответствующим образом реагировать на них. Более того, стратегическое планирование создает рамки для принятия управленческих решений и служит своеобразным организационным путеводителем для компании, в том числе в координации требований ее акционеров.

Как утверждает Stephan, стратегическое планирование часто используется как способ ввести организационные изменения, оценочные действия, в том числе самооценку. Суть этого процесса заключается в сосредоточении ресурсов на приоритетных направлениях работы, которые позволяют компании в итоге достигнуть идеального положения в будущем, а не рассредоточение этих ресурсов по всем без исключения направлениям или же сокращение объемов капиталовложений пропорционально по всем направлениям без учета того, насколько эффективную роль играет это направление в достижении стратегической цели [12, с.189].

Цели стратегического планирования в некоммерческих организациях могут полностью касаться таких вопросов, как вклад в создание общественного продукта или обслуживание политических процессов. В 1990 году Peter Drucker выдвигает тезис о том, что некоммерческие организации в своей деятельности не ориентируются на такой показатель как достижение прибыли и существуют исключительно для реализации своей миссии. Менеджеры некоммерческих организаций считают, что все, чем они занимаются в рамках устава своей организации, носит характер религиозной деятельности или общечеловеческих ценностей, выступает как причина их деятельности. Поэтому в ходе процесса планирования менеджеры рассматривают целую совокупность целей, но не занимаются вопросом перераспределением ресурсов на приоритетные направления. Тем не менее, стратегическое планирование в некоммерческих организациях также имеет важный характер, потому что оно направлено на решение важнейших задач, стоящих перед этими организациями, и позволяет менеджерам, принимающим ключевые организационные решения, четко формулировать и решать стратегические задачи [4, с. 7].

Центральной деталью процесса стратегического планирования является создание документа в письменной форме, в котором приводится описание стратегической цели организации. Этот документ носит название стратегический план. Этот план имеет четкую структуру, взаимосвязанную с временными ориентирами, и содержит структурированный перечень подходов к реализации приоритетных задач. Роль плана также заключается в том, что он закрепляет

формально тезис о невозможности объять необъятное и заниматься реализацией массива целей, а также о том, что компания должна сосредоточивать ресурсы на приоритетных направлениях, то есть на реализации тех путей, которые непосредственно ведут к достижению сформулированных целей и задач [10]. Поскольку увлечение стратегическим планированием охватило все сектора экономики США в шестидесятые годы прошлого века, то это привело к созданию теоретических моделей, получивших практическое воплощение. Несмотря на большое количество таких моделей, все они содержали ряд общих деталей, а именно: цель, видение, задачи. Часто к ним добавляют второстепенные элементы, например, исследование окружающей среды, ценностные понятия, стратегии и приоритеты.

Программное заявление, представляющее собой краткое обоснование создания и деятельности организации, содержит формулирование цели, на достижении которой сосредоточена вся деятельность организации. Основная часть миссии компании остается относительно неизменной в течение достаточно длительного промежутка времени несмотря на то, что внешние условия при этом претерпевают изменения [7]. В миссии четко определены те лица, которые получают выгоду от результатов деятельности компании, определена та роль, которую играет компания в жизни своих клиентов, и то, что компания своей деятельностью пытается добиться. Четко зафиксированная в учредительных документах миссия позволяет компании добиться формирования у заинтересованных лиц взаимопонимания в аспекте целей и задач, а также приоритетные пути использования вложенных ресурсов.

Перспективная цель компании заключается в том, в какой форме и с какими результатами деятельности планирует компания трансформироваться в будущем. Перспектива – это описание состояния компании в будущем в специальных терминах. Или же картина состояния компании в будущем, каким его видят сотрудники учредители компании и которого они пытаются добиться посредством своей деятельности. Перспектива позволяет компании определить направление к продвижению в будущее, которое является желательным, четко определенным, эффективным в достижении, гибким и перенастраиваемым [9].

Миссия характеризуется целями и задачами. В самом широком смысле цели и задачи библиотеки рассматриваются зарубежными библиотековедами как необходимое главенствующее определение вектора развития в определенном временном периоде, на который выделяется бюджетирование. Необходимо отметить, что составление планов стратегического развития библиотеки тесно увязывается при этом с планами развития материнского учебного заведения. Эти основные постулаты управленческих решений по стратегии развития в академических библиотеках Северной Америки стали появляться в работах зарубежных исследователей начиная с 60-х годов прошлого века. Пик интереса к этой теме в библиотечном сообществе США и Канады достигает к середине 80-х годов, причем круг рассматриваемых вопросов как в открытых источниках, так и в диссертационных исследованиях охватывал многие актуальные проблемы управления и финансирования библиотечных учреждений, а также внедрение инновационных технологий. Более подробно эта тема раскрыта в исследовании автора на соискание ученой степени кандидата педагогических наук в 2006 г. [2]. Один из подробных анализов первоначального этапа стратегического планирования в академических библиотеках США и Канады проведен в работе Clement [6]. Следует отметить большой вклад в процесс внедрения элементов стратегического планирования академических библиотек, который внесла Американская Ассоциация научных библиотек [13; 8]. Отличительной чертой работы ряда академических библиотек Северной Америки в аспекте стратегического планирования является экспериментальные проекты по повышению эффективности этой работы. В отечественной литературе эта особенность отмечалась в некоторых работах автора [3]. Почему представляет такой интерес трансформация деятельности университетских библиотек в современный период? Дело в том, что на современном этапе происходит сокращение финансирования высшего образования США и Канады, что самым отрицательным образом сказывается на такой важнейшей для системы высшего образования этих стран проблеме как сохранение контингента студентов. Трудно сказать сегодня, в каких промышленно развитых странах система высшего образования не сталкивается с проблемой сохранения контингента обучающихся. Практически все ведущие страны мира работают над этой

проблемой. Особую актуальность эта деятельность приобрела последние пятнадцать-двадцать лет. Для отечественных исследователей этой проблемы представляют интерес подходы и методы ученых США и Канады при исследовании проблемы сохранения контингента обучающихся в высших учебных заведениях этих стран. По данным Национального центра статистики образования США в 2012 году лишь 40,3 процента студентов колледжей смогли выполнить программу получения соответствующей степени. Этот уровень ниже стандартных 45 процентов за последние сто лет в системе высшего образования страны. И это при том, что в вузах США существуют и успешно реализуются специальные программы для адаптации студентов -первокурсников к условиям занятий в вузе, технике личной работы, методы работы с первоисточниками и учебниками для вузов. В случае студентов, которые увеличивают время нахождения в стенах высшего учебного заведения с целью получения степени бакалавра или магистра, этот процент несколько выше.

Многими современными исследователями США и Канады проблема сохранения студенческого контингента признается едва ли не самой важной. Не следует забывать, что на подобную позицию влияет и коммерциализация учебного процесса в высшем образовании этих стран. Одним из факторов, осложняющих процесс реализации подобных программ, является сокращение бюджетного финансирования учебных заведения США и Канады, а также определенное сокращение поступлений в ходе фандрейзинговой деятельности. В докладах Национального бюро экономических исследований США отмечается наметившаяся за последние тридцать лет тенденция к увеличению числа студентов, срок пребывания которых в стенах учебных заведений растет по различным причинам. С одной стороны, на это влияет возрастающий уровень жизни, удорожание предметов первой необходимости и стоимость аренды жилья для студентов. Поэтому студенты, занимающиеся в дневном формате образования, вынуждены часть учебного времени тратить на подработку. С другой – снижение уровня помощи нуждающимся студентам как в учебно-методическом аспекте, так и в финансовом. Совершенно отдельный случай представляет собой проблема оттока учащихся применительно к процессу подготовки и защиты диссертации PhD. Автором статьи данная проблема была изучена в ряде работ [2, 3], в том числе в диссертационном исследовании. Следует отметить в данном научном поле существует гораздо меньшее количество проведенных исследований как за рубежом, так и отечественными учеными. Работа над докторской диссертацией значительно отличается от работы на степень магистра, так как цель докторантуры – подготовить ученого. Аспиранты получают навыки работы по определению и формулированию проблем исследования, изучают методы исследования, приобретают по возможности определенный педагогический опыт и навыки, необходимые для исследования, интегрирования и применения информационного менеджмента. Всё большее число докторских программ дают аспирантам прочные знания в области смежных с библиотековедением дисциплин, а также вооружают опытом исследований как в информационном обществе, так и в определенной научной области. Названия ученых и профессиональных степеней, корнями уходящие в терминологию средневековой схоластики, нередко приводят к неправильному их толкованию. Анализ требований, предъявляемый к соискателям американских степеней, показывает, что так называемая степень бакалавра – Bachelor of Art (BA), Bachelor of Science (BS), присуждаемая по окончании четырехгодичного колледжа, – приблизительно соответствует диплому четырехгодичного российского вуза; следующая, так называемая степень магистра – Master of Art (MA), Master of Science (MS), – диплому университета и других 4 – 6 летних вузов России. Самая высокая американская степень – «доктор философии» (PhD) в той или иной области («доктор философии в медицине», «доктор философии в физике») – единственная, которая может рассматриваться как ученая в том смысле, как это принято в России, и приблизительно соответствует степени кандидата наук. В середине шестидесятых годов появилась дополнительная степень – «Associate degree» (аттестат об «ассоциации»), присваиваемая оканчивающему двухгодичный младший колледж или первые два курса университета.

В отличие от PhD другая научная степень, употребительная в библиотековедении США, – DLS (Doctor of Library Science – доктор библиотековедения) является профессиональной степенью и нацеливает своего обладателя на управленческую деятельность. Строго говоря, эти две научные степени не имеют четкого разграничения. Например, курс по подготовке DLS в Колумбийском

университете во многом сходен с программами по подготовке PhD в других библиотечных школах. Кроме этого, несмотря на то, что PhD определяется как научно-исследовательская степень, некоторые докторские программы готовят аспирантов и к административной деятельности, и к работе ученого и преподавателя. Все зарубежные исследователи этой темы единодушны во мнении о том, что главным препятствием на пути успешной реализации этих программ являются не финансовые, не организационные проблемы, а проблема, связанная с чисто человеческим фактором, которую вполне по силам библиотечному сообществу устранить или как-то преуменьшить ее влияние. Это проблема оттока аспирантов из докторских программ по библиотековедению и информационным наукам. Справедливости ради следует отметить, что процесс оттока аспирантов в области библиотековедения и информатики типичен и для других отраслей науки. Многие эксперты по данному вопросу утверждают, что примерно 50% аспирантов из самых различных отраслей науки отсеивается в ходе создания докторской диссертации. Исследователи, которые занимаются данной темой в рамках библиотековедения и информатики, озабочены тем фактом, что возможное число преподавателей библиотечных дисциплин сокращается, что после прохождения докторских программ по библиотековедению количество кандидатов на имеющиеся вакансии в области библиотековедения и информатики достаточно мало. Во всяком случае, важность этой проблемы доказывается тем, что все чаще в последние годы эта тема становится предметом научных диссертационных исследований в американском библиотековедении [2, 3].

Принято считать, что мотивы, по которым многие аспиранты бросают работу по написанию докторской диссертации, носят исключительно финансовый характер, что эти аспиранты уходят в высокооплачиваемый сектор занятости. Тем не менее, подробное диссертационное исследование этой проблемы для библиотековедения еще не было проведено.

Определенную роль в сохранении контингента студентов играют академические библиотеки США и Канады. Здесь они действуют в союзе с профессорско-преподавательским составом факультетов. В частности, многие университетские библиотеки тратят свое рабочее время на поиски средств для поддержания текущей, оперативной деятельности в течение отчетного финансового года. Эта деятельность на профессиональном жаргоне менеджеров, занимающихся фандрейзинговой деятельностью, называется годовой финансовый драйв. В данном виде фандрейзинговой деятельности применяют технику прямой почтовой рассылки, телефонные звонки, специальные визиты. Здесь можно усмотреть непосредственную аналогию с инструментами маркетинга-микс. Цель этой технологии – побудить доноров выделять еще и еще средств на текущие нужды библиотеки. Любой человек проходит обычно через три этапа в своем становлении в статусе донора. Первая фаза или этап – когда человек принимает решение выделить средства на пожертвование после того, как узнает о том, что группа людей, к которым он испытывает расположение и кому он доверяет, занимается благотворительной деятельностью. Этот первый шаг называется импульсивный дар. Даже если сумма импульсивного дара достаточно велика, то это еще вовсе не означает, что это все, на что способен донор. Как правило, ни величина этого дара, ни сам факт его осуществления ничего не говорят о том, что донор хорошо знаком с той организацией, которая получает эти деньги. А это уже представляет собой поле приложения сил фандрейзингового персонала как академической библиотеки, так и ее головного управленческого института. Донор должен представлять очень хорошо принципы работы организации, ее цели и задачи, состояние в обществе, отношение общества к этим факторам и тому подобное. Если донор жертвует не единожды, а хотя бы в течение двух лет, то его в теории и практике фандрейзинга обычно называют привычным донором. Такие люди обычно начинают ощущать себя частичкой данной организации. Некоторые из доноров в состоянии пожертвовать несколько большие суммы, поэтому организация обращается к ним с повторными просьбами и предложениями, это и составляет суть донорских программ по фандрейзингу. Тот донор, который жертвует отдельной университетской библиотеке или же университету в целом несколько большие суммы, нежели другим организациям, обычно называется вдумчивый донор. Эта группа доноров обладает возможностью выделить несколько большую сумму пожертвований по сравнению с другими получателями, поэтому они способны задуматься о том, чтобы структурировать свои пожертвования в пользу библиотеки. Процесс перехода человека из статуса не-донора в статус последовательно донора, привычного донора и



задумчивого донора должен быть постоянно в центре внимания отдела фандрейзинга университетской библиотеки при реализации планов привлечения средств на оперативные расходы в течение отчетного финансового года. Ежегодно следует пополнять список доноров. Осуществлять мониторинг стадий превращения по каждому человеку, не упуская из виду постоянную работу с этим человеком. Библиотека должна поставить задачу удержать ежегодно хотя бы две трети от первоначального состава своих доноров. Одну треть этой группы обычно составляют доноры, которые однократно внесли пожертвование на счет библиотеки. В своих стратегических планах развития библиотеки следует обязательно предусмотреть постоянную работу по обновлению состава донорской группы. Если статистические данные показывают превышение или наоборот уменьшение уровня 1/3, то это означает, что библиотека либо теряет своих доноров, либо их база вовсе не пополняется. Таким образом, цифра 1/3 служит своеобразным индикатором состояния дел с донорской базой в библиотеке. Все действия академической библиотеки по поддержанию этого уровня называются стратегией обновления или стратегией модернизации. Подобные программы, реализуемые академическими библиотеками, позволяют во многом решить проблему изменения режима работы библиотек в период учебного года, а также в период сессий, когда университетские библиотеки зачастую вынуждены подстраиваться под режим работы студентов, переходят на круглосуточный режим работы, что тоже требует увеличения оперативных затрат.

Финансирование системы высшего образования США и Канады выступает в роли постоянного предмета анализа исследователями многих стран. Один из методов анализа получил от своего создателя – Н.Новея, State Policy Research Inc. – в 1999 году название теория балансировки колес. Одним из аспектов этой теории является связь величины финансовых потоков в систему высшего образования с законодательством штатов. В теории превалирует тезис о первичности экономических факторов в регулировании величины этих потоков, при этом не рассматривая те случаи, когда штаты при одинаковых внешних экономических условиях различаются между собой. При определенных условиях в этой гипотезе можно найти начала известного в семидесятые годы прошлого века подхода к финансовому планированию под названием «бюджетирование с нуля». Вместе с тем в современных условиях и метод Новея достаточно точные прогнозируемые величины. Подход получил свое развитие в работах экономистов, занимающихся проблемами финансирования и бюджетирования государственных и некоммерческих организаций и на современном этапе. В 1999 году этот экономист отмечал, что в условиях устойчивого положения государственных финансов сфера высшего образования североамериканских государств получают значительные субсидии на реализацию своих сверхпрограммных проектов, в том числе и проекты по удерживанию студентов в стенах высших учебных заведений. При наступлении сложной ситуации в экономике штата или всей страны законодатели склонны рассматривать именно сферу образования как наиболее подходящий объект для сокращения государственных расходов из бюджета штата. При наступлении благоприятной фазы экономического цикла всей страны субъекты системы образования получают финансовую поддержку в более крупных суммах, нежели другие отрасли. Добавим, что сказанное целиком и полностью относится в экономике данных североамериканских государств, и выносить подобное суждение за рамки двух стран было бы опрометчиво. Поэтому проявление такой закономерности как теория балансировки колес потребовало определенной проверки со стороны педагогического и экономического сообщества.

### *Литература:*

1. Материалы Вторых социально-экономических библиотечных чтений: сб. докл., 20-21 нояб. 2019 г., Ханты-Мансийск/ департамент культуры Ханты-Манс. авт. окр.- Югры, Гос.б-ка Югры [и др.]; сост. С.Ю.Волженина // Челябинск: ЧГИК. 2020. 198 с.
2. Романов П.С. Аналитическая характеристика документного потока англоязычных диссертаций в области библиотековедения (по материалам США и Канады): дис... канд. пед наук / П.С. Романов. Моск. гос. ун-т культуры и искусств // М. 2006. 220 с. Анализ англоязычных диссертаций по библиотековедению (на основе электронной базы диссертаций 1903 – 2004 гг.) / П.С. Романов // Библиотековедение. 2006. № 3. С. 116 – 121.
3. Романов П.С. Экономика и управление библиотечно-информационной деятельностью за рубежом / П.С. Романов // под общ. ред. В.Г. Позднякова: монография // М.: ЦНСХБ Россельхозакадемии. 2010. 357 с.



4. Bryson J. M. Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational commitment. (Rev. Ed.). San Francisco: Jossey-Bass. 1995.
5. Casey A.M. Strategic Priorities and Change in Academic Libraries, PhD., Simmons College Graduate School of Library and Information Science, 2011.- 452 p.
6. Clement R. W. Strategic planning in ARL libraries: A SPEC kit. Washington, DC: Association of Research Libraries, Office of Management Services. – 1995.
7. Hernon P., & Altman, E. Assessing service quality. Satisfying the expectations of library customers (2nd ed.). Chicago: American Library Association. 2010.
8. Kelley, J. M., & Trainer, J. F. A team approach to goal attainment: Villanova University. New Directions for Institutional Research. 2004. 123. P. 97-104.
9. Kotter J. P. Leading change. Boston: Harvard Business School Press. 1996.
10. McClure, C. R. The planning process: Strategies for action//College & Research Libraries, 1978. 39. P. 456-466.
11. Steiner, G. A. Strategic planning: What every manager must know. New York: Free Press. 1979.
12. Stephan, E. Strategic planning on the fast track. Library Leadership & Management, 2010. 24. P. 189-198.
13. Webster, D. E. The PPSAL//Journal of Library Administration, 1982. 2(2-4). P. 129-144.

**ОБ АВТОРЕ:**

Т.И. Красикова, кандидат филологических наук, профессор, заведующий кафедрой иностранных языков, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

T.I. Krasikova, PhD {Philology}, professor, Head of the Department of Foreign languages, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**УДК 378****К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВНЫХ СОЦИАЛЬНЫ-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ В ЯЗЫКОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЕ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА**

*Красикова Т.И.*

*Статья посвящена анализу объектно-предметной характеристики методики обучения иностранным языкам как науки, её методологической комплексности. Показаны основания для возникновения лингводидактики как методической научной отрасли. Автор раскрывает принципы языковой образовательной культуры в условиях постоянно меняющегося современного мира. Рассмотрен опыт методистов, который должен воплотиться в содержательно-структурную модель иноязычного образования, функционируя на всех ступенях иноязычного образования, начиная со школы и до вузовского образования, обеспечивая поэтапное развитие поликультурной языковой личности. Автор указывает на то, что назначение компонентов иноязычного образования нацелено на овладение личностью системой общенациональных и общечеловеческих ценностей, регулируя деятельность человека с его потребностями.*

**Методика обучения иностранным языкам, языковая педагогика, социализация, языковая образовательная культура, научная парадигма, коммуникативное образование.**

**Для цитирования:** Красикова Т.И. К вопросу об основных социальны-педагогических направлениях в языковой образовательной культуре современного общества // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №1 (21). С. 84-89.

**TO THE QUESTION OF THE MAIN SOCIO-PEDAGOGICAL DIRECTIONS IN THE LINGUISTIC EDUCATIONAL CULTURE OF MODERN SOCIETY**

*Krasikova T.I.*

*The article is devoted to the analysis of the object-subject characteristics of the methodology of teaching foreign languages as a science, its methodological complexity. The reasons for the emergence of linguodidactics as a methodical scientific branch are shown. The author reveals the principles of linguistic educational culture in a constantly changing modern world. The experience of methodologists is considered, which should be embodied in a content-structural model of foreign language education, functioning at all stages of foreign language education, starting from school and up to university education, ensuring the gradual development of a multicultural linguistic personality. The author points out that the purpose of the components of foreign language education is aimed at mastering the personality system of national and universal values, regulating the activity of a person with his needs.*

**Methods of teaching foreign languages, language pedagogy, socialization, language educational culture, scientific paradigm, communicative education.**

**For citation:** Krasikova T.I. To the question of the main socio-pedagogical directions in the linguistic educational culture of modern society. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 1 (21): 84-89. (In Russ.)

Если мы обратимся к истории педагогической мысли, то можно наблюдать постоянный поиск решения стратегических задач коммуникативного образования в достижении более эффективных путей в межкультурном общении. Начиная с 90-х годов прошлого столетия, языковая педагогика в России и за рубежом приобрела новую фазу своего развития. Предмет обучения иностранным языкам всегда был одним из видов эмпирического восприятия, поскольку давал обширный аспект для создания всевозможных научных, методических и педагогических направлений для научного познания и дискуссий.

Путь создания новой научной и педагогической парадигмы всегда был в поле зрения учёных и педагогов, а вопрос формирования научной картины «мира» остаётся одним из основных направляющих в исследовании методистов, как с практической, так и с теоретической точек зрения. При этом, образовательная практика в обучении иностранным языкам показала, что система определяется историческим уровнем развития жизни.

Система образования и его содержание всегда исторически детерминированы. Каждый новый этап общественного развития ставит перед образованием новые цели и задачи, изменяющиеся под воздействием жизненных реалий, уровня развития науки и техники, педагогических технологий. Педагогические и методические исследования, которые накапливались в багаже знаний, суммировались и объединялись в целостную органическую систему, где каждое понятие получало своё обоснование. Методическая наука является частью гуманитарного знания, поэтому важно применять ее необходимо использовать её мировоззренческую детерминацию с высоким уровнем критичности при изложении, обосновании и оценке методических концепций и теорий. Ученые способны приносить смысл во все ценностно-смысловые измерения, в том числе и в развитие научных знаний. Поэтому вся научная картина «мира» методических исследований находится в прямой зависимости от степени развития методических знаний, получивших философское осмысление и систематизацию, реализуя себя в конкретно поставленных концепциях, задачах и целях, а также моделях обучения иностранным языкам.

Развитие методической науки неразрывно связано с определением закономерностей научного познания [6]. Это проявляется в детерминации методических знаний ранее накопленных ими объёмом в области обучения иностранных языков, в эволюции научных знаний от эмпирического знания к пониманию процессов становления способностей и возможностей обучаемого к иноязычному обобщению. Это прослеживается в отмеченном повышении уровня доказательности методического знания за счёт усложнения экспериментов, проводимых во время обучения иностранным языкам.

Анализ исторического развития всего комплекса знаний по методике преподавания иностранного языка показал всю сложность и многогранность данного аспекта. Прежде всего, обращает на себя внимание рост технического прогресса в учебных условиях преподавания неродного языка и скорость его усвоения. Изменились и направления создания методического материала, а также отношение обучающихся к условиям окружающей среды. Появилось достаточное количество работ среди исследователей методики преподавания иностранного языка с внедрением новых технологий как неродного [2]. Среди исследователей создаётся теоретическая платформа, обуславливающая новую технологию обучения, тесно связанную с историческими сложившимися тенденциями на протяжении целого столетия. Многие методисты пытались чисто теоретически указать на закономерности развития преподавания иностранного языка в новых условиях, однако эффективность усвоения были далеки от приобретения навыков коммуникации обучающихся. Не просматривалась связь педагога и обучающегося как с методической точки зрения, так и психологической.

К методике надо относиться как к технологии обучения по совокупности форм и способов, различных приёмов, применяемых в учебном процессе. Хотелось бы отметить, что совокупность форм лингводидактики с технологиями, способами и приёмами приводит к искомому результату, а именно: осуществлять социальное взаимодействие с помощью иностранного языка, формируя эти

возможности и способности в условиях обучения в отрыве от страны изучаемого языка. Исследователи, просматривая тесную связь методики и лингводидактики, обратили внимание на сложность и специфику овладения обучающимися иностранным языком в учебных условиях, погружение в системный характер языковых явлений, что способствовало появлению термина обучения иностранному языку как средство общения. Это происходит в тесной связи с лингвокультурой обучающегося, его отношения к изучаемому языку, к культуре страны изучаемого языка, а также в сопоставлении и отношении с родным языком, восприятию тех понятий и идей определённого исторического развития общества.

В настоящее время в нашей стране в лингво - культурологический аспект внесены целый ряд изменений и усовершенствований, которые должны отвечать современным требованиям, тесным образом связанные с задачами построения будущего нашей России, включая сферу высшего образования. Система модернизации направлена на повышение профессионализма выпускников высшей школы, особенно системы инженерного образования. При этом, данное направление не могло не затрагивать подготовку по иностранному языку, являющейся неотъемлемой частью данной системы. Мировая цивилизация стремилась к серьёзному качественному изменению её развития. Многие европейские страны в декларациях Болонского процесса определили цели и задачи высшего образования на ближайшее время, что внесло свои коррективы в миссию развивающегося высшего образования и в России. Это, прежде всего, была диверсификация, демократизация, фундаментализация, интернационализация, гуманизация высшего образования, что сосредоточило своё направление на личностно ориентированном обучении, разъясняя приоритеты индивидуализации труда студентов и компьютеризированного образования [1]. В соответствии с этим переносится акцент с ценности самого образования, на его результаты с привлечением полной компьютеризации учебного процесса.

В результате модернизации отечественной системы высшего образования были сформированы разнообразные модели, формы и структуры. Произошло совершенствование фундаментальной подготовки студентов. Были четко определены базовые инварианты отечественного высшего образования, осуществлён строгий отбор учебного материала. Большое внимание было уделено системному анализу содержания обучения.

Некоторые тенденции в развитии системы высшего образования приобрели большую актуальность в результате применения инновационных методов, и средств организации учебного процесса, а также инструментов и методик преподавания многих дисциплин. Благодаря включению в Болонский процесс, значительно выросла академическая мобильность. Студенты получили возможность в течение нескольких семестров обучаться в зарубежных вузах.

Однако, эти процессы сопровождались сокращением числа и объёмов преподаваемых социально-гуманитарных дисциплин, входящих в государственный стандарт и обязательных для студентов всех направлений подготовки. Таким образом, неоднозначность проведенных преобразований привела к проблемам в узкопрофессиональной адаптации выпускников вузов.

Данное положение усилило роль иностранного языка в вузах, хотя количество часов было сокращено в двое. Встал вопрос о гуманитаризации обучения, о создании предпосылок к соединению технической и гуманитарной культуры при подготовке будущих инженеров. Это направление обусловлено развитием информационных и коммуникационных технологий, резко меняющих характер профессиональной деятельности будущих специалистов. Безусловно, эти тенденции усилили роль востребованности на рынке труда выпускников высшей школы, владеющих иностранным языком, а без сохранения курса иностранного языка по направлению бакалавриата и магистратуры наши специалисты много проигрывали бы на рынке труда. Хотелось бы отметить, что профессиональная адекватность еще больше бы усилилась у будущих специалистов, если бы количество часов на курс иностранного языка был бы увеличен. Для современной экономики, переживающей сейчас непростое время, не помешало бы пересмотреть задачи содержания обучения и использования иностранного языка в сфере усиливающей потребности инженеров.

На рынке труда востребованность специалистов со знанием иностранного языка очень велика. Однако, практика показала, что молодые специалисты недостаточно глубоко освоили

профессиональный иностранный язык, и возникает потребность в «доусваивании» профессионального уровня коммуникативной речевой деятельности.

Было принято решение о том, чтобы технические вузы создали дополнительные образовательные программы при кафедрах иностранных языков для обеспечения непрерывности подготовки по иностранному языку и в полной мере обеспечили потребность выпускников различными отраслевыми учебными программами. Центральное место среди дополнительных образовательных программ занимает «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации». Но наличие данной программы не умоляет возможности проведения дальнейшей конкретизации целей базового курса как у бакалавриата, так и у магистров. При этом надо помнить о преемственности основной учебной программы и дополнительных программ, поскольку последние являются платными, а гибкость и вариативность основных учебных программ по иностранным языкам у бакалавриата в технических вузах послужит платформой для магистратуры и аспирантуры целого ряда отдельных категории, изучающих иностранный язык.

На рынке труда востребованность специалистов со знанием иностранного языка очень велика. Однако, практика показала, что молодые специалисты недостаточно глубоко освоили профессиональный иностранный язык, и возникает потребность в «доусваивании» профессионального уровня коммуникативной речевой деятельности.

В условиях постоянных и кардинальных изменений перед отечественной системой высшего образования стоит много актуальных задач. Необходимо четко сформулировать принципы формирования современной образовательной культуры. Осмыслить значимость преподавания иностранного языка для формирования современного специалиста. Отечественные культурологи подвергли данные проблемы глубокому научному анализу. Указанные проблемы требуют от современных методологов нетривиальных решений.

В данном контексте крайне важно проанализировать содержание понятия «языковая образовательная культура». Необходимо уточнить данную научную категорию с точки зрения методики, теории и практики преподавания иностранного языка.

Указанная категория расширяет научные представления об образовательной культуре и может ассоциироваться с понятием «правовая образовательная культура». Принимая во внимание точку зрения многих исследователей, «языковую образовательную культуру» можно определить, как систему информационных кодов, за которыми закреплены среда, культурный опыт и средства его фиксации [8]. При этом необходимо помнить о том, что обеспечивает воспроизводство и изменение в социокультурной жизни в сфере языкового образования и языковой политики, не забывая о будущем, в которое обращена «языковая образовательная культура». Следует отметить, что присутствуют объективные данные её формирования в условиях отрыва от стран изучаемого языка, при этом, осмысливая методические проблемы не только с точки зрения обучения предмету «иностранному языку», но и с позиции самого процесса усвоения обучающимися языка в различных учебных условиях.

В современном цивилизованном обществе культурное многообразие и многоязычие выступают базовыми ценностями и не могут анализироваться один без другого. В настоящее время осуществление многоязычия является неременным фактором включенности в мировое политическое, экономическое, информационное, социальное и культурное пространство. Важно подчеркнуть, что современная система образования постоянно модернизируется благодаря интеграции в мировое образовательное пространство. В тоже время в условиях многоязычия преобладание именно английского языка приобрело негативный характер в различных областях международного сотрудничества и научной коллаборации.

На официальном уровне Евросоюз заявляет о сохранении и развитии национальных языков в качестве языковой политики. В одном из заявлений утверждается, что необходимо изучение иностранного языка, но не только английского, доминирующего во всём языковом пространстве с дублирующими заимствованиями. В Доктрине информационно безопасности Российской Федерации язык рассматривается как один из объектов информационной безопасности [5] и предопределяет уровень общей языковой образовательной культуры. Существование единых образовательных стандартов определяет особенности изучения языков в разных регионах, обеспечивает связь языка



и пограничных коммуникаций. Русский язык является языком межгосударственного общения народов государств-участников Содружества Независимых Государств. В настоящее время для русского языка стала серьёзной угрозой на постсоветском пространстве по вытеснению его со всех сфер общественной жизни, заменяя национальными языками. Особенно эта политика проявляется в Украине, странах Балтии, Грузии. В указанных странах закрываются русские школы, вводится запрет на трансляцию русскоязычных программ, ограничиваются публикации в газетах и журналах. В странах дальнего зарубежья сокращается русскоязычное информационное пространство.

К тому же, существует угроза русскому языку и на территории Российской Федерации. Наблюдается активное применение устных и письменных англо-русских слов, сочетаний, гибридных образований, калькирования не только в СМИ, рекламе, в названиях торговых предприятий, но и в официальных выступлениях по радио и на телевидении, на различного уровня конференциях и форумах общественных и политических деятелей.

В современных реалиях языковая политика должна стать одним из ведущих идеологических принципов в решении языковых проблем в государстве и обществе. Важным условием сохранения национальной безопасности становится защита русский язык от возникающих угроз и вызовов. Молодёжь и представители старшего поколения часто используют в своей речи слова, характерные для представителей криминального мира, а также жаргонные слова и выражения. Повсеместное использование нецензурной лексики превратило «великий, могучий Русский язык» в язык с низким уровнем грамотности и речевой культуры. Эта ситуация может привести к утрате национального единства, деградации духовной культуры, уменьшению интеллектуального потенциала страны. Во многом это можно объяснить низким уровнем преподавания в школах русского языка и сокращением числа академических часов на его изучение.

В условиях глобализации обучения иностранным языкам становится крайне актуальным. Совершенно очевидно, что в подрастающее поколение должно воспитываться и образоваться с учетом многоязычия современного мира. Вопрос о том, какие языки изучать в школе и в вузе, мы должны решать, исходя из непростой ситуации, сформировавшейся на рынке образовательных услуг. Иностранные языки – это, прежде всего, тот ключ, который необходим для открытия уникальности, народной самобытности и исторических достижений представителей мировых культур. В своё время Е.И. Пассов сказал про преподавание иностранного языка: – это не «учебный предмет», а «образовательная дисциплина» [9]. Многие методисты считают, что было бы целесообразно использовать не термин «обучение иностранному языку», а «иноязычное образование», поскольку учебная цель не должна быть сугубо учебной: «умение общаться и владение коммуникативными компетенциями».

В процессе общения на иностранных языках осуществляется интеграция обучающихся в социокультурное пространство, происходит формирование их ценностных ориентаций и развитие культуры самой личности. Владение иностранными языками должны преследовать образовательные цели – формирование духовного человека с полноценной реализацией всех его образовательных возможностей. Безусловно, данное утверждение наполнено ценностно-смысловым понятием, предусматривая то, что обучающиеся через иностранный язык познают литературу, историю и культуру страны изучаемого языка. Однако нельзя забывать и про обучающие цели, направленные на овладение коммуникативными компетенциями, которым необходимо научить школьников и студентов, для того, чтобы они смогли усвоить культурные ценности страны изучаемого языка. Это должен быть конгломерат учебного и образовательного процессов, предполагающий овладение обучающимися не только самим иностранным языком, но и глубокое освоение литературы, культуры и истории страны изучаемого языка. Приобщение к ценностным картинам мира других стран способствует интеллектуальной деятельности студентов, расширению их социального взаимодействия с другими народами.

Надо отметить, что дискуссии учёных, занимающихся проблемой формирования содержания иноязычного образования, не лишены разобщенности. Многие считают, что необходимо включить новые компоненты в структуру образования или выделить их в отдельные самостоятельные направления [8]. Рассматривая точки зрения многих методистов [3, 6, 8, 10], можно соглашаться или не соглашаться с их позицией о включении целого ряда эксплицитно выраженных или наглядно

представленных на занятии субъектами учебного процесса. Речь идёт о включении в содержание иноязычного образования определённого экстралингвистического фактора, что представляет собой духовные ценности, мысли, невербальные средства общения.

Если сопоставить общепедагогическую точку зрения на содержание образования с взглядами методистов в области иноязычного образования, то можно сделать вывод о том, что их взгляды совпадают на содержание иноязычного образования. Прежде всего, это знание языкового материала, сферы, темы, проблемы и ситуации общения, при этом включается дополнительная составляющая – это диалог культур страны изучаемого языка. Не исключен фактор овладения репродуктивными способами деятельности учебно-познавательными и коммуникативными задачами, что приобретает умение общаться при помощи всех видов иноязычной речевой деятельности, развивая необходимые при этом способности. При этом, большое внимание отводится к формированию эмоционально-насыщенной стороны образования, что приводит к признанию личностных и эмоциональных компонентов восприятия культуры изучаемого языка.

Безусловно, попытка соотнести общепедагогическую трактовку компонентного состава обучения иностранного языка [8, 10] с точкой зрения методистов, занимающихся проблемой компонентного содержания иноязычного образования сегодня, привело к осознанию использовать все эти подходы для создания единого подхода в разработке содержания иноязычного образования. Сам предмет «иностранная культура» относится к циклу гуманитарных и социально-экономических дисциплин в техническом вузе и всегда способствовал формированию общей культуры студентов и приносил естественнонаучные и технические знания. Формирование межкультурной компетенции у студентов в вузах Российской Федерации осуществляется с учётом мировых тенденций развития высшего образования. с учётом профессиональных потребностей будущих специалистов. Опыт всех методистов должен воплотиться в содержательно-структурную модель иноязычного образования, которая могла бы функционировать на всех ступенях иноязычного образования, начиная со школы и до вузовского образования, обеспечивая поэтапное развитие поликультурной языковой личности. Надо помнить, прежде всего, что назначение компонентов иноязычного образования нацелено на овладение личностью системой общенациональных и общечеловеческих ценностей, регулируя деятельность человека с его потребностями.

#### *Литература:*

1. Верещагин Е.М., Костомаров В.Г. Язык и культура. Лингвострановедение и преподавание русского языка как иностранного. 4-е изд. перераб. и дор. // М.: Русский язык. 1990
2. Горлова Н.А. тенденции развития методики обучения иностранным языкам // М.: МГПУ. 2010.
3. Гальская Н.Д. Теоретические основы образовательной политики в области подготовки учащихся по иностранным языкам. Дисс.кандид. пед наук // М.: 1999.
4. Европейский день языков [Электронный ресурс]. URL: <http://novosties.ru/yazyki-evropeyskogo-soyuza/>
5. Елизарова Г.В. Культура и обучение иностранным языкам // СПб.,: КАРО. 2005.
6. Зимняя И.А. Психология обучения иностранным языкам в школе // М.: Просвещение. 1991.
7. Лебедев С.А. Философия науки // М.: Издательство Юрайт. 2013.
8. Лернер И.Я. Состав содержания общего образования и его системообразующие факторы. Теоретические вопросы обучения. Под ред. В.В.Краевского, И.Я Лернера // М.: 2002
9. Лукашевич В.К. Философия и методология науки // Минск. Современная школа. 2006.
10. Пассов Е.И. Методика как теория и технология иноязычного образования // Елец: ЕГУ им И.А. Бунина. 2010
11. Сафонова В.В. Основные принципы социокультурного образования средствами изучаемых языков в 21 веке. // Вестник Черниговского государственного педагогического университета. Вып. 48., Серия Педагогические науки. 2007. с.259-265.
12. Common European Framework of Reference: Learning, teaching, assessment – Cambridge: CUP. 2001.
13. Savignon S.J Cultures and Comparisons: Strategies for Learners. Foreign Language Annals. 2005 Vol.38 p.357-365.