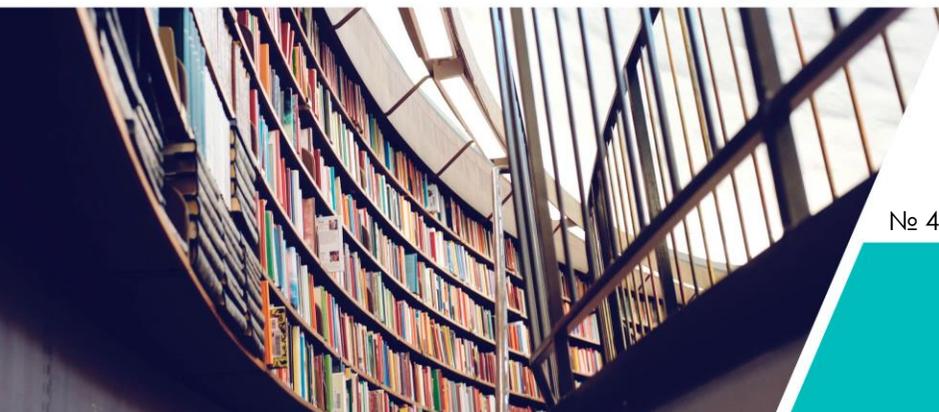


НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



№ 4 (16) 2020

В НОМЕРЕ:

Социология

- 22.00.04 — Социальная структура, социальные институты и процессы
- 22.00.08 — Социология управления

Психология

- 19.00.03 — Психология труда, инженерная психология, эргономика

Педагогика

- 13.00.08 — Теория и методика профессионального образования

Научный журнал "Социально-гуманитарные технологии"

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+

Над выпуском работали

Паршина Ю.С.

Макаревич Е.В.

Адрес редакции:

141070, Королев,

Ул. Октябрьская, 10а

Тел. (495)543-34-31

e-mail: sgtjournal@mail.ru

www.sgtjournal.ru

23.12.2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОЛОГИЯ

22.00.04 Социальная структура, социальные институты и процессы

Т.Ю. КИРИЛИНА
ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ..... 3

К.В. ЛАПШИНОВА
ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ
ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ.....11

М.А. ТКАЛИЧ
ТРАНСФОРМАЦИЯ СРЕДНЕГО КЛАССА В РОССИИ:
ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....18

22.00.08 Социология управления

О.И. АРГАШОКОВА
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА.....23

Е.П. ТАВОКИН
СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ.....32

Т.В. УРАЖОК
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В ЕВРОПЕ:
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....39

ПСИХОЛОГИЯ

19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Н.Л. ЗАХАРОВА
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КОГНИТИВНЫХ ФУНКЦИЙ ЮНЫХ
ШАХМАТИСТОВ.....45

С.С. КОСТЫРЯ, Н.Г. ЖАРКИХ
КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ-
ПСИХОЛОГОВ.....53

А.П. ШЛЫКОВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ ПОДРОСТКОВ
БЕЗРАБОТНЫХ РОДИТЕЛЕЙ.....59

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Кирилина Татьяна Юрьевна,
доктор соц.н., профессор, заведующий
кафедрой гуманитарных и социальных
дисциплин «МГОТУ»

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Барков Сергей Александрович, д.соц.н.,
профессор

Уэнэм Нина Ивановна, к.псих.н.доцент

Бузмакова Тамара Ивановна, к.пед.н.,
доцент

Гайдабрус Наталья Викторовна, к.фс.н.

Долгорукова Ирина Владимировна,
д.соц.н., доцент

Казаков Юрий Николаевич, д. мед. н.,
профессор

Капранова Марина Валерьевна,
к.псих.н.

Ковалев Вячеслав Григорьевич, к.пед.н.

Красикова Тамара Ивановна, к. филол.
н., профессор

Лапшинова Кира Викторовна, к.соц.н.,
доцент

Ларионов Алексей Эдиславович, к.и.н.,
доцент

Магомедов Керем Османович, д.соц.н.,
профессор

Морозюк Светлана Николаевна,
д.псих.н., доцент

Морозюк Юрий Витальевич, д.псих.н,
профессор

Романов Петр Сергеевич, д. пед.н.,
доцент

Старцева Татьяна Евгеньевна, д.пед.н.,
профессор

Флоря Василий Михайлович, д.соц.н.,
профессор

ПЕДАГОГИКА**13.00.08 Теория и методика профессионального образования**

П.С. РОМАНОВ

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И АКАДЕМИЧЕСКАЯ СРЕДА СЕВЕРНОЙ
АМЕРИКИ.....66

А.Э. ЛАРИОНОВ, А.В. НОВИЧКОВ

РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ТЕРРИТОРИЯ

УПРАВЛЯЕМОЙ КАТАСТРОФЫ:

ЧАСТЬ 2. ИДЕОЛОГИЯ РАЗРУШЕНИЯ.....73

Т.О. СЕРОВА

ОБУЧАЮЩАЯ И НАУЧНАЯ СОСТАВЛЯЮЩИЕ В СТРУКТУРЕ
КУРСА «ТЕОРИЯ ПЕРЕВОДА»..... 83

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

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, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

В статье анализируется трансформация репродуктивного поведения от традиционного типа к современному. Приводятся статистически данные динамики суммарного коэффициента рождаемости в разных странах за последние 50 лет и динамики среднего возраста рождения первого ребенка за последние 30 лет. Особое внимание уделено анализу основных элементов структуры репродуктивного поведения.

Автор делает вывод, что сегодня практически все страны мира совершили переход от традиционного к современному типу и перешли к малодетному и среднететному типам репродуктивного поведения. Налицо глобальный процесс исторического отмирания многодетных семей. Для современного типа репродуктивного поведения характерно увеличение возраста матери при рождении первенца. Все большую актуальность приобретают психологические репродуктивные мотивы, а экономические и социальные мотивы рождения детей постепенно ослабевают или даже исчезают.

Репродуктивное поведение, суммарный коэффициент рождаемости, потребность в детях, репродуктивные установки, репродуктивные мотивы

TRANSFORMATION OF REPRODUCTIVE BEHAVIOR

T.Yu. Kirilina, Doctor of Sociology, professor,
the Head of the Department of Humanitarian and Social Disciplines,
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

The article analyzes the transformation of reproductive behavior from the traditional type to the modern one. Statistical data on the dynamics of the total birth rate in different countries over the past 50 years and the dynamics of the average age of birth of the first child over the past 30 years are presented. Special attention is paid to the analysis of the main elements of the structure of reproductive behavior.

The author concludes that today almost all countries of the world have made the transition from the traditional to the modern type and have moved to the low-child and middle-child types of reproductive behavior. There is a global process of historical extinction of large families. The modern type of reproductive behavior is characterized by an increase in the age of the mother at the birth of the first child. Psychological reproductive motives are becoming increasingly relevant, and economic and social motives for the birth of children are gradually weakening or even disappearing.

Reproductive behavior, total fertility rate, need for children, reproductive attitudes, reproductive motives

Социология семьи направление на изучение уникальных, свойственных только семье как социальному институту функций, главной из которых является репродуктивная.

Особенностью социологического подхода к анализу рождаемости и репродуктивного поведения является ориентация на репродуктивное поведение миллионов семей и отдельных лиц.

Уровень рождаемость, характерный для конкретного исторического периода или страны, зависит от демографической структуры населения, а также репродуктивного поведения людей. Репродуктивное поведение – это система действий и отношений, влияющих на рождение определенного количества детей в семье, (а также вне брака) [5].

Репродуктивное поведение, как и любое поведение человека, обусловлено как физиологическими факторами (максимально возможным количеством детей, которое одна женщина может родить в течение всей своей жизни), так и социальными факторами (социальным контролем за рождаемостью, распространение абортивно-контрацептивных установок).

В России традиционный тип репродуктивного поведения начал разрушаться после отмены крепостного права. Развитие капитализма неизбежно привело к урбанизации и росту социальной мобильности крестьян. Снижение экономических интересов людей, связанных с крестьянским хозяйством, урбанизация, появление промышленного производства и многие другие факторы привели к ослаблению патриархальных основ русской семьи. Вся система традиционных отношений, норм и ценностей претерпевала серьезные изменения.

Традиционный тип репродуктивного поведения исключает применение любых противозачаточных средств и какой бы то ни было контроль за зачатием и вынашиванием ребенка. Поэтому уровень рождаемости зависел лишь от здоровья супругов и плодовитости женщины и был довольно высоким. Например, на одну русскую женщину, родившуюся до 70-х годов XIX века, и не имевшей абортивно-контрацептивных установок, в среднем приходилось около 7 рождений детей [1].

На протяжении последних полутора столетий в репродуктивном поведении произошли серьезные трансформации, отразившие переход от традиционного к современному типу репродуктивного поведения. Современный тип репродуктивного поведения, предусматривающий регулирование деторождения, превратился в неотъемлемую часть социальных практик людей практически во всех странах мира. Чаще всего семьи самостоятельно решают, сколько им надо иметь детей и когда они должны появиться на свет.

Традиционное репродуктивное поведение делится на три основных типа: многодетное (5 и более детей); среднететное (3-4 ребенка) и малодетное (1-2 ребенка). Для многодетного типа репродуктивного поведения характерно преобладание установки на деторождение, а рождаемость близка к естественной. При среднететском типе репродуктивного поведения появляются практики внутрисемейного контроля за деторождением, возрастает роль абортивных и противозачаточных средств.

В свою очередь, малодетный тип репродуктивного поведения предполагает преобладание абортивных и контрацептивных установок над детородными. Данный тип поведения характеризуется полным внутрисемейным или социальным контролем над количеством и сроками рождения детей. В качестве частного случая бездетного типа репродуктивного поведения можно рассматривать бездетность, то есть отсутствие потребности в деторождении.

При таком типе репродуктивного поведения практики внутрисемейного контроля за деторождением и абортивно-контрацептивные установи, становятся доминирующими.

Одним из наиболее точных показателей уровня рождаемости является суммарный коэффициент рождаемости или конфициент суммарной рождаемости – среднее число детей, рожденных женщиной на протяжении всей ее жизни [5].

Если еще 50 лет назад суммарный коэффициент рождаемости для разных стран находился в диапазоне от 7,3 (Саудовская Аравия) до 1,8 (Финляндия), то в 2018 году суммарный коэффициент рождаемости уже находился в диапазоне от 0,9 (Корея) до 3,1 (Израиль) (рис. 1, 2) [2].

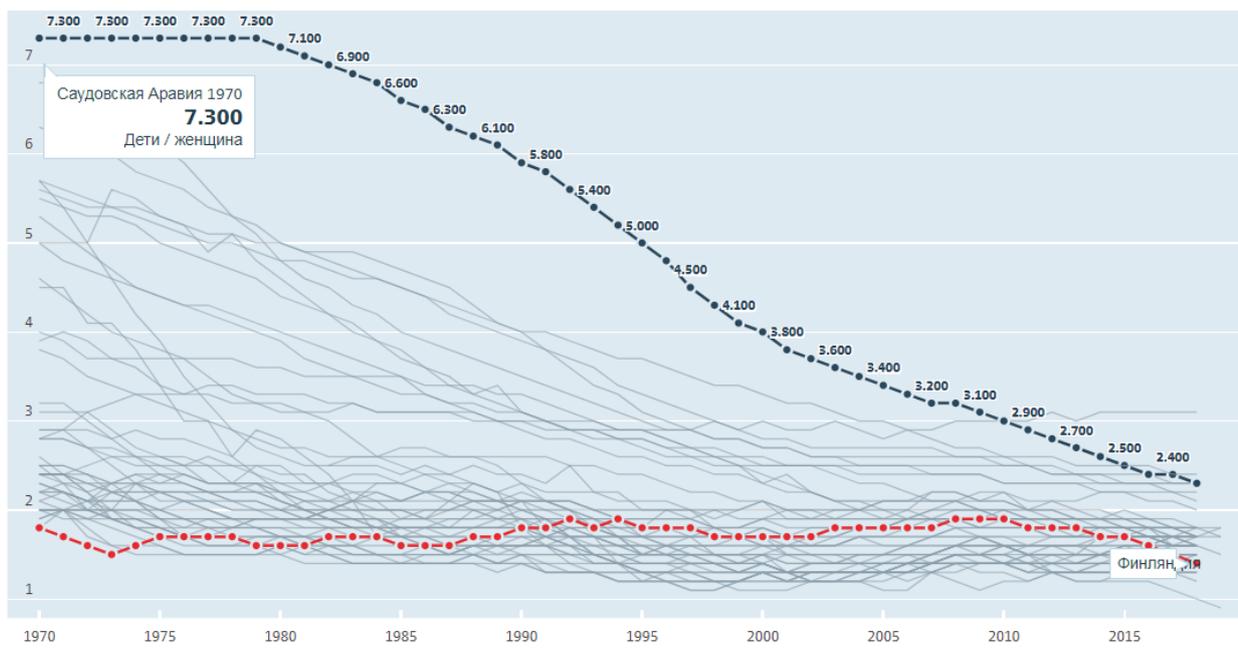


Рисунок 1 – Динамика суммарного коэффициента рождаемости для, стран имеющих наибольший (Саудовская Аравия) и наименьший (Финляндия) суммарные коэффициенты рождаемости в 1970 г.

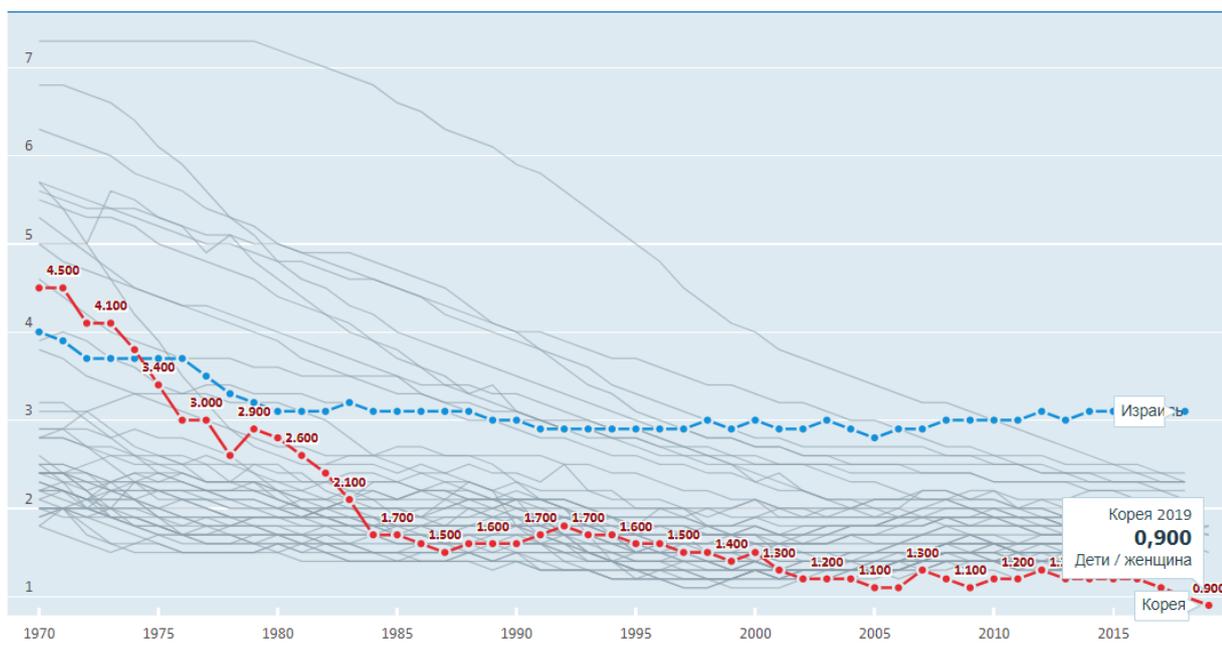


Рисунок 2 – Динамика суммарного коэффициента рождаемости в странах, имеющих наибольший (Израиль) и наименьший (Корея) суммарные коэффициенты рождаемости в 2019 г.

Таким образом, если еще 50 лет назад в ряде стран, таких как Саудовская Аравия, Индонезия, Перу, Мексика, Колумбия, Индия, Бразилия и др. было характерно многодетное репродуктивное поведение, то к 2018 году таких стран в мире практически не осталось (рис. 3). Все страны перешли к малодетному и среднетнетному репродуктивному поведению [2].

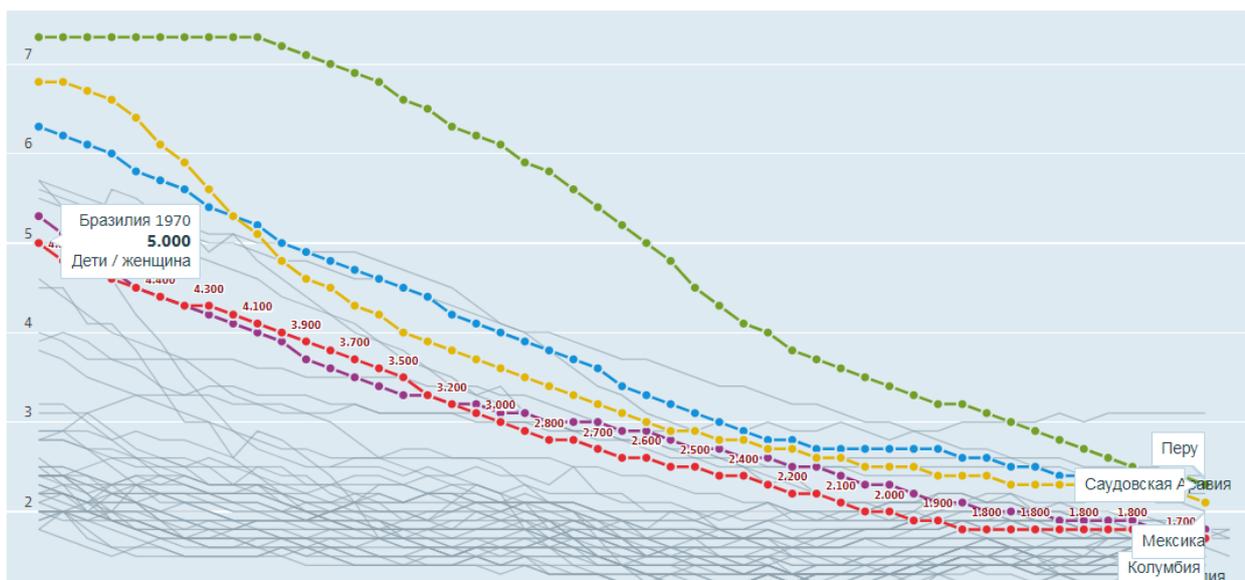


Рисунок 3 – Динамика суммарного коэффициента рождаемости в странах, имеющих в 1970 г. суммарный коэффициент рождаемости 5, 0 и выше.

На протяжении данного периода суммарный коэффициент рождаемости в России снизился с 2,0 в 1970 году до 1,6 в 2018 году (рис. 4) [2].

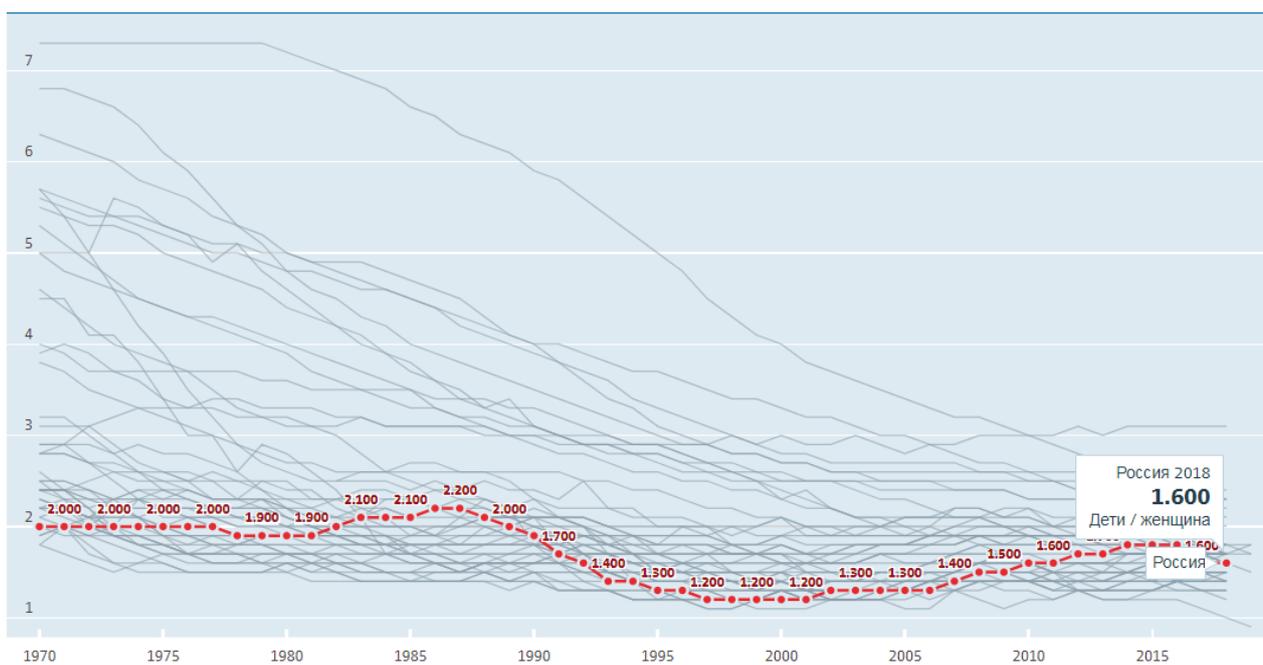


Рисунок 4 – Динамика суммарного коэффициента рождаемости в России 1970-2018 гг.

Для современного типа репродуктивного поведения характерно увеличение возраста матери при рождении первенца. Так в России с 1990 года по 2015 год средний возраст рождения первого ребенка увеличился почти на три года с 25,4 лет до 28,2 лет (рис. 5) [2].

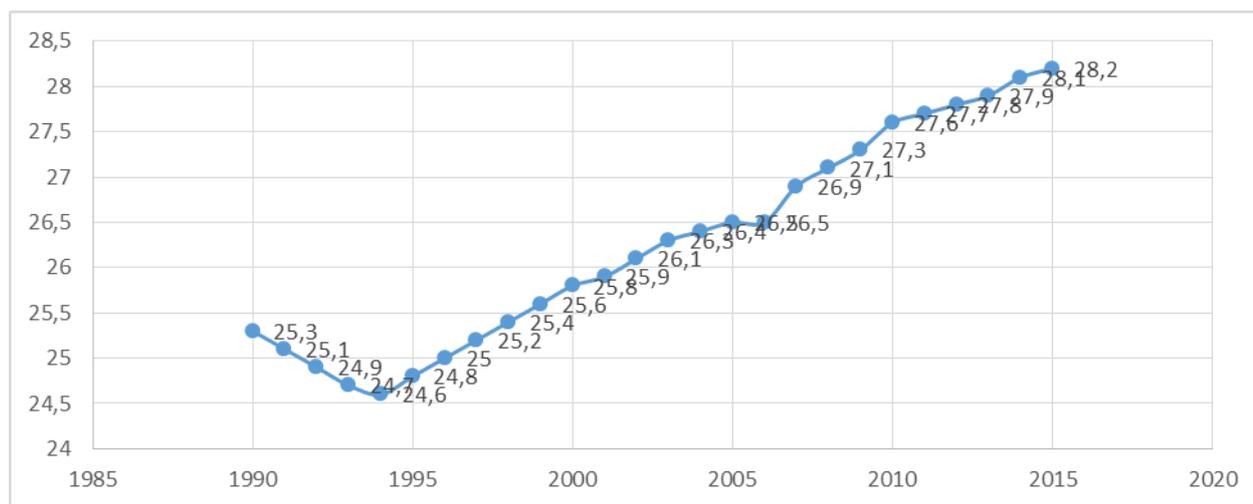


Рисунок 5 – Динамика среднего возраста рождения первого ребенка в России

В США средний возраст рождения первого ребенка за указанный период вырос с 26,6 лет до 29,1 лет (рис. 6) [3].

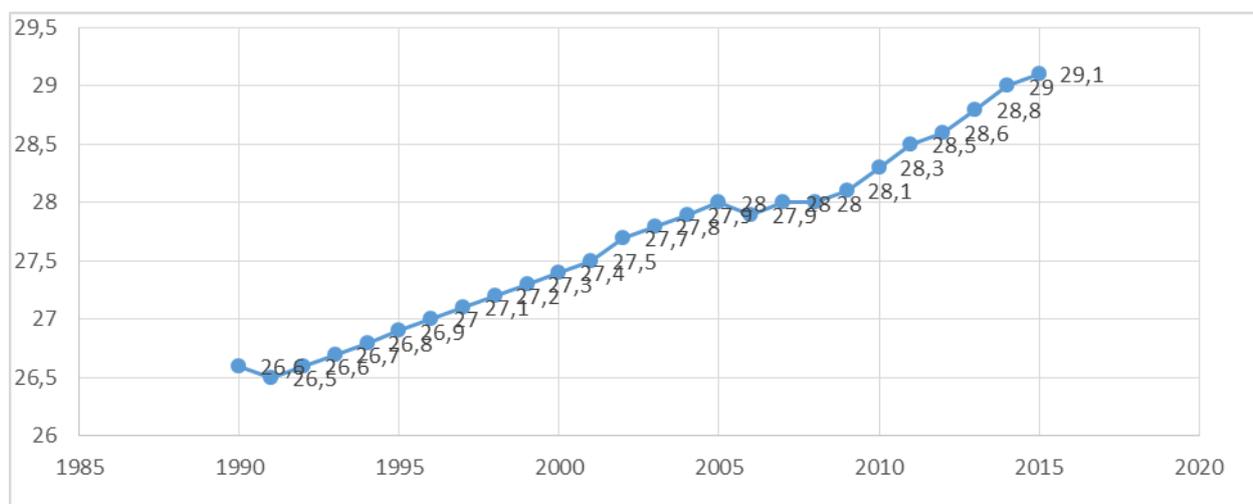


Рисунок 6 – Динамика среднего возраста рождения первого ребенка в США

Во многих развитых стран этот возраст теперь превышает 30 лет, и составляет 30,4 лет в Великобритании, 31 год в Германии, 32 года в Японии, 32,6 лет в Корее (рис. 7 – 10) [3].

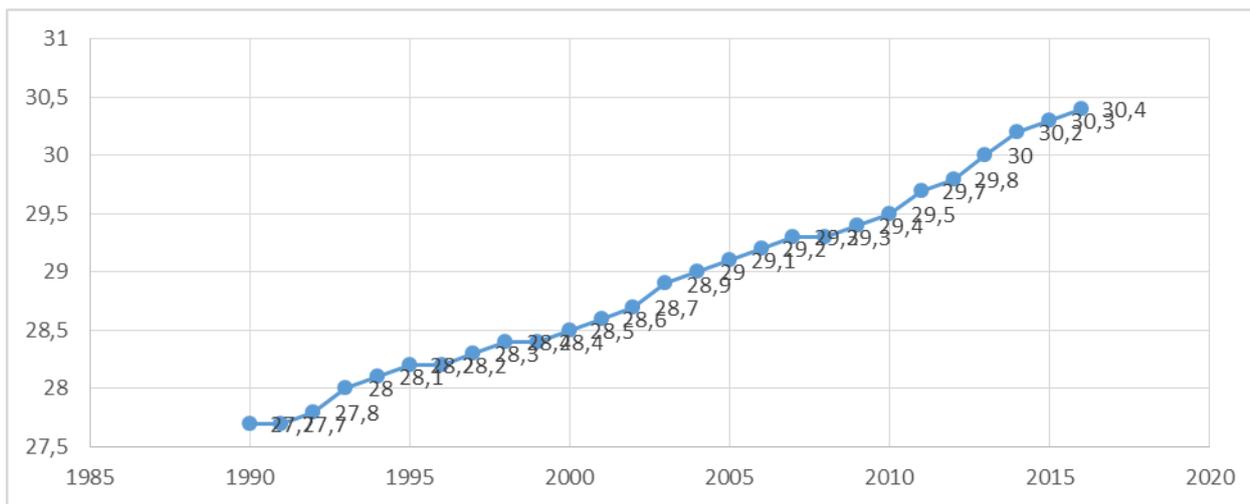


Рисунок 7 – Динамика среднего возраста рождения первого ребенка в Великобритании

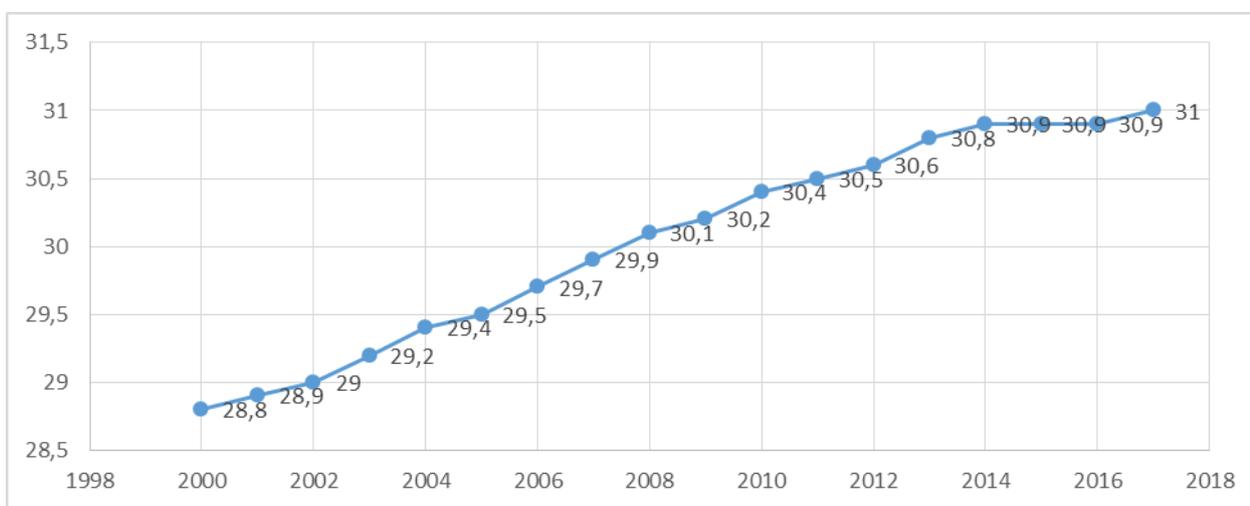


Рисунок 8 – Динамика среднего возраста рождения первого ребенка в Германии

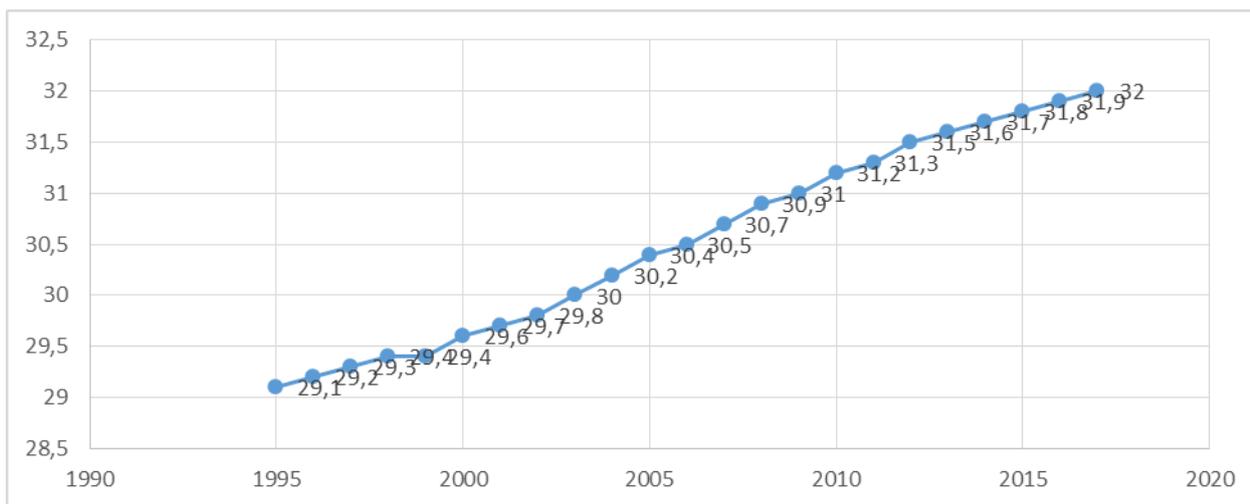


Рисунок 9 – Динамика среднего возраста рождения первого ребенка в Японии

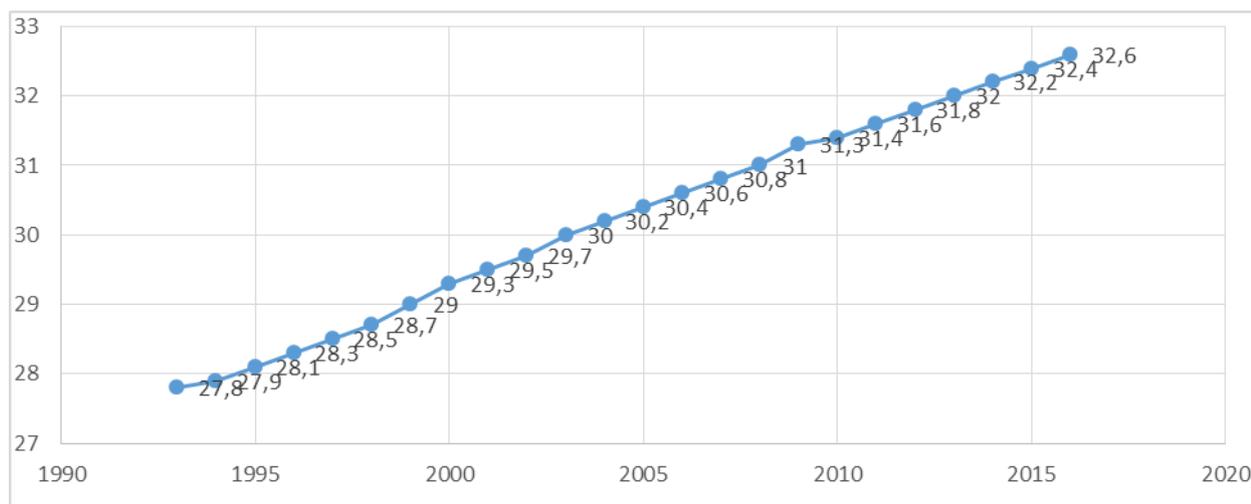


Рисунок 10 – Динамика среднего возраста рождения первого ребенка в Корее

Потребность в детях, репродуктивные установки и репродуктивные мотивы составляют структуру репродуктивного поведения.

Потребность в детях является ведущим внутренним регулятором репродуктивного поведения человека и находится на вершине пирамиды потребностей человека, наряду с потребностями в семье, самореализации, творчестве, образовании и т.д. Потребность в детях является социальной потребностью и не имеет прямого отношения к первичным человеческим потребностям.

В отечественной социологии семьи потребность в детях трактуется как социально-психологическое свойство социализированной личности, проявляющееся в том, что без наличия детей и их должного количества индивид испытывает трудности в своей личной самореализации [5].

Важную роль в понимании сущности потребности в детях играет понятие репродуктивной нормы. Репродуктивные нормы – это социально обусловлены принципы и модели должного поведения, связанные с рождением определенного количества детей, характерные для определенных социальных групп, с которыми личность себя идентифицирует.

Являясь основой внутреннего контроля, репродуктивные нормы, во многом определяют социальные практики деторождения и контроля над ним. Репродуктивные нормы, интериоризируясь, начинают определять потребность личности в детях.

Анализ репродуктивных установок и репродуктивных мотивов позволяет изучить качественные и количественные характеристики потребности личности в детях.

Репродуктивные установки обуславливают положительное или отрицательное отношение человека к рождению определенного числа детей. Репродуктивные установки можно разделить на детородные и абортивно-контрацептивные.

Протогенетические установки детства регулируют рождение первого ребенка, рождение определенного количества детей. Интергенетические установки детности, в свою очередь, определяют интервалы между рождением детей, отношение к полу ребенка и к усыновлению детей.

Для социологического анализа репродуктивных установок разработаны специальные методы исследования.

В конце августа-начале сентября 2020 года аналитическим центром НАФИ (Национальное агентство финансовых исследований) был проведен всероссийский опрос о репродуктивных установках россиян. В 53 регионах России было опрошено 1,6 тысячи человек в возрасте от 18 лет и старше [4].

Согласно результатам этого исследования, около половины молодых россиян и россиянок среднего возраста (от 18 до 45 лет) не желают иметь детей, ссылаясь на нестабильное

материальное положение или отсутствие желания. За последние 2 года доля бездетных людей, которые хотят иметь детей, уменьшилась, в то время как доля родителей, которые уже имеют детей и выражают желание иметь больше, увеличилась. Женщины хотят иметь детей реже, чем мужчины. В желании иметь детей россияне репродуктивного возраста разделились почти поровну: 46% не планируют иметь детей, 42% сообщили о желании и готовности иметь ребенка. Следует отметить, что женщин оказалось больше, чем мужчин (51% против 41%) среди тех, кто не планирует иметь детей. Самой многочисленной возрастной группой среди тех, кто хочет иметь детей, вполне ожидаемо, оказалась молодежь от 18 до 24 лет.

Третьим элементом структуры репродуктивного поведения являются репродуктивные мотивы, побуждающие человека к рождению определенного количества для достижения различных личных целей.

Репродуктивные мотивы, согласно современным представлениям, делятся на экономические, социальные и психологические.

Благодаря экономическим репродуктивным мотивам люди стремятся иметь определенное количество детей для получения экономической выгоды или достижения конкретных экономических целей.

Социальные мотивы, в свою очередь, срабатывают в ситуации, когда рождение определенного количества детей может способствовать укреплению или повышению социального статуса и авторитета человека в глазах окружающих. Социальные репродуктивные мотивы, способствуют рождению определенного количества детей в соответствии с принятыми социокультурными нормами.

Достижения человеком сугубо личных, внутренних целей обусловлено психологическими репродуктивными мотивами.

Таким образом, сегодня практически все страны мира совершили переход от традиционного к современному типу репродуктивного поведения, и перешли к малодетному и среднететному репродуктивному поведению. Налицо глобальный процесс исторического отмирания многодетных семей. Для современного типа репродуктивного поведения характерно увеличение возраста матери при рождении первенца. Все большую актуальность приобретают психологические репродуктивные мотивы, а экономические и социальные мотивы рождения детей постепенно ослабевают или даже исчезают.

Литература

1. Вишневский А. Г. Ранние этапы становления нового типа рождаемости в СССР //Брачность, рождаемость, смертность в России и в СССР / Под ред. Вишневского А.Г. // М.: Статистика. 1977. С. 105-134. (1, с.120-121; 2, с.95-96)
2. Официальный сайт Организации за экономическое сотрудничество и развитие (ОЭСР). Суммарный коэффициент рождаемости [Электронный ресурс]. URL: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=68249#> (дата обращения: 01.11.2020).
3. Официальный сайт Организации за экономическое сотрудничество и развитие (ОЭСР). Показатели рождаемости [Электронный ресурс]. URL: <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm> (дата обращения: 07.11.2020).
4. Россияне рассказали про барьеры, которые мешают им завести детей. Официальный сайт Аналитического центра НАФИ. [Электронный ресурс]. URL: <https://nafi.ru/analytics/sokratilas-dolya-bezdetnykh-rossiyan-kotorye-khotyat-zavesti-detey/> (дата обращения: 09.11.2020).
5. Социология семьи: учебник /под. ред. проф. А.И. Антонова // М.: ИНФРА-М. 2018. 637 с.

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ

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

В статье представлены результаты социологического опроса, проведенного летом 2020 года. Выборочная совокупность составила 250 респондентов в возрасте от 18 до 55 лет, проживающих в Московском регионе. В фокусе исследования находились проблемы развития гражданского общества в России. Были рассмотрены различные формы социальной активности граждан. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что процесс формирования гражданского общества в нашей стране еще не завершён. Наблюдается низкая активность участия россиян в общественной жизни, вызванная неверием респондентов в возможность оказывать влияние на принятие решений.

Гражданское общество, гражданское общество в России, социальная активность граждан.

PECULIARITIES AND PROBLEMS OF THE FORMATION OF CIVIL SOCIETY IN 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

The article presents the results of a sociological survey conducted in the summer of 2020. The sample consisted of 250 respondents aged 18 to 55 years living in the Moscow region. The research focused on the problems of the development of civil society in Russia. The data obtained allow us to conclude that the process of forming a civil society in our country has not been completed yet. There is a low level of participation of Russians in public life, caused by the respondents' disbelief in the ability to influence on decision-making.

Civil society, civil society in Russia, social activity of citizens

Трактовка понятия гражданское общество до сих пор остается достаточно дискуссионной. Чаще всего гражданское общество воспринимается как исторический феномен, возникший на определенном этапе развития западной цивилизации, хотя появление данного термина уходит корнями в период Античности.

В учебнике К.С. Гаджиева справедливо отмечается, что «говорить о гражданском обществе в современном понимании этого слова можно лишь с момента появления гражданина как самостоятельного, сознающего себя таковым, индивидуального члена общества, наделенного определенным комплексом прав и свобод и в то же время несущего перед обществом моральную или иную ответственность за все свои действия» [1, С. 87].

С целью выявить особенности и проблемы становления гражданского общества в России нами было проведено социологическое исследование в форме анкетирования (июль 2020 года). Выборочная совокупность составила 250 респондентов в возрасте от 18 до 55 лет, проживающих в Московском регионе. Представителей мужского пола было 50,4%, а женского – 49,6%.

Анкета включала в себя ряд тематических блоков, таких как: отношение россиян к гражданскому обществу, общественная активность граждан, участие в различных акциях и мероприятиях, участие в различных организациях, взаимодействие с властью и использование информационных технологий в общественной жизни.

Стоит начать с того, что не только ученые спорят о том, существует ли гражданское общество в РФ. Среди опрошенных нами россиян также нет единой точки зрения на этот вопрос. Так, более половины респондентов (52%) считают, что гражданское общество в России еще не сформировалось и находится в процессе становления. Треть опрошенных (34%) по данному вопросу настроены еще более критически и полагают, что в нашей стране невозможно формирование гражданского общества (см. рис. 1).



Рисунок 1 – Отношение россиян к формированию гражданского общества в России (%)

На вопрос, как вы понимаете, что такое гражданское общество, были получены весьма разнообразные варианты ответа. Например: «инициативное общество, оказывающее воздействие на разные сферы общества», «объединение людей, сформированное для реализации личных интересов», «совокупность негосударственных отношений и объединений, выражающих широкий круг интересов и потребностей общества».

Интересно отметить, что мнения участников опроса разделились в отношении вопроса связи гражданского общества с политической сферой социума. Так, ряд россиян полагает, что в гражданском обществе предполагается активное участие граждан в политике. По их мнению, гражданское общество – это «люди, которые активно участвуют в политической жизни страны, равнодушны к ее будущему», «некие социальные объединения, которые имеют определённое влияние на политику, но напрямую не связаны с ней», «политически образованное общество». Но, были и респонденты, придерживающиеся противоположной точки зрения. В этой группе полагали, что гражданское общество представляет собой «систему горизонтальных связей между людьми, не участвующих в принятии политических решений». Что это «граждане не приближенные к власти», «люди, не относящиеся к правлению или государственной власти», «общество людей, не относящихся к власти». Встречались и определения, отражающие нормативно-правовой характер данного феномена. Здесь гражданское общество определялось как «общество, где каждый человек имеет статус полноправного члена, у которого есть права и обязанности перед обществом, в котором он живёт», «неукоснительное соблюдение всех законодательных актов, в формировании и принятии которых участвует общество», «осознание каждым гражданином своего положения в обществе и своих прав и борьба за них».

Гражданское общество связано с непосредственной активностью граждан, их осмысленной целенаправленной деятельностью. Половина опрошенных нами респондентов (50%) полагает, что в нашей стране активных людей не очень много. А каждый четвертый участник опроса (26,8%) считает, что их крайне мало.

Более половины респондентов (54,8%) не могут себя отнести к общественно активным людям. Активно участвуют в общественной жизни 42,4% участников опроса.

Низкую активность россиян подтверждают и ответы на вопрос о том, приходилось ли респондентам за последние три года брать на себя ответственность и становиться инициатором каких-либо коллективных действий. Так, только каждому третьему респонденту приходилось это делать, чтобы решить чужую проблему (29,2%) или свою проблему (28,8%), а также реализовать свою инициативу (идею, замысел) (28,4%). Только каждый пятый проявлял инициативу, чтобы реализовать чужую инициативу (идею, замысел) (20,8%).

Как видно из полученных результатов, наблюдается достаточно низкая активность россиян в решении общественных проблем. Респонденты полагают, что это связано, в первую очередь, с «неверием в возможность оказывать влияние на принятие решений» (70%). Каждый второй также полагает, что на это влияют такие факторы как: «боязнь негативных санкций» (55,6%), «недоверие властям» (53,6%) и «отсутствие желания брать на себя ответственность» (51,2%). Более подробная информация представлена на рисунок 2.

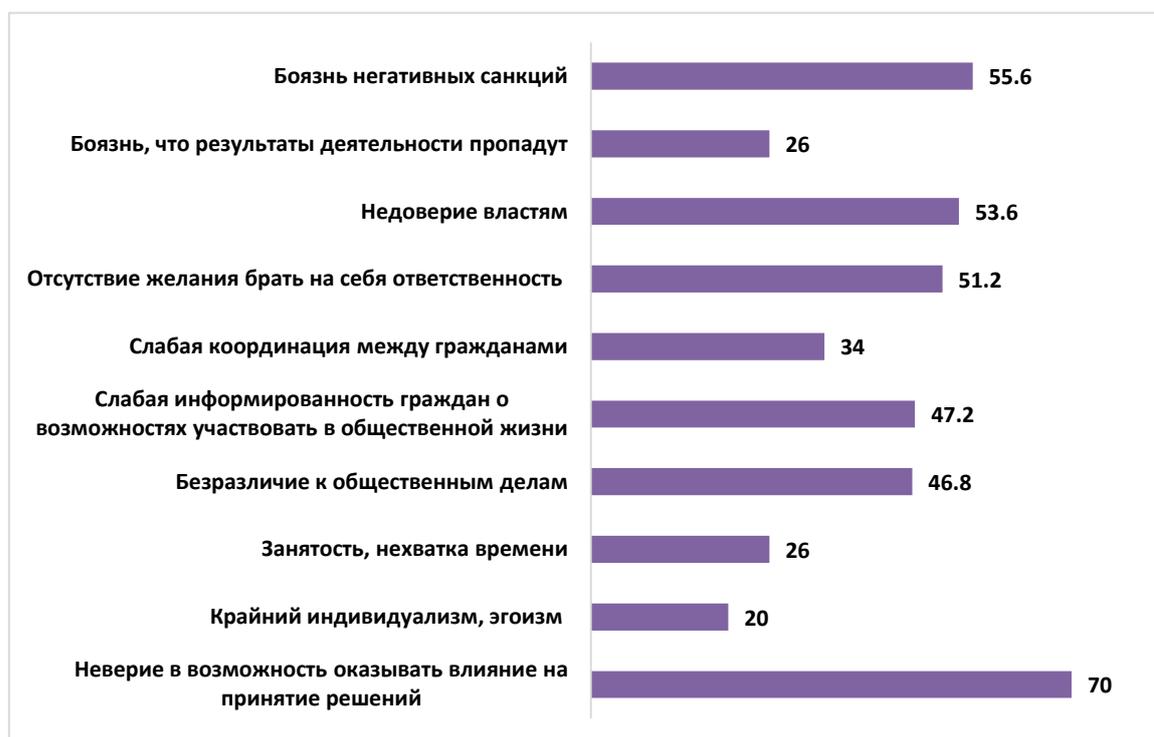


Рисунок 2 – Причины, мешающие россиянам проявлять социальную активность (%)

Далее, была предпринята попытка выяснить, что, в большей мере, может побудить граждан участвовать в общественной жизни. Лидирующие позиции заняли такие ответы как «желание отстоять свои права» (68,4%) и «желание решить свои личные проблемы» (54,4%). Также популярными ответами были: «желание повлиять на принятие решений властью по какому-либо вопросу» (44,8%) и «желание благоустроить территорию проживания» (40%). Более подробная информация представлена на рисунок 3.



Рисунок 3 – Причины, способные побудить россиян участвовать в общественной жизни (%)

Рассмотрим теперь более подробно некоторые виды активности россиян.

Одной из распространенных форм социально-политической активности граждан является участие в выборах. Исследование показало, что 55,5% респондентов участвуют в выборах федерального уровня (выборы Президента РФ, депутатов Государственной Думы), 31,8% – в выборах регионального уровня (выборы губернаторов) и 30,1% – в выборах муниципального уровня (выборы мэра города, выборы депутатов в городскую думу). Каждый третий участник опроса в выборах участия не принимает (34,3%). В целом большая часть респондентов (84,8%) не доверяет результатам выборов (сумма ответов «нет» и «скорее нет» на вопрос: «Вы доверите результатам выборов?»).

Также, результаты опроса показали, что только каждый второй респондент (57,2%) принимал участие в общероссийском голосовании по поправкам в Конституцию РФ 1 июля 2020 г. Не голосовали по данному вопросу 38,8% участников опроса.

Несмотря на достаточно низкий уровень доверия россиян к институту выборов и к представителям власти, респонденты не стремятся активно и открыто выражать свои социально-политические взгляды и отстаивать свои позиции. Так, подавляющее большинство опрошенных (83,2%) за последние 3 года не принимали участие в каких-либо политических митингах или забастовках. Причины нежелания приходить на митинги различны. Часть респондентов боится негативных санкций в свой адрес. Некоторые участники опроса полагают, что митинги – это неэффективная мера протеста, которая ни на что не повлияет [2, С. 196-197].

Следующей формой активности, о которой респондентам был задан вопрос, была благотворительная деятельность. Самыми распространенными способами осуществления благотворительности стали денежные пожертвования (44,6%) и передача нуждающимся вещей (31,3%). Некоторые участники опроса работали на добровольных началах (29,7%). Почти каждый третий респондент (28,9%) не принимал участие в благотворительных акциях (см. рис. 4).

Результаты исследования показали, что россияне не часто оказывают благотворительные пожертвования. Так, помогают несколько раз в месяц 5,2% опрошенных, раз в месяц – 12%, раз в полгода – 22,8%, раз в год – 5,2%, менее, чем раз в год – 16,8%. Никогда не оказывали благотворительную помощь 30,4% респондентов (см. рис. 4).



Несмотря на не очень высокую вовлеченность в участие в благотворительных акциях, россияне очень положительно оценивают деятельность волонтеров. Так, в настоящее время каждый пятый опрошенный (22,8%) являлся участником волонтерского движения. Каждый третий (34%) был волонтером в прошлом. Каждый пятый (22,8%) хотел бы стать волонтером. Только 16,8% респондентов сказали, что им это не интересно (см. рис. 5).



Рисунок 5 – Отношение к волонтерскому движению (%)

Еще одной популярной в России формой активности является участие в субботниках. Более половины респондентов (77,7%) участвовали в субботнике, который был устроен организацией, в которой респондент работает или учится. 29,1% опрошенных принимали участие в субботнике, который был организован муниципалитетом, а 12,6% – в субботнике, организованном управляющей компанией. Только 10,1% опрошенных сами по собственному желанию самостоятельно организовали субботник.

В ходе данного исследования было интересно узнать, в каких организациях состоят респонденты. Результаты анкетирования показали, что только 16,4% опрошенных являются членами профсоюза и 80,8% не состоят в данной организации. Также, 95,6% участников опроса не являются членами каких-либо общественных объединений (фондов, движений, ассоциаций и др.). Подавляющее большинство респондентов (93,2%) не состоит ни в какой политической партии.

Еще одним аспектом проблемы формирования гражданского общества в России является взаимодействие населения с органами власти. Эмпирические данные исследования свидетельствуют, что более половины участников анкетирования (68%) никогда не обращались к представителям муниципальной власти с каким-либо вопросом или проблемой. Самым распространенным и удобным для респондентов способом общения с представителями власти является отправление своего запроса по электронной почте или с помощью специальных интернет-сервисов. Им воспользовались 27,6% опрошенных. Только 1,2% участников опроса записывался и приходил на прием к мэру, 3,6% – к депутатам. Почти каждый десятый (9,6%) звонил по телефону представителям местной власти и 4% отправляли свой запрос по почте (см. рис. 6).



Рисунок 6 – Способы взаимодействия с властью (%)

Далее нас интересовал вопрос, удалось ли тем, кто обращался к представителям власти, решить свою проблему. 11,6% опрошенных ответили на это утвердительно. Но, 13,2% респондентов признались, что даже не знают, дошло ли их обращение до соответствующих органов, так как никакого ответа они не получили (см. рис. 7).

Результаты исследования свидетельствуют о достаточно низком уровне активности взаимодействия населения с представителями местной власти. Это подтверждает и тот факт, что 74% респондентов никогда не участвовали в публичных слушаниях по важным проблемам муниципалитета.



Рисунок 7 – Результаты обращения к представителям власти (%)

Несмотря на то, что сейчас легче всего взаимодействие осуществлять по средствам сети Интернет, только каждый четвертый (24,4%) респондент зарегистрирован на сайте «Добродел». Большая часть опрошенных (74%) не зарегистрирована на этом портале. Соответственно только 22% участников анкетирования писали на сайте «Добродел» о своей проблеме. 9,2% респондентов сообщили, что их проблема была решена. 11,2% участников анкетирования сказали, что их обращение было рассмотрено, но проблему так и не решили (см. рис. 8).

**Рисунок 8 – Результаты обращения к властям через сайт «Добродел» (%)**

Подводя итоги, можно сказать, что проблемы развития гражданского общества в России существуют. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что процесс формирования гражданского общества в нашей стране еще не завершен. Наблюдается достаточно низкая активность россиян в общественной жизни, вызванная неверием респондентов в возможность оказывать влияние на принятие решений.

Литература:

1. Гаджиев К.С. Политология: учебник для вузов / К. С. Гаджиев. 5-е изд., перераб. и доп. // М.: Издательство Юрайт. 2020. 424 с.
2. Лапшинова К.В. Протестный потенциал современной российской молодежи // Молодежь XXI века: образ будущего / Материалы научной конференции XIII Ковалевские чтения 14-16 ноября 2019 года // СПб.: Скифия-принт. 2019. С. 196-197.

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СРЕДНЕГО КЛАССА В РОССИИ:
ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

М.А. Ткалич, старший преподаватель 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

В настоящее время вопрос о границах среднего класса еще открыт, поскольку нет четкого и обоснованного мнения о расчете данных границ. Некоторые социологи и экономисты убеждены, что определяющей точкой для диапазона дохода средним классом является медианная зарплата. В России представители среднего класса имеют высокий уровень дополнительного образования (41%) и экономической активности (94%), а также вдвое чаще имеют сбережения относительно нижних классов. Главными ключевыми драйверами для покупки товара стали: цена и удобство его приобретения. Тем самым, обозначается важность формирования у своих клиентов качественного потребительского опыта.

Средний класс, рекламная деятельность, перспективы развития рекламы, коронакризис

TRANSFORMATION OF THE MIDDLE CLASS IN RUSSIA: IMPACT FOR ADVERTISING

M.A. Tkalic, senior lecturer, Department of Humanitarian and Social Disciplines,
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

Currently, the question of the boundaries of the middle class is still open, since there is no clear and reasonable opinion on the calculation of these boundaries. Some sociologists and economists are convinced that the defining point for the income range of the middle class is the median wage. In Russia, representatives of the middle class have a high level of additional education (41%) and economic activity (94%), and are twice as likely to have savings relative to the lower classes. The main key drivers for the purchase of a product are: price and ease of purchase. This emphasizes the importance of creating a high-quality consumer experience for your customers.

Middle class, advertising activities, advertising development prospects, coronavirus crisis

Необходимо отметить тот факт, что большинство экспертов утверждают: вопрос о границах среднего класса еще открыт, поскольку нет четкого и обоснованного мнения о расчете данных границ. Тем самым, можно отметить значительную разобщенность во мнениях. Некоторые социологи и экономисты убеждены, что определяющей точкой для диапазона дохода средним классом является медианная зарплата.

В отличие от средней зарплаты по стране, при которой складываются доходы высшей прослойки общества (зарплаты которых могут доходить до миллиона долларов) и нижней прослойки общества (доходы которых не достигают прожиточного минимума РФ), медианная зарплата предполагает отражение определенной суммы в центре «зарплатного ряда», которая делится на две равные части. Например, Альфа-Банк к среднему классу причисляет граждан с доходом от 39 до 99 тыс. руб. в месяц, что соответствует 110%-250% медианного дохода в России (35 тыс. руб. в месяц) [7].

Также можно обратить внимание на утвержденный Правительством РФ документ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период

до 2020 года». Концепция развития РФ предполагала совершить планомерный переход страны из низкой сырьевой ниши в нишу инноваций, что обозначило бы повышение уровня доходов населения и качество жизни. Тем не менее, обращаясь к данным Росстата и расчетам, которые провели эксперты РИА Рейтинг, можно заметить приличный разрыв в доходах населения между Россией и развитыми странами. Разница в средней заработной плате между нашей страной и Францией – 100 тыс. руб., Германией – 120 тыс. руб., Японией – 120 тыс. руб., Данией – 160 тыс. руб., а между Швейцарией и того более – 300 тыс. руб. Уровень ВВП на душу населения в России снизился с 2008 года с 13 900 \$ до 10 950 \$, а за 2020 год уровень жизни упал на рекордные за последние двадцать лет 8% [8].

Нужно отметить, что созданный образ среднего класса отчасти навязан нам представлениями западных стран. И если европейца и американца хорошее образование приводит в высокооплачиваемый сегмент рынка труда, то в России все гораздо сложнее, поскольку средний класс не является единым слоем общества, а объединяет в себе разнородные групп индивидов. В России представители среднего класса имеют высокий уровень дополнительного образования (41%) и экономической активности (94%), а также вдвое чаще имеют сбережения относительно нижних классов [3].

XXI век обозначил такую нерешенную проблему как социальное неравенство и «однобокое» распределение доходов. Как отмечает Международная организация труда 10% работающего населения получает 50% от общемирового дохода [5]. Таким образом, можно говорить о размывании среднего класса как такового.

Но, что можно сказать о влиянии данного фактора на рекламную деятельность в стране?

Маркетологи определили характерную черту поведения людей среднего класса – они, прежде всего, ориентируются на качество и имидж продукции или бренда, а только потом на цену. Именно средний класс стал драйвером в возникновении потребительского кредитования, который удовлетворял их потребность приобрести товар «здесь и сейчас». Все к чему мы в настоящее время привыкли (пятизвездочные отели, комфортабельные и функциональные автомобили, рестораны с хорошим обслуживанием) явилось следствием господства среднего класса в потребительском предпочтении в послевоенные десятилетия.

Но тенденция показывает, что из-за разницы в доходах, представители «верхнего» среднего класса по потребительской модели стали напоминать представителей luxury сегмента, а люди из «нижнего» среднего класса основываться при выборе товара, прежде всего, на его цену.

Обозначилась проблема в раздувании маркетинговых бюджетов товаров среднего ценового сегмента, поскольку производители испытывают трудности в точном сегментировании своей целевой аудитории и поддержании устойчивости бизнес-модели. Определенные опасности вызывает ускорение экономических и социальных процессов в нарастающей цифровизации, а также снижение уверенности индивидов в завтрашнем дне.

Так, президент «Ромир» Андрей Милехин отмечает: «Если в вопросе оптимизма мы наблюдаем определенный рост в регионах Земли, то экономическая надежда покинула в этом году все развитые страны. Пандемия ударила по кошелькам всех землян, однако граждане развивающихся стран Африки и Азии верят в улучшение ситуации в 2021 году. Россия же наряду с другими европейскими странами намного пессимистичнее смотрят на экономическое состояние: значение индекса достигло уровня кризисных 1998, 2008 и 2013 годов, когда наши соотечественники потеряли надежду даже на сохранение финансового состояния, не говоря уже о его улучшении» (рис.1) [2].

Также можно назвать существенный недостаток в унификации продукции на рынке: по функционалу и большинству технических характеристик они идентичны. Тем самым, для потребителя в среднем ценовом сегменте встает вопрос рациональности переплаты за товар, который не отличается от своего дешевого аналога.

Стремительное развитие цифровых технологий заметно ускоряет не только естественное устаревание продукта, но и отмирание некоторых профессий, что может означать и увеличение безработицы в некоторых сферах деятельности. В настоящий момент нет необходимости в

большом количестве экономистов, бухгалтеров и банковских специалистов, поскольку их деятельность давно и успешно автоматизирована.

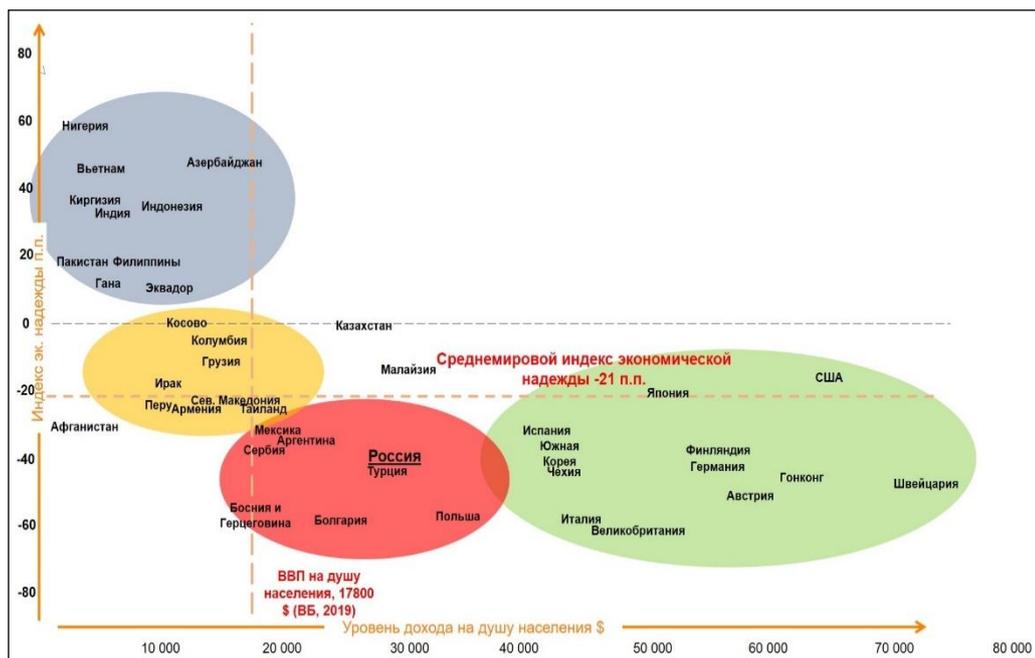


Рисунок 1 – Карта корреляции уровня оптимизма и размера ВВП на душу населения («Ромир»/GIA, 2020 год)

К тому же, средний класс сильно разбавляется притоком в мегаполисы мигрантов со своими семьями, которые, тем самым, не только снижают нагрузку на зарплатный фонд работодателей, но и общую покупательную способность всего города.

В секторе e-commerce (электронной коммерции) демографические характеристики сегмента перестают быть определяющими. Поскольку каждый имеет доступ в Интернет, а маркетплейсы становятся открыты для массовой аудитории, стираются границы между нижней прослойкой общества и высшей. По данным ВЦИОМ, за последний год увеличилась доля граждан России, приобретающие продукции именно в интернет-магазинах [4]. И, в тоже время, уровень потребительского доверия в настоящее время еще крайне низок (рис.2) [6].

Таким образом, можно отметить, что на первый план выходят поведенческие и психографические признаки сегментации. Глубокий анализ проблем потребителя позволяет понять, как клиенты хотят себя чувствовать, когда употребляют/используют/одевают бренд компании, какой внутренний мотив или скрытые желания чего-то реально побудили их купить.



Рисунок 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Как вы думаете, сейчас – хорошее время, чтобы делать покупки, или нет?» (%) , по материалам исследования ВЦИОМ)

В одном из исследований международной консалтинго-аудиторской компании PwC (PricewaterhouseCoopers) указывается, что в связи с последствиями коронакризиса: увольнениями, сокращением рабочих часов, ростом иностранной валюты, и вслед увеличением инфляции, граждане России столкнулись со значительным снижением располагаемых доходов (рис.3) [1].

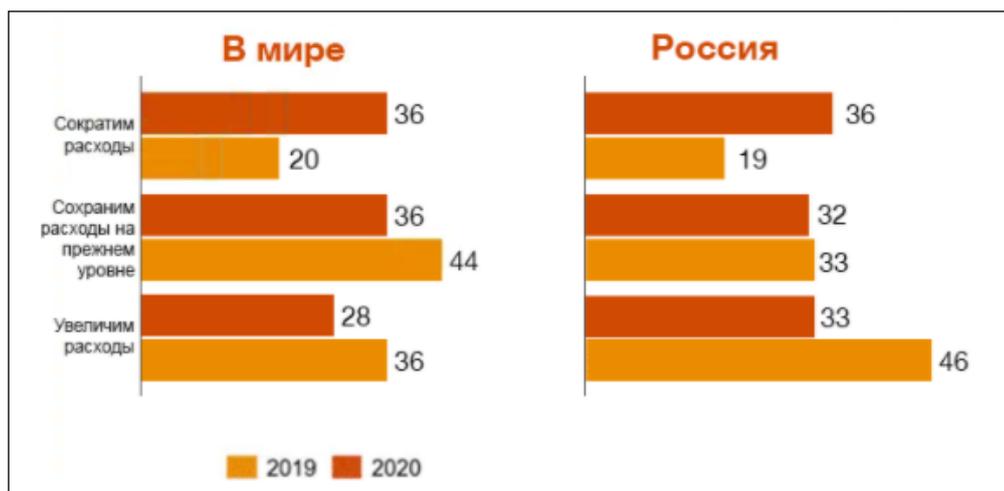


Рисунок 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Как, по вашему мнению, изменятся расходы вашей семьи в ближайшие несколько месяцев?» (%) , по материалам исследования PwC)

Главными ключевыми драйверами для покупки товара стали: цена и удобство его приобретения. Тем самым, обозначается важность формирования у своих клиентов качественного потребительского опыта. Преобразовывается и восприятие соотношения ценности и цены продукции, что стало основным моментом при выборе потребителями определенной услуги или товара.

Как отмечалось ранее, коронакризис ускорил процесс цифровизации. Не смотря на то, что клиенты не хотят полностью отказываться от традиционных офлайн-покупок из-за ряда причин (рис.4), прилично возросло количество приобретений товаров через мобильные устройства, ПК и планшеты.

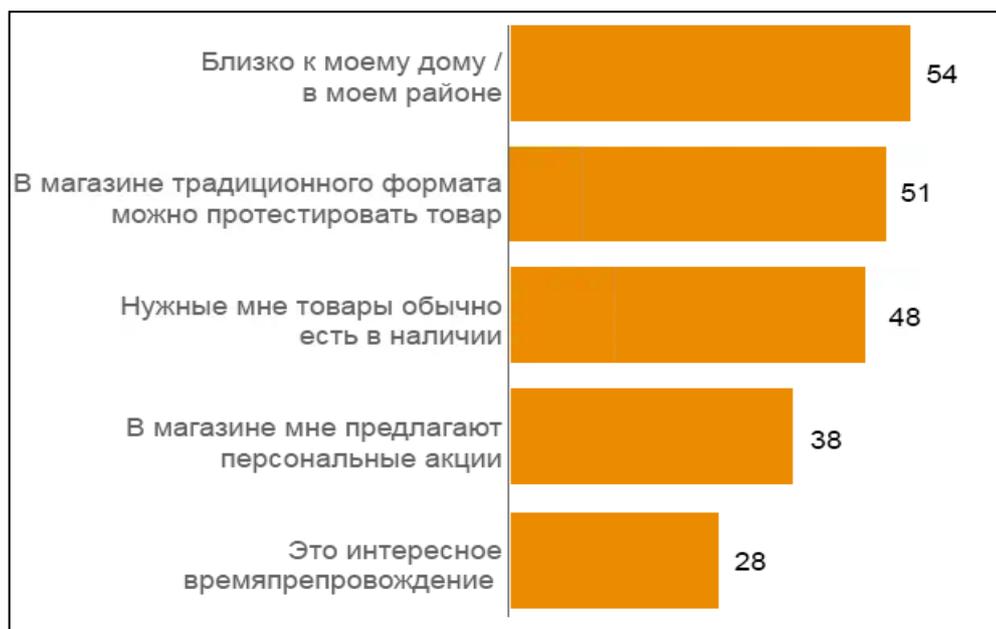


Рисунок 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что заставляет Вас ходить в традиционные магазины вместо того, чтобы искать и покупать товары онлайн?» (% по материалам исследования PwC)

Одной из стратегий для рационализации бизнеса является переход в высоко ценовой сегмент, предлагая лучшее качество товара, ручной труд, эко-упаковку, персональный подход к каждому клиенту. Что ведет за собой совершенствование производства и технологий, а также увеличение капиталовложений в маркетинг.

Еще одной стратегией может стать снижение цены на свои услуги или продукт, минимизация товарных характеристик, снижение дополнительных издержек, организация скидочной политики и прямого маркетинга. Но, стоит заметить, что данная стратегия выгодна только в случае развитой розничной сети, которая объемом сбыта оправдывает низкие цены на продаваемые товары.

Наиболее приемлемой является стратегия ухода в ниши, т.е. поиск потребителей, с определенным набором ценностей или совокупностью проблем, которые недостаточно удовлетворяют товары-конкуренты. Такой подход требует приобретение исследовательского опыта для глубокого понимания целевой аудитории, разработки уникального торгового предложения, а также таргетированной рекламной кампании [9].

В заключении хочется отметить важность гибкости применения маркетинговых технологий в современном мире. От того, насколько маркетолог может адаптироваться к быстро меняющейся среде, отслеживать тенденции рынка, появление новых каналов трансляции рекламной информации и методов работы с реальной и потенциальной аудиторией, зависит рационализация денежных и трудовых усилий, а также успешность рекламных и pr-кампаний.

Литература

1. Глобальное исследование потребительского поведения за 2020 год: Россия. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/publications/consumer-insights-survey-2020.html> (дата обращения: 08.12.2020).
2. Глобальная поляризация: мир делится без очевидной взаимосвязи на бедных/богатых и оптимистов/пессимистов URL: <https://romir.ru/studies/globalnaya-polyarizaciya-mir-delitsya-bez-ochevidnoy-vzaimosvyazi-na-bednyhbogatyh-i-optimistovpessimistov> (дата обращения: 10.12.2020).

3. Елисеева, И. Средний класс: несознательный рост. [Электронный ресурс]. URL:<https://iq.hse.ru/news/177677297.html> (дата обращения: 07.12.2020).
4. Жизнь онлайн: потребление, пользование, развлечения. [Электронный ресурс]. URL:<https://wciom.ru/infografika-statja/zhizn-onlain-potreblenie-polzovanie-razvlechenija-1> (дата обращения: 10.12.2020).
5. Международная организация труда: 10% людей получают половину общемирового дохода. [Электронный ресурс]. URL:<https://incrussia.ru/news/10-lyudej-poluchayut-polovinu-mirovogo-dohoda/> (дата обращения: 08.12.2020).
6. Мониторинг: вклады, валюта, кредиты и покупки. [Электронный ресурс]. URL:<https://wciom.ru/infografika-statja/monitoring-vklady-valjuta-kredity-i-pokupki-1> (дата обращения: 10.12.2020).
7. Российский средний класс мельчает и беднеет. [Электронный ресурс]. URL:https://finance.rambler.ru/markets/42395190/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 07.12.2020).
8. Росстат. Уровень жизни. [Электронный ресурс]. URL:<https://rosstat.gov.ru/folder/13397> (дата обращения: 08.12.2020).
9. Стась, А. Средний класс поляризуется. URL:<https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2020/07/22/835103-srednii-klass> (дата обращения: 08.12.2020).

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

О.И. Аргашкова, преподаватель кафедры иностранных языков,
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области «Технологический университет
имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

Статья посвящена важной проблеме управления мотивацией сотрудников с точки зрения достижения эффективного руководства. Мотивация имеет прямое влияние на раскрытие потенциала сотрудников, создание комфортных рабочих условий и, как следствие, увеличение темпов производства и прибыли компании. В статье рассматриваются материальные и нематериальные методы мотивации персонала. В целях достижения максимально высоких показателей мотивации сотрудников необходимо ориентироваться на индивидуальный подход к потребностям работников.

Мотивация, отдел кадров, сотрудники, индивидуальный подход, эффективное управление.

PERSONNEL MOTIVATION MANAGEMENT PROBLEMS

O.I. Argashkova, Lecturer of the Department of Foreign Languages
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

The article is devoted to an urgent problem of employee motivation management regarding to the achievement of effective management. Motivation has the direct impact on employee's personal fulfillment, providing of comfortable working environment and as a result increasing of production rate and company profit. This article considers methods of financial and non-financial motivation. In order to achieve the highest rates of employees' motivation it's necessary to focus on the individual approach towards personnel needs.

Motivation, human resources department, employees, individual approach, effective management.

В условиях постоянных изменений на рынке труда, роста конкуренции, с одной стороны, и реорганизационных процессов внутри компаний, а также изменений требований, предъявляемых как к старым сотрудникам, так и при наборе нового персонала – с другой стороны, система мотивации кадров требует постоянного совершенствования. Только на основе тщательно проведенного исследования в этой области можно добиться положительных изменений, обеспечивающих эффективность производственных процессов и удовлетворения сотрудников от выполняемой ими работы [4].

В целом процесс управления мотивацией персонала носит трудоемкий характер и состоит из целого ряда задач, среди которых грамотный подбор и адаптация новых сотрудников, формирование и развитие корпоративной культуры, формирование и поддержание благоприятного рабочего климата, разработка системы материальной и нематериальной мотивации, корпоративное обучение и аттестация персонала, повышение кадровой лояльности.

Для того чтобы внедрить на предприятии эффективную систему мотивации необходимо, чтобы она полностью отвечала задачам его стратегического развития. Управление любой организацией должно, в первую очередь, быть ориентировано на человеческий потенциал как главную движущую силу. В действительности именно сотрудники организации являются залогом ее благополучия. Клиент будет заинтересован в долгосрочных услугах компании только в том

случае, если ему будет предоставлен высокий уровень обслуживания, который обеспечивается персоналом.

Как показывает практика, исследования, проведенные в области управления персоналом, выявили, что для большинства работодателей одной из главных характеристик сотрудников является их лояльность. Во-первых, на лояльных сотрудников всегда можно положиться в трудных для организации ситуациях или в случаях непредвиденного роста объема работ. Во-вторых, такие работники всегда сделают все возможное, чтобы завершить проект вовремя и в большинстве случаев помогут коллегам, попросивших их о помощи, несмотря на большие объемы собственной работы. В-третьих, для лояльных сотрудников интересы компании всегда будут находиться в приоритете, даже если они будут идти вразрез их собственным, уже не говоря о готовности таких сотрудников к переработкам.

Лояльный работник является настоящим фанатом своего дела. Одним из основных преимуществ такого «вовлеченного» сотрудника является его готовность брать на себя больше, чем предписывает его должностная инструкция, причем в большинстве случаев он делает это не ради денежного вознаграждения, а для общего дела и получения опыта. Стоит отметить, что лояльные сотрудники также соблюдают все корпоративные правила и нормы, что возможно лишь при наличии высокого уровня доверия и уважения со стороны работников.

Первый шаг на пути к управлению мотивацией персонала является создание профессиональной кадровой службы на предприятии. Сотрудники данного департамента должны обладать не только теоретическими, но и практическими навыками в области кадрового управления.

В целях эффективной работы кадровой службы ее построение должно выстраиваться на основе конкретной специализации сотрудников отдела: подбор и адаптация персонала, обучение сотрудников, ротация и мотивация, кадровое делопроизводство и др. Как правило, успешные компании могут позволить себе нанять также специалистов, специализирующихся на кадровой работе с топ-менеджментом компании.

Как было упомянуто выше, все специалисты кадровой службы должны быть профессионалами в определенной области управления человеческими ресурсами, что значительно повышает эффективность работы самого департамента. Специалисты, занимающиеся рекрутингом внутри организации, отвечают за поиск и подбор кандидатов на открытые вакансии, занимаются размещением вакансий на сайте компании, проводят первый этап собеседования, делают предложение о трудоустройстве наиболее успешным кандидатам и участвуют в адаптации новых сотрудников [8].

В некоторых организациях наблюдается массовая оптимизация численности персонала с целью улучшения финансовых показателей. В условиях высокого уровня загрузки персонала, который приводит к регулярным переработкам и стрессовым ситуациям, чаще всего сотрудники принимают решение покинуть компанию.

Чтобы избежать такого рода ситуаций, отделу кадров необходимо на регулярной основе запрашивать информацию у линейных руководителей, справляются ли их подчиненные с текущим объемом работы и на каком уровне качество исполнения работы.

Остановимся более подробно на рассмотрении функционала отдела кадров, который напрямую влияет на мотивацию сотрудников. В обязанности специалистов, отвечающих за обучение и развитие персонала, входит, в первую очередь, его адаптация. Адаптацией персонала можно назвать совокупность мер, направленных на ознакомление сотрудника с особенностями трудового процесса на новом рабочем месте, выпускаемой продукцией или предлагаемыми услугами, корпоративными правилами и нормами поведения, знакомство с коллегами [7, р. 11-12].

С точки зрения вопроса управления мотивацией, в период адаптации важно обеспечить нового сотрудника необходимыми условиями для более комфортного погружения в непривычную для него социальную среду, что впоследствии благотворно повлияет на формирование позитивного имиджа организации и лояльности работника.

Специалисты, отвечающие за обучение и развитие персонала, также занимаются планированием и проведением аттестации сотрудников, определяют потребности в обучении, проводят мониторинг соответствующих тренингов или курсов, отслеживают эффективность обучения, поддерживая обратную связь с сотрудниками.

Важно заметить, что развитие потенциала может обеспечить компании конкурентоспособность на рынке труда. Под развитием потенциала персонала, главным образом, подразумевается развитие лидерских качеств, коммуникативных навыков, умение разрешать конфликтные ситуации. Соответственно, одной из приоритетных задач специалистов отдела развития и обучения персонала будет являться мониторинг образовательных программ, направленных на развитие именно этих навыков.

Здесь важно подчеркнуть роль обратной связи с сотрудниками, проходящими обучение. С помощью постановки перед работником конкретных целей обучения и развития можно обеспечить большую эффективность обучения и дальнейшего внедрения полученных навыков и знаний.

С точки зрения мотивации, получение обратной связи является одним из инструментов управления, направленного на мотивацию сотрудников за счет формирования доверительных отношений и ощущения участия со стороны компании. Обратная связь помогает устранить все сложности и недопонимания, которые могут возникнуть в ходе внедрения программы обучения персонала.

Другим не менее важным способом мотивации персонала является наставничество. Ответственность за его организацию и реализацию также возлагается на департамент развития и обучения персонала. Наставничество представляет собой передачу опыта сотруднику наставником, который занимает более высокую позицию в компании и обладает большим опытом в той или иной области. По сути, это бесплатный и уникальный инструмент передачи знаний, который способствует профессиональному росту, как наставника, так и менее опытного сотрудника.

Сотрудник, получающий опыт от более опытного коллеги, может заручиться его поддержкой, что благотворно скажется в стрессовых для него ситуациях [2]. Для новых сотрудников наставник является мостиком к их комфортной социализации и адаптации на рабочем месте, и что немаловажно, источником новых знаний.

Наставник, в свою очередь, улучшает свои управленческие навыки. Чаще всего к сотрудникам, которые могут и умеют поделиться своим опытом с коллегами и поддержать их, формируется уважительное отношение со стороны трудового коллектива. Одним из важных аспектов наставничества является формирование профессиональной команды, что впоследствии благотворно сказывается на эффективности всего рабочего процесса и высокой производительности труда.

Предприятие заинтересовано в наставничестве, так как оно позволяет сократить время, необходимое для адаптации молодого сотрудника, который после общения с наставником будет работать с полной отдачей. Кроме этого, поскольку для роли наставника выбирают самых лучших, опытных работников, с высоким моральным уровнем, то в их лице руководство видит «воспитателей», способных своим примером передать ценности корпоративной культуры, которые обеспечат имидж предприятия [1].

Одной из важных задач специалистов отдела развития и обучения персонала является планирование карьеры, активное участие в котором должен принимать линейный руководитель сотрудника. В целях повышения уровня мотивации персонала следует информировать работника не только о краткосрочных карьерных перспективах, но и о возможностях, которые могут открыться перед ним спустя какое-то время, на определенном этапе его карьеры.

В ходе обсуждения карьерных возможностей сотрудник должен четко понимать, какие задачи перед ним стоят и каких показателей он должен достигнуть, чтобы получить продвижение по карьерной лестнице. Стоит отметить, что в большинстве российских компаний информация о

профессиональном росте является закрытой, а сотрудники имеют слабое представление о карьерных перспективах.

Успешное развитие работника и его продвижение по карьерной лестнице имеет для организации стратегическое значение. Результативность трудовой деятельности каждого отдельного сотрудника является основой процветания самой компании, именно поэтому мотивация сотрудников в любом ее проявлении должна стать одной из приоритетных задач любой организации. Более того, лояльные сотрудники могут стать основой кадрового резерва организации.

Кадровый резерв организации формируется на основе качественной оценки потенциала работников. Сюда входят сотрудники, обладающие перспективами занять руководящие должности в организации. Создание кадрового резерва направлено на решение таких задач, как мотивация талантливых специалистов, заинтересованных в карьерном продвижении, сокращение затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников, занимающих управленческие должности, предотвращение вероятности кризисной ситуации в случае ухода из компании одного из ключевых сотрудников.

Создание и управление кадровым резервом также является одним из ключевых мотивационных инструментов. Данный процесс является многоступенчатым и представляет собой систему взаимосвязанных мероприятий.

Первым шагом в данной цепочке является анализ позиций, находящихся в критическом положении. Сюда входит оценка не только сотрудника, занимающего данную позицию с учетом его возраста и карьерных амбиций, но и потенциальных кандидатов, способных занять его место; анализ значимости позиции для организации.

Второй ступенью на этапе формирования кадрового резерва выступает выявление четких требований, предъявляемых к данной позиции, так называемого профиля должности. В дальнейшем в соответствии с утвержденными требованиями будет осуществляться подбор потенциальных кандидатов на должность.

Одним из важных моментов в данном процессе является проведение отбора кандидатов в кадровый резерв, оценка их навыков, умений, квалификации в соответствии с профилем должности. Сама процедура отбора может включать в себя тестовые задания, интервьюирование, оценку аттестационных данных кандидата.

На следующем этапе происходит анализ результатов оценки отбора и составление индивидуальных планов развития. Цель такого плана – разработка мер по достижению намеченных целей работника. Он может включать в себя участие в необходимых тренингах, получение дополнительного образования, стажировку в других департаментах.

Собственно, после реализации индивидуального плана развития должна осуществляться оценка успешности выполненных мероприятий. В случае положительных результатов и наличия вакантной должности, кандидата назначают на желаемую позицию.

Как мы видим, этап формирования кадрового резерва занимает большое количество времени и усилий как со стороны кандидата на должность, так и со стороны самой организации, в частности отдела кадров. Стоит отметить, что в условиях отлаженной системы формирования кадрового резерва он сможет служить надежным источником набора персонала.

Специалисты отдела кадров также занимаются разработкой системы зарплат, вознаграждений и способов нематериальной мотивации персонала.

Материальные способы мотивации сотрудников являются самыми затратными для компаний и предприятий. Материальная мотивация подразумевает денежные выплаты, которые работник получает за свою трудовую деятельность в соответствии со своей должностной инструкцией, а также проявляемую активность в рамках организации.

Исследования, проведенные в области материальной мотивации персонала, показали, что повышение заработной платы является действенным только в течение ограниченного периода времени – порядка трех месяцев, затем «эффект» повышения зарплаты утрачивает свою силу [3].

Стоит отметить, что сокращение размера денежных выплат работодателем также является одним из действенных инструментов материальной мотивации. Такие строгие меры могут быть применены в случае слишком низких трудовых показателей или в случае, когда компания несет убытки по вине сотрудника.

Помимо повышения заработной платы к наиболее распространенным способам материальной мотивации сотрудников относят премии, денежные бонусы, выплаты дополнительного вознаграждения, например, за внеурочные часы работы, неблагоприятные или вредные условия труда, надбавки за совмещение позиций, ученые степени.

Говоря о выплате годовых премий, важно заметить, что в большинстве компаний они выплачиваются с учетом KPI (Key Performance Indicators), то есть показателей эффективности работы персонала. Многие работодатели пытаются отказаться от тринадцатой зарплаты, поскольку выплата годовой премии абсолютно всем работникам вне зависимости от их результативности оказывается слишком затратной и давно утратила мотивационный эффект.

Это связано с тем, что когда сотрудник убежден в том, что ему вопреки качеству исполнения его работы выплатят денежное вознаграждение, он теряет стимул повышать темпы производства. Работники воспринимают премии в качестве постоянной составляющей доходов.

Выплата премиальных на основе KPI может также осуществляться на ежемесячной или ежеквартальной основе с целью поощрения ценных инициатив или досрочного успешного завершения проекта.

В данном случае мотивационный эффект от своевременно выплаченной премии будет создавать правильную следственно-причинную связь между результатом работы и соответствующим поощрением не только у сотрудника, получившего денежное вознаграждение, но и у его коллег.

В качестве дополнительных способов материальной мотивации многие компании предоставляют своим сотрудникам компенсацию сотовой связи, питания, абонементов в фитнес клуб, курсов иностранных языков. Забота компании может проявляться в выплате материальной помощи в связи с рождением ребенка, свадьбой или, наоборот, сложным периодом в жизни работника.

Такие привилегии, как приобретение льготных путевок в санатории, детские лагеря и другие учреждения для сотрудников и членов их семьи помогают при формировании положительного имиджа организации в глазах персонала, а значит, способствуют формированию лояльности.

В некоторых организациях происходит ежегодная индексация заработной платы в зависимости от изменения среднего уровня цен в экономике. Одним из критериев финансовой успешности компании является индексация зарплаты для каждого сотрудника, а не только для топ-менеджмента компании.

Опытные специалисты кадрового управления в вопросе мотивации персонала уделяют большое внимание нематериальной мотивации сотрудников, которая, в первую очередь, должна обуславливаться индивидуальным подходом. Способы нематериальной мотивации могут варьироваться от вынесения благодарности за эффективно проделанную работу, награждения почетными грамотами, поздравлений со знаменательными событиями и датами до обеспечения сотрудников максимально комфортными рабочими условиями и возможностью получать обратную связь от руководителя.

Наличие обратной связи между сотрудником и руководителем по результатам текущей или проделанной работы играет важную роль в трудовой деятельности каждого работника, и, как следствие, жизнедеятельности целой компании.

Как было упомянуто выше, получение обратной связи от сотрудников тесно связано с управлением результативностью труда. На данный момент во многих организациях прослеживается годовой цикл подведения результатов трудовой деятельности персонала.

Лет двадцать назад многие предприятия и компании работали в условиях краткосрочных поручений и их тотального контроля со стороны руководства. С годами появилась идея

постановки годовых целей с тем, чтобы контролировать сам результат трудовой деятельности, а не ее исполнение. Таким образом, у персонала появилась определенная свобода в отношении выстраивания своего рабочего процесса. Теперь сотрудник становился полностью ответственным за результаты проделанной работы.

На данный момент складывается впечатление, что такой подход не является эффективным, поскольку изменения в современном мире происходят слишком быстро, и к концу года изначальные цели могут утратить свою актуальность.

В настоящее время во многих крупных компаниях с развитой системой управления кадровыми ресурсами прослеживается тенденция к получению постоянной регулярной связи [6]. Исследования, проводимые консалтинговыми компаниями в области управления персоналом, показали, что в большинстве случаев культура обратной связи в компании попросту не сформирована: сотрудники либо не готовы давать взвешенную обратную связь, либо предоставляют исключительно положительные отзывы о проделанной работе [5].

Стоит отметить, что в российских организациях в целом не принято благодарить за проделанную работу. Это, в свою очередь, может стать одним из демотивирующих факторов для сотрудника. С этой точки зрения, необходима формализация так называемой «программы спасибо». Сотрудники должны быть уверены в том, что их труд будет оценен по достоинству.

Один из самых простых, но проверенных способов, как научить людей говорить друг другу «спасибо» и ценить работу других – это раздать сотрудникам одного отдела стикеры со словом «спасибо» и попросить раздать их пяти своим коллегам из своего или других отделов, которые оказались для них наиболее полезны в этом месяце. Таким образом, можно будет получить обратную связь (в данном случае положительную), улучшить коммуникацию коллег, а заодно и рабочий настрой.

Обратная связь, как эффективный способ налаживания коммуникации, начинает работать только тогда, когда она привязана к какому-то конкретному заданию, производственному периоду. Например, получение обратной связи может быть организовано по завершению проекта.

Говоря о частоте получения обратной связи, то сроки сбора информации должны устанавливаться в связи с важностью проекта, спецификой его организации и проведения.

Таким образом, в случае регулярного получения обратной связи о проделанной работе у линейного руководителя сложится более четкое представление о работе подчиненного, а перед самим работником всегда будут стоять актуальные цели.

Обратная связь, получаемая от руководителя и коллег в течение всего года по разным проектам, может оказаться очень актуальной и ценной информацией при проведении ежегодной оценки эффективности сотрудника. Благодаря этому может сложиться вполне реалистичная картина трудовой деятельности сотрудника.

Как было упомянуто выше, другим эффективным инструментом нематериальной мотивации персонала является обеспечение сотрудников комфортными рабочими условиями. Здесь имеется в виду комфортное рабочее место, удобный рабочий график, возможность работать из дома.

В обязанности опытного руководителя входит не только непосредственное управление персоналом, но и забота о нем. Наличие комфортного рабочего места, оптимального температурного режима, необходимого освещения является необходимым условием для эффективной трудовой деятельности.

Если мы говорим о производственных и промышленных предприятиях, то для всех работников, в первую очередь, должны быть обеспечены безопасные условия труда, а рабочие места должны быть снабжены всеми необходимыми средствами защиты, предупреждающие получение травм. Соблюдение санитарных норм и его контроль на предприятиях поможет снизить риск получения профессиональных заболеваний и травм на рабочем месте.

Наличие рекреационных зон является очевидным преимуществом для организаций. В обеденный перерыв или после работы сотрудник может отвлечься и, например, поиграть в пинг-

понг с коллегой или, наоборот, спокойно почитать книгу. Чем комфортнее условия на рабочем месте, тем охотнее сотрудник приходит на работу.

Что касается размещения персонала непосредственно в офисе организации, то такой распространенный метод планирования пространства, как открытое пространство, будет подходящим решением для обеспечения местами большого числа сотрудников. В большинстве случаев открытое пространство работает на сплочение коллектива, создает ощущение командной работы. В случае недовольства сотрудника своим рабочим местом, всегда можно «переместить» сотрудника.

Мотивация персонала имеет ценность тогда, когда она ориентирована на индивидуальный подход. Если мы говорим о способах нематериальной мотивации, то возможность работать удаленно или выбирать удобный рабочий график (различные временные интервалы при выработке одинакового количества часов) – это то, что может удерживать работника в компании долгие годы.

Решение о предоставлении сотруднику дополнительного выходного дня в течение рабочей недели после успешного завершения ответственного проекта произведет должный мотивационный эффект и усилит лояльность сотрудника. В целом, все решения, связанные с уступками в отношении организации рабочего процесса, должны приниматься локально и ситуативно при активном взаимодействии линейных руководителей и отдела кадров.

Не менее важную роль в кадровом управлении играет создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Все возникающие конфликты между сотрудниками должны четко отслеживаться и ликвидироваться. В случае возникновения серьезных конфликтов, необходимо прибегнуть к помощи профессионального психолога. В любом случае сохранение благоприятной рабочей атмосферы должно быть одной из первостепенных задач организации.

Командный дух, сплоченность команды – гарантия эффективной и качественной работы. Как правило, специалисты отдела кадров занимаются организацией различных мероприятий, начиная от выездных корпоративов и заканчивая мероприятиями в офисе, которые направлены на объединение и сплочение сотрудников.

Не обязательно тратить большие бюджеты на дорогие развлечения и еду из ресторана. В зависимости от цели встречи и количества персонала (сотрудники всей компании или одного отдела) могут быть организованы эффективные мероприятия, которые помогут сотрудникам узнать друг друга лучше и наладить отношения.

Как было упомянуто выше, сотрудники являются главным ресурсом компании, обеспечивающим ее процветание. С этой точки зрения, задача кадрового управления состоит в рациональном использовании персонала: обеспечении равномерной загрузкой и контроле выполнения работ, наличии возможности стажироваться в другом отделе, правильной оценки потенциала сотрудников.

Чтобы приносить пользу компании, сотруднику не обязательно развиваться в вертикальном положении, добиваясь повышения по должности, многие сотрудники могут органично чувствовать себя на своем рабочем месте и хотеть оттачивать навыки, необходимые в текущей работе. Или, к примеру, работник может захотеть освоить новый вид деятельности и перейти в другой отдел. Горизонтальный рост в данном случае позволит сотруднику ощутить новизну рабочего процесса и получать абсолютно новые знания.

Чем больше компания вкладывает усилий в развитие персонала, тем выше уровень лояльности персонала. Многие сотрудники ценят свои компании за возможности карьерного роста, а компаниям, в свою очередь, всегда выгоднее сотрудничать со старыми сотрудниками, нежели новыми, поскольку в них уже были инвестированы определенные знания и время, разъяснены ценности организации, специфика рабочего процесса.

Одним из основных показателей грамотной политики развития персонала в компании является степень вовлеченности персонала в рабочий процесс. Программа вовлечения включает в себя адаптацию сотрудников на всех этапах их трудовой деятельности, получение обратной связи

по результатам проделанной работы, составление индивидуальных планов развития для каждого из сотрудников, возможность участия в важных и ответственных для компании мероприятиях, поощрение инициативности в работе, нестандартного подхода к решению задачи.

Любой сотрудник, даже не самый амбициозный, будет чувствовать свою значимость для компании, принимая участие в стратегически важном для организации проекте. Причем мотивационный эффект, связанный с возможностью принять участие в чем-то глобальном в рамках компании, будет распространяться и на остальных работников.

Нестандартное решение проблем, креативный подход к решению задачи имеет огромное значение для бизнеса, как в коммерческих компаниях, так и на государственных предприятиях. Было опубликовано исследование, по данным которого уровень вовлеченности сотрудников будет стабильным в тех организациях, которые поощряют своих сотрудников на научные и творческие активности. На настоящее время такая практика есть только в 26% успешных компаниях [5].

Возможность в течение рабочего дня заниматься своими личными проектами, которые могут быть не связаны напрямую с текущими обязанностями сотрудниками, но принадлежать к его профессиональной сфере, может принести свои плоды. Например, как в свое время американская компания 3M побудила своих сотрудников использовать 15% рабочего времени под личные проекты, что в итоге привело к изобретению клейкой бумаги для записей под названием «стикер», ставшей популярной по всему миру [5].

Безусловно, такого рода инициативы могут благотворно сказаться на воодушевлении и вовлеченности сотрудников, ведь развитие талантов и самореализация всегда являлись критерием успешной и счастливой жизни любого человека.

В завершении хочется отметить, что наличие отдела кадров в организации не является залогом эффективного управления персоналом. Специалисты отдела кадров должны быть тонкими психологами и искусными социологами в своей работе, применять актуальные для сотрудников методы мотивации, которые действительно будут поддерживать стремление человека внести свой вклад в развитие организации. В случае, когда основные методы мотивации перестают действовать, требуется полностью пересмотреть текущие способы мотивации.

Общепринятая материальная мотивация часто не имеет соответствующего эффекта вследствие того, что работодатель применяет ее бессистемно. Любое поощрение за эффективно проделанную работу должно осуществляться сразу после ее завершения. В данном случае необходимо создать четкую ассоциативную связь между результативностью и поощрением.

Что касается нематериальных способов мотивации персонала, то и они очень часто перестают работать. Теоретический материал, который сотрудники могут получить на определенном тренинге или семинаре часто бывает нерелевантным в отношении его трудовой деятельности или сотрудник не знает, как применить полученные навыки. В большинстве случаев компания даже не получает обратной связи от персонала по проведенному мероприятию, не знает, насколько актуальными оказались полученные знания и применимы ли они в работе. В данном случае мы говорим о нерациональном использовании бюджетов компании.

В целях извлечения пользы от образовательных проектов специалистам отдела кадров стоит выбирать для своих сотрудников такие тренинги, после которых сотрудники смогут применить свои знания непосредственно в текущей работе, обязательно получив от них обратную связь, что понравилось, что не понравилось, что будут применять в своей работе, от чего откажутся.

На первое место среди качеств, которыми должен обладать успешный сотрудник, выходят коммуникативные и управленческие навыки (искусство убеждать, готовить презентации и выступать перед аудиторией, умение разрешать конфликтные ситуации, управлять людьми). В этом отношении становится очевидна ценность тренингов, направленных на развитие вышеупомянутых навыков и качеств.

Стоит подчеркнуть важную роль постоянной коммуникации между подчиненными и руководителем. Отдел кадров, безусловно, должен участвовать в данном процессе, но лишь с точки зрения модератора, звена, к которому можно обратиться в случае возникновения

недопонимания. Всю самую важную информацию от своих подчиненных управленец сможет получить лишь в ходе непосредственного общения с ними.

Для самого персонала возможность поддерживать прямую связь со своим руководителем имеет большое значение. С точки зрения эмоционального эффекта, умалять значимость данной коммуникации было бы очень непрофессионально. Тем более, многие сотрудники становятся проактивными, когда понимают, что у них есть возможность лично представить свои идеи руководителю и обсудить их.

В случае, когда в компании реализуется только один вид мотивации, например, материальный, и он перестает работать, следует поменять стратегию, сделав акцент на потребностях сотрудника. Даже высокая премия не сможет обеспечить соответствующего мотивационного эффекта, если работник, например, сталкивается с неуважением со стороны линейного руководителя.

Способы нематериальной мотивации, такие как вручение грамоты или возможность принять участие в образовательном тренинге за успешно выполненный проект не всегда могут быть актуальными в случае, если сотрудник нуждается в материальной помощи. С этой точки зрения, организации следует обратиться к денежному вознаграждению, сэкономив бюджет на тренинге, который сотрудник сможет пройти и в будущем при необходимости.

Только проведя соответствующий глубокий анализ потребностей персонала можно создать действительно эффективную систему мотивации труда. Высоко мотивированный сотрудник означает лояльный сотрудник, готовый трудиться на благо общего дела и способствовать процветанию организации.

Литература

1. Когтева Е.В. Наставничество как эффективный инструмент духовно-нравственного воспитания молодого специалиста (на примере предприятий ракетно-космической отрасли) // Социология образования. 2018. № 1. С. 113-122.
2. Наставничество как элемент систем развития персонала в компании [Электронный ресурс]. – <http://www.hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-razvitiya-personala-v-kompanii> (дата обращения 03.12.2020).
3. Основные способы материальной и нематериальной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – <http://www.hr-director.ru/article/66146-qqq-16-m7-12-07-2016-osnovnye-sposoby-motivatsii-personala> (дата обращения: 07.01.2018).
4. Управление мотивацией персонала [Электронный ресурс]. – <http://www.hr-director.ru/article/66177-qqq-16-m7-20-07-2016-upravlenie-motivatsiyei-personala?ustp=W> (дата обращения: 01.11.2020).
5. Шесть HR-практик для повышения вовлеченности персонала [Электронный ресурс]. – <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=16709> (дата обращения: 04.10.2020).
6. Heuvel M., Demerouti E., Bakker A., Schaufeli W. Adapting to change: The value of change information and meaning-making // Journal of Vocational Behavior 83, 2013, p. 11-12.
7. Real Time Feedback: спираль развития Performance Management'a или возвращение на круги своя? (вебинар) [Электронный ресурс]. – <http://www.ecopsy.ru/videomaterialyi/ru-videozapis-vebinara-real-time-feedback-spiral-razvitiya-performance-management-a-ili-vozvrashhenie-na-krugi-svoya.html> (дата обращения: 04.11.2020).
8. The Internal Structure of an HR Department [Электронный ресурс]. – <http://study.com/academy/lesson/common-structures-of-hr-in-organizations.html> (дата обращения: 05.02.2018).

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Е.П. Тавокин, доктор социологических наук, профессор,
ФГБУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»

В статье анализируются проблемы, стоящей перед отечественной социологией управления и предлагаются пути решения данных проблем.

Отмечается, что отечественная социология управления продолжает находиться на стадии своего формирования. Одной из главных её проблем является разработка принципов и методов комплексного использования и интеграции названных научных подходов и направлений в конкретных управленческих ситуациях, а её целью – определение оптимальных алгоритмов практической реализации междисциплинарных технологий.

Автор делает вывод, что социология управления из изучающей должна трансформироваться в социологию конструирующую. Должна усилиться её общественно-преобразующая функция, переход от представления заказчику полученных данных к разработке на их основе «практических рекомендаций», к участию социологов в их реализации, к социологическому сопровождению управленческой деятельности, направленной на конструктивные социальные изменения.

Социология управления, социальные технологии, концепция «устойчивого развития»

SOCIOLOGY OF MANAGEMENT IN MODERN RUSSIA: PROBLEMS AND SOLUTIONS

E.P. Tavokin, doctor of sociological Sciences,
Professor, MIREA - Russian Technological University»

The article analyzes the problems facing the Russian sociology of management and suggests ways to solve these problems. It is noted that the Russian sociology of management continues to be at the stage of its formation. One of its main problems is the development of principles and methods for the integrated use and integration of these scientific approaches and directions in specific management situations, and its purpose is to determine the optimal algorithms for the practical implementation of interdisciplinary technologies. The author concludes that the sociology of management should be transformed from a study to a construction sociology. Its social-transformative function should be strengthened, the transition from presenting the received data to the customer to developing "practical recommendations" based on them, to the participation of sociologists

Sociology of management, social technologies, the concept of «sustainable development»

Наука, являясь одним из фундаментальных атрибутов современного общества, в силу целенаправленных деструктивных действий соответствующих органов власти в современной России уже достигла такого рубежа, после которого о её полноценном функционировании можно будет говорить лишь в сослагательном наклонении. Если отвлечься от бодрых официальных текстов и речей, то легко убедиться, что наука в России поставлена на грань выживания, и нерешение проблем её финансирования, развития инфраструктуры, укрепления или (хотя бы!) сохранения кадрового состава и других базовых атрибутов даже на минимальном уровне, по сути, будет означать для неё смертный приговор.

Для социологии, в частности, как одного из научных направлений драматизм этой ситуации усугубляется спецификой её предметной сферы. Имея своим предметом, общественное устройство в его конкретных формах в данный момент времени, социология поставлена в условия, когда она вынуждена на практике доказывать свой научный статус, свою способность получать достоверное знание об особенностях состояния и функционирования элементов структуры данного общества, разрабатывать на этой основе адекватные рекомендации для решения возникающих проблем.

В ситуации современной России, в которой сфера государственного управления сосредоточена на исчезающе малом пространстве второстепенных направлений и поставлена в подчинённое положение «рыночной» парадигме, когда отсутствует созидательная государственная стратегия развития и вообще какая-либо конструктивная идея, принципы общей теории управления совершенно не могут выполнять свою базисную теоретико-методологическую роль в исследованиях конкретных управленческих проблем. При отсутствии чётко поставленных целей и принципов функционирования теряют какой-либо смысл такие ключевые для управленческого цикла этапы, как целеполагание, проектирование, программирование, планирование. А прогнозирование, даже краткосрочное, в условиях перманентной неопределённости, нестабильности и противоречивости действующих факторов так же больше напоминают занятия каббалистикой. Именно острая необходимость разработки адекватной сложившимся условиям теоретико-методологической базы привели к тому, что в социологии управления общий кризис социологической науки получил наиболее отчётливую форму.

Создавшаяся ситуация потребовала от социологов довольно значительного пересмотра ранее существовавших теоретико-методологических и методических оснований социологической науки, которые разрабатывались и развивались в условиях стабильного и управляемого государственного устройства. Возникшие поначалу растерянность и экстравагантные теоретические выверты сменяются постепенно конструктивной научной рефлексией, одним из следствий которой явилось, в частности, включение в цикл социологического исследования этапа реализации получаемого научного знания. Всё большее признание получает взгляд, согласно которому социологическое исследование должно заканчиваться не только получением чистого знания (как того требуют каноны классической науки), не только традиционным отчётом и публикациями, а разработкой социальных технологий его практического применения в реальной социальной практике. Принципиальным положением является также требование непосредственного участия социолога в разработке и использовании этих технологий.

Что касается проблем социологии управления, то, несмотря на имеющиеся различия в подходах к их решению, в них можно обнаружить нечто общее.

По существу, все они направлены на выявление и развитие внутренних резервов самих участников управленческого взаимодействия. Признаётся, что человек – ключевое звено в системах социального управления. Поэтому его надо рассматривать не как пассивное звено объекта управления, на что ориентирует общая теория систем, а как активную творческую личность, способную не только выполнять (или, как сейчас, не выполнять) команды, но и принимать и реализовывать самостоятельные решения. Довольно отчётливо осознаётся, что человек как работник не может быть исчерпывающим образом понят с помощью формальных познавательных средств и, следовательно, нельзя надеяться на полноценное его включение в управленческий процесс с помощью дихотомической шкалы «начальник – подчинённый». Эта шкала должна иметь, по крайней мере, несколько промежуточных значений, а работники могут в зависимости от ситуации перемещаться по ней, меняясь иногда местами. Конкретно этот подход выражается в следующих положениях.

Повышается частота «сканирования» управленческого цикла «анализ состояния – решение – реализация – результаты». Следствием этого является повышение роли оперативности и расширение функций подсистемы обратной связи. Она должна строго обеспечивать приемлемый уровень достоверности, высокую скорость, полноту и доступность первичных данных, их преобразование по гибкому, нестандартному (в зависимости от ситуации) алгоритму.

Существенно повышаются роль и критерии качества аналитической деятельности. В ней как обязательное звено должен быть заложен элемент обучения и самообучения самих сотрудников этих служб.

Методы исследования должны рассматриваться и использоваться не изолированно от управленческой деятельности, а как элементы технологии принятия и реализации решений, направленных на преодоление конкретных проблем.

Ориентация на преимущественно междисциплинарный подход, при котором методы различных научных дисциплин используются одновременно или по модульному принципу. Наиболее соответствующими управленческим ситуациям современной российской действительности представляются: социология организаций, социология и психология малых групп, социальная инженерия, управленческое консультирование и инновационный подходы, направленные на стимулирование внутренних резервов самоорганизации.

Более отчётливый подход к управлению не как к жёстко алгоритмизированной деятельности, а как к искусству, при котором весьма существенную роль играет интуиция.

Социология управления из изучающей должна трансформироваться в социологию конструирующую. Должна усилиться её общественно-преобразующая функция, переход от представления заказчику полученных данных к разработке на их основе «практических рекомендаций», к участию социологов в их реализации, к социологическому сопровождению управленческой деятельности, направленной на конструктивные социальные изменения.

Учебники по дисциплине «социология управления» обязательно должны основываться на положениях и принципах общей теории управления, а сфера социального управления должна рассматриваться как частный случай её применения с анализом проблем, обусловленных конкретной ситуацией.

Таким образом, современная социология управления продолжает находиться на стадии своего формирования. Одной из главных её проблем является разработка принципов и методов комплексного использования и интеграции названных научных подходов и направлений в конкретных управленческих ситуациях, а её целью – определение оптимальных алгоритмов практической реализации междисциплинарных технологий.

Совершенно очевидно, что роль эмпирической социологии в ближайшие годы будет возрастать. Социология из изучающей будет всё больше становиться социологией конструирующей. Всё большую роль в работе социолога уже сейчас играют тренинги и проектные методы, сочетающие анализ социальной ситуации с работой по её изменению, по повышению эффективности деятельности субъекта социального управления.

Следствие состоит в том, что получаемое социологией управления знание должно стать ещё более технологичным. Организаторы и авторы прикладных исследований должны сами ещё в большей степени становиться «участниками» социальных действий. Главным критерием научности получаемого знания должно быть соответствие полученного знания способам решения практических проблем (тактических и стратегических) в формате дихотомии «правильно – неправильно», «плохо – хорошо» и т. п.

В условиях быстрых и противоречивых процессов, происходящих в современном обществе, социология управления должна внимательнее присматриваться к «потенциалу будущего», который содержится в сегодняшнем дне. Как писал Г. Берже: «Чем быстрее мы едем, тем дальше должны светить наши фары». Для эмпирической науки, которой, по сути, является социология управления, это значит, что необходимо разрабатывать и практически овладевать методиками, которые позволяют изучать не столько состояния, сколько процессы.

Например, в конкретной сфере применения социологии управления в такой весьма важной для управления области, какой является кадровая политика, можно сказать следующее.

Как известно, кадры только тогда становятся решающим ресурсом или вообще проявляются как собственно кадры, а не просто «рабочая сила» или «человеческие ресурсы», когда создаётся система целей, ориентиров и стимулов развития страны, т.е. когда обозначается и реализуется стратегическая программа кардинального преобразования существующих механизмов

и форм деятельности и развёртывания множества векторов принципиально новых, нестандартных возможностей для самореализации. В этой ситуации чиновнику-управленцу для выполнения даже своих штатных функций необходимо помимо определённых профессиональных знаний, навыков и умений дополнительные творческие способности, а именно: способность решать нестандартные, уникальные задачи, самостоятельно находить выход из критических ситуаций, беря всю ответственность за последствия на себя. В этом случае личностные, творческие мотивы получают эффективные формы синтеза с социально обусловленными потребностями. Потребность в кадрах, обладающих такими способностями, всегда бывает довольно острой.

Если же развитие не включено в основу функционирования властных структур и целей развития не поставлено, как это происходит в современной России, творческие способности, имеющиеся в большей или меньшей степени у каждого специалиста, находят себе выход в других, по большей части криминальных формах. Надо совершенно ясно отдавать себе отчёт в том, что без увеличения доли высококвалифицированного, творческого, «дорогостоящего» труда все разговоры о «борьбе с коррупцией», повышении ответственности и т. п. останутся пустопорожней болтовнёй. В этой ситуации никаких проблем с кадрами вообще не должно возникать: «эффективных» (в чисто аппаратном плане!) работников («менеджеров») можно в полном ассортименте отобрать из огромной массы невостребованных и не имеющих перспектив в современной России молодых людей.

И когда сегодня на уровне министров стало модно повторять, что высшие учебные заведения работают «в никуда», что у нас «лишнее» высшее образование, то это отражает не избыток студентов или институтов, а абсолютное отсутствие у большинства представителей высшего чиновничества, политиков, бизнесменов и всей так называемой «элиты» понимания необходимости и желания развития, не говоря уже об отсутствии у них целей и проектов развития страны. В этой ситуации никакая социология управления не поможет: она может лишь обозначить проблему, некоторые пути её преодоления, но радикально изменить её может только политическая воля в сочетании с решимостью её реализации. Только в этом случае обнаружится, что в стране гигантское количество талантливых, толковых и дельных людей, что и в самом деле кадры решают всё.

Технологии управления обществом строятся на технологиях управления человеком, его интересами и потребностями. Однако лучшей технологией управления является созидание. Поэтому необходима масштабная программа созидания. Тогда в ней найдётся место каждому, и каждый будет собой управлять сам, без опеки управленца по персоналу!!! Это станет возможным тогда, когда будут поставлены масштабные, захватывающие воображение задачи, сформировано силовое поле большой созидательной напряжённости, которое ориентирует и мобилизует атомизированных (как того требует «рыночная» парадигма) человеческих индивидов в определённом, социально необходимом порядке, придаст им определённое направление. Именно эта атмосфера – общего производительного труда и интересности – позволила нашей стране в не столь уж отдалённом прошлом достигнуть до сих пор потрясающих воображение успехов, выйти на передовые рубежи мирового развития. Эта удивительная эпоха самым убедительным образом продемонстрировала, что, оказывается, можно обойтись вообще без «богачей», без воров-«собственников», без «невидимой руки рынка», пригодной лишь к облегчению карманов доверчивых простаков, без «конкуренции» (это в мире монополий-то!), без стихийных «экономических законов», навязанных нам лукавыми перестроечными «академиками». За почти треть века «демократического» «развития» граждане России сами смогли убедиться, что конкуренция, нажива, прибыль, кризис, дефолт и тому подобные постыдные атрибуты «рынка» несовместимы с нормальным обществом, что время частных лавочек безвозвратно прошло ещё в начале XX века, что они несовместимы с эффективным, высокоинтегрированным современным производством. Стало совершенно очевидно, что обеспечить каждому возможность самореализации возможно не архаичной «конкурентной», изнуряющей своей бесплодностью и бессмысленностью борьбой за место под солнцем, а посредством большого, интересного дела. В

этом случае не потребуется отдельно ни «управления персоналом», ни «менеджмента», ни кадровых технологий и других заморочек паразитического функционирования.

Технологии управления обществом находят свое отражение и в социальной политике государства. Если исходить из сущности, принципов и цели социальной политики, то при самом общем подходе функциями социальной политики являются обеспечение устойчивого социально-экономического развития (1), социальных прав (2), социальной безопасности (3), социальной защиты (4), снижение уровня социальной напряжённости (5). Рассмотрим последовательно, как реализуются указанные функции и как это отражается на состоянии человеческого потенциала.

Концепция «устойчивого развития» получила широкое распространение после публикации доклада, подготовленного для ООН в 1987 г. специально созданной в 1983 г. Международной комиссией по окружающей среде и развитию. Эта концепция исходит из необходимости соблюдения баланса между решением социальных и экономических проблем, с одной стороны, и сохранением окружающей среды, с другой. В июне 1992 г. в Рио-де-Жанейро состоялась Конференция ООН по окружающей среде и развитию (ЮНСЕД), на которой было принято историческое решение об изменении курса развития всего мирового сообщества. Такое беспрецедентное решение глав правительств и руководителей 179 стран, собравшихся на ЮНСЕД, было обусловлено стремительно ухудшающейся глобальной экологической ситуацией и прогнозируемой на основе анализа её динамики глобальной катастрофой, которая может разразиться уже в XXI в. и привести к гибели всего живого на планете. Россия, подписавшая документы упомянутой Конференции ООН, взяла на себя серьёзные обязательства по реализации программы всемирного сотрудничества, принятой на основе консенсуса.

В России в феврале 1994 года Президент подписал Указ о переходе Российской Федерации на модель устойчивого развития [5]. Концепция перехода к устойчивому развитию в России была принята в 1996 году. В ней предусматривалась реализация комплекса мер, направленных на сохранение жизни и здоровья человека, решение демографической проблемы, борьба с преступностью, искоренение бедности, изменение структуры потребления и снижение уровня социально-экономического расслоения населения. В качестве критериев устойчивого развития были названы основные показатели качества жизни: продолжительность жизни человека (ожидаемая при рождении и фактическая), состояние его здоровья, отклонение состояния окружающей среды от нормативов, уровень знаний и образовательных навыков, доход, измеряемый валовым внутренним продуктом на душу населения, уровень занятости, степень реализации прав человека.

Итоги реализации названной Концепции находящимися у власти в нашей стране либералами-монетаристами необычайно ярки и показательны. В кратчайшем изложении выглядят они так.

По темпам экономического роста РФ в 2018 г. заняла 117-е место из 170. Из стран G20 – по всем параметрам 20-е место. По индексу восприятия коррупции в 2018 г. она заняла – 136-е место из 180 стран, пропустив далеко вперёд Молдавию (116), Украину (120) Казахстан (123). По данным на 2017 год 18 миллионов граждан России периодически употребляют наркотики. При этом 60% наркоманов – люди от 16 до 30 лет, 20% - школьники. 20% мировой численности героиновых наркоманов живут в России. За годы «реформ» страна потеряла примерно 23 миллиона коренного населения, а с учётом неродившихся и пропавших без вести (числящихся живыми) – более 42 млн. Практически завершены разрушение систем бесплатного образования и здравоохранения и развал передовых отраслей промышленности и сельского хозяйства. Процветают педофилия и работорговля. В результате, если СССР образца 1989 г. по индексу человеческого потенциала (ИЧП) занимал 26 место в мире, уступая США с их 19 местом всего лишь 7 позиций, то указанное отставание сегодня многократно возросло. Так, по итогам 2018 г. ставшая «рыночной», капиталистической и «демократической» Россия в мировом рейтинге по ИЧП базируется лишь на 49 месте, в то время как США – на 15-м. Перечень «достижений» можно продолжать. При этом необходимо заметить, что подобная «чернуха» — вовсе не «мифы догматиков-коммунистов», а справочники ООН [6]. На всё это теоретики-либералы не обращают

никакого внимания, продолжая терроризировать общественное сознание «ужасами советского тоталитаризма». Таковы «успехи» РФ в части устойчивого социально-экономического развития.

В число важнейших функций социальной политики входит обеспечение социальной безопасности, смысл которой состоит в том, чтобы обеспечить возможность человеку, социальным группам, общностям, социуму удовлетворять социальные потребности и интересы. Результатом её эффективной реализации должно быть состояние защищённости жизненно важных социальных интересов личности, государства, общества от социальных опасностей. Источники социальных опасностей могут быть внутренние и внешние. К внутренним источникам относятся: несправедливое распределение собственности, доходов, жизненных благ, власти; существование антагонистической социальной структуры, исповедующей диаметрально противоположные, непримиримые интересы и цели. Внешние угрозы социальной безопасности обусловлены ухудшением глобальной социальной ситуации. К основным её формам относятся: расширение зоны бедности, обострение продовольственной проблемы, распространение голода, болезней, эпидемий, наркомании, преступности и социальной несправедливости.

Реализация функции социальной безопасности происходит в весьма характерной форме. Как внутренние, так и внешние источники социальных опасностей в современной России функционируют чрезвычайно эффективно. Достаточно вспомнить первый этап «шоковой терапии», когда одномоментно была ограблена вся страна, второй этап – «ваучерная приватизация», в результате которой практически вся до этого общенародная собственность оказалась в руках кучки мошенников. В качестве одного из очередных этапов грабежа граждан РФ можно рассматривать пенсионную «реформу» 2019 года, в соответствии с которой каждый потенциальный пенсионер по самым минимальным подсчётам обворовывается государством на один миллион. Поэтапное ограбление страны и населения продолжается в виде непрерывного роста налогов, тарифов, цен, штрафов и т. п., а «антагонистические социальные структуры» процветают и находят полное одобрение и поддержку в коридорах власти. Что касается внешних угроз, то маниакальная приверженность высших органов власти стратегии удовлетворения любых претензий так называемых «цивилизованных» стран даже на самых унижительных условиях означает открытость России практически всем названным выше внешним угрозам.

При успешной реализации всех рассмотренных выше функций социальной политики успешно решалась бы ещё одна её важная функция – снижение социальной напряжённости. Социальная напряжённость обозначает такое состояние общественной ситуации, проявлением которой являются неудовлетворённость и недовольство значительной части населения существующим порядком функционирования общества, обострение противоречий, нестабильность важнейших процессов. Фундаментальная причина социальной напряжённости – противоречие между потребностями, интересами, ожиданиями значительных по численности социальных общностей, групп и неудовлетворительный уровень или качество их удовлетворения, несправедливые ограничения доступа к ресурсам, массовая неудовлетворённость качеством жизни. Социальная напряжённость возникает тогда, когда значительная часть социальных групп, общностей, страт отчётливо осознаёт, что у них нет возможности в настоящем и в ближайшей обозримой перспективе удовлетворить свои насущные потребности и достичь важные, прежде всего, самые элементарные жизненные цели.

Социальная напряжённость проявляется в общественном мнении и массовых протестных действиях. Традиционные индикаторы оценки социальной напряжённости – уровень доверия к органам власти (государственной и муниципальной) и уровень протестных настроений. По оценкам социологической службы «Фонд общественного мнения» в течение 2019-2020 годов доля граждан Российской Федерации, которым приходилось слышать от окружающих людей критические высказывания в адрес российских властей, устойчиво держалась около 62% – 65%. Это означает, что социальная напряжённость в современном российском обществе достигла крайних пределов. По данным «Левада-центр» на начало 2020 года, каждый четвёртый житель России готов принять участие в массовых акциях протеста. Единственный способ переломить ситуацию – радикальное изменение характера проводимой органами власти социальной политики.

В числе основополагающих функций социальной политики следует также выделить:

- формирование рациональной структуры доходов и потребностей общества;
- стимулирование мотивационных принципов активизации трудовой производительной деятельности работников;
- согласование личных, коллективных и общественных интересов;
- учёт доли каждого работника в создании и распределении общественных благ;
- развитие социальной инфраструктуры общества.

Формирование рациональной структуры доходов и потребностей общества предполагает разработку цели развития общества на определенный, достаточно длительный период времени; создание целевых комплексных программ, направленных на её реализацию; определение объёма и структуры потребностей общества на указанный период с тем, чтобы заложить их в параметры развития производства. Таким образом, полноценная социальная политика предопределяет необходимость плановой основы функционирования социума, доказавшей свою феноменальную и пока ещё никем не превзойдённую эффективность в период индустриализации, создания и развития системы образования, здравоохранения, культуры, науки, вооружённых сил и других важнейших социальных институтов в нашей стране. Доказывает её эффективность и опыт современного Китая. Никакими рыночными, конкурентными механизмами обеспечить реализацию указанных функций в комплексе невозможно. «Рыночное» либерально-монетаристское общество, как было показано выше, способно только к саморазрушению и уничтожению основы основ социума и инноваций – человеческого потенциала, заложенных в него творческих способностей и самих людей.

Общественный характер современного производства, широкое разделение труда, специализация и монополизация требуют интегрирования всей экономики в единый плановый народнохозяйственный комплекс с равенством труда и равенством платы. Только в условиях равенства возможна подлинная свобода созидать, творить, полноценно трудиться на благо общества, следовательно, и на своё благо. Только в условиях равенства каждый человек может свободно занять место, наиболее полно соответствующее его талантам, наклонностям и призванию. И тогда поиск возможностей полного раскрытия человеческого потенциала народа станет главным предметом социологии управления.

Литература:

1. Марков М. Технологии и эффективность социального управления // М.: Эксмо, 2012. 240с.
2. Николаев А. А. Социология управления / А.А. Николаев // М.: Альфа-М, Инфра-М. 2019. 268 с.
3. Сафронов А.П. Социология управления: Изнанка деловой власти / А.П. Сафронов // М.: Ленанд. 2017. 400 с.

**ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В ЕВРОПЕ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Т.В. Уражок, аспирант 3-го года обучения направление подготовки «Социологические науки»,
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области «Технологический университет
имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

В статье рассматриваются основные аспекты институционализации системы подготовки кадров высшей квалификации в Европе. Анализируются документы, оказавшие огромное влияние на данную систему подготовки и изменившие ее. Рассмотрены и проанализированы основные принципы научного семинара в Зальцбурге по Болонскому процессу. Исследована особая категория специалистов высшего образования (HEPROs), занимающих особый статус в университете и не являющимися ни высшим управленческим звеном, ни исследователями, ни преподавателями, однако играющих важную роль в поддержке управления университетом, преподавателей, студентов в выполнении основных функций преподавания.

Аспирантура, аспиранты, исследователи, специалисты высшего образования, болонский процесс.

**INSTITUTIONALIZATION OF DOCTORAL EDUCATION IN EUROPE:
MANAGEMENT ASPECT**

T.V. Urazhok, 3d year postgraduate student of Sociology of Management
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

The article deals with the main aspects of institutionalization of the doctoral education in Europe. The documents that have had a huge impact on doctoral education and changed it are analyzed. The main principles of the scientific seminar in Salzburg on the Bologna process are considered and analyzed. A special category of higher education professionals (HEPROs), who has a special status at the university and are neither senior management, nor researchers, nor teachers, but who has an important role in supporting the management of the university, teachers, and students in performing the main functions of teaching, is studied.

Doctoral education, researchers, PhD students, higher education professionals, Bologna process.

В настоящее время получение научной степени представляет собой более сложный процесс, чем двадцать лет назад. Основные требования, предъявляемые к аспиранту в процессе обучения и подготовки диссертационного исследования, стали более прозрачными, однако в целом можно отметить, что существенно они не изменились. Но, к обучению в аспирантуре добавились дополнительные требования и обязанности. Эти новые элементы в настоящее время являются обязательной частью современной аспирантуры и помимо всего остального включают развитие навыков, сотрудничество исследователей с неакадемическими секторами, поддержку и развитие карьеры молодого исследователя, интернационализацию, мобильность. В этой связи стоит отметить, что система подготовки кадров высшей квалификации неразрывно связана с экономическими и политическими условиями, в которых работают учреждения, готовящие будущих кандидатов наук, они также оказывают влияние на то, как будет осуществляться подготовка. В результате ответственность за подготовку в аспирантуре перешла от отдельного научного руководителя к учреждению, присуждающему научную степень.

Для того чтобы ориентироваться в этой новой сложной обстановке и предоставлять высококачественное образование будущим кандидатам наук, университеты должны использовать опыт новой категории неакадемического персонала, занятого в самых разных административных подразделениях, обеспечивающих поддержку подготовки кадров высшей квалификации. Они являются связующим звеном между руководством университета и реализацией основной стратегии. Следует отметить, что они занимают положение между академической и административными сферами.

Реформа высшего образования интенсивно внедрялась не только в Европе, но и в глобальном масштабе, независимо от того, какой был уровень высшего образования в конкретных странах. Реформа европейского высшего образования, наиболее известная как Болонский процесс, объединила большинство европейских стран и их образовательные системы с целью сделать образование более конкурентоспособным, отвечающим современным потребностям общества, а также более структурно сопоставимым в европейском пространстве высшего образования [5].

Интересно, что некоторые неевропейские страны также выразили заинтересованность во внедрении Болонской системы. По сути, эта единая «европейская» образовательная система заинтересовала весь мир высшего образования. Структурные изменения в сочетании с лучшим согласованием систем высшего образования в Европе признаны важным шагом на пути к достижению целей европейского пространства высшего образования, например, для лучшей подготовки аспирантов к будущей карьере в сфере науки и повышение эффективности в целом. Данная реформа высшего образования также была самой интенсивной на сегодняшний день, проведенной за относительно короткий период времени, начиная с Болонской декларации 1999 г.

В сложившейся системе образования с началом изменений основная сосредоточенность была в первую очередь на уровнях бакалавриата и магистратуры. По некоторым причинам о подготовке аспирантов практически не упоминалось. Во-первых, аспирантура всегда сохраняла защищенный статус в академических кругах - высший уровень образования, при котором высшая академическая степень присуждается ограниченному числу людей (социальная интеллектуальная элита) и, таким образом, в некотором смысле «принадлежит» лучшим исследователям и профессорам в университетской среде. Во-вторых, она всегда являлась связующим звеном между образованием и науки и поэтому требовала иного подхода, чем тот, который применялся для систем бакалавриата и магистратуры.

Ситуация изменилась в 2005 году, когда 3-5 февраля в Зальцбурге прошла конференция по Болонскому процессу, посвященная исключительно системе подготовки кадров высшей квалификации. Она собрала как ученых, так и политиков. В ходе работы конференции были сформулированы основные выводы и рекомендации [12]:

Основным компонентом аспирантуры является продвижение знаний посредством оригинальных исследований. В то же время признано, что обучение в докторантуре должно все больше соответствовать потребностям рынка труда, который намного шире, чем академические круги.

Изменения в образовательной стратегии и политике. Университеты как учебные заведения должны взять на себя ответственность за обеспечение того, чтобы предлагаемые ими программы подготовки аспирантов отвечали новым вызовам и включали соответствующие возможности профессионального карьерного роста.

Важность разнообразия. Богатое разнообразие программ подготовки аспирантов в Европе, включая присуждение научной степени двумя (или более) учреждениями, является сильной стороной, которая должна подкрепляться качеством и надежной практикой.

Аспиранты в качестве исследователей, начинающих карьеру, должны быть признаны профессионалами - с соответствующими правами - которые вносят ключевой вклад в создание новых знаний.

Решающая роль кураторства и оценки. В отношении отдельных аспирантов механизмы кураторства и оценки должны основываться на прозрачной договорной основе с разделением

ответственности между аспирантом, руководителями и учреждением (и, при необходимости, включая других партнеров).

Достижение критической массы. Программы подготовки аспирантов должны стремиться к достижению критической массы и должны основываться на различных типах инновационной практики, внедряемой в университетах по всей Европе, с учетом того, что разные решения могут подходить для разных контекстов и, в частности, для больших и малых европейских стран. Они варьируются от аспирантуры в крупных университетах до международного, национального и регионального сотрудничества между университетами.

Продолжительность. Программы подготовки аспирантов должны действовать в течение определенного периода времени (как правило, от трех до четырех лет с полным рабочим днем).

Продвижение инновационных структур для решения задачи междисциплинарного обучения и развития передаваемых навыков.

Повышение мобильности. Программы подготовки аспирантов должны стремиться предлагать географическую, а также междисциплинарную и межотраслевую мобильность и международное сотрудничество в рамках интегрированной системы сотрудничества между университетами и другими партнерами.

Обеспечение надлежащего финансирования. Разработка качественных программ подготовки аспирантов и успешное их завершение требует соответствующего и устойчивого финансирования.

В контексте Лиссабонской стратегии ЕС и Болонского процесса состоялась серьезная дискуссия о фундаментальных основах высококачественного образования аспирантов в Европе. Результатом стала публикация Зальцбургских принципов (EUA 2005), в которых изложено единое видение подготовки аспирантов в Европе. Следует отметить, что смысл данных принципов заключается в том, что они являются общеприменимыми, независимо от национальных, правовых или дисциплинарных особенностей.

В 2008 году профессионализация аспирантуры в Европе достигла важной вехи с созданием Европейского совета по образованию аспирантов (EUA-CDE).

В 2010 г. были изданы Рекомендации Зальцбург II [10]. Вместе с первоначальными Зальцбургскими принципами эти документы стали справочными документами для тех, кто формирует систему подготовки кадров высшей квалификации в своей стране или учреждении, или тех, кто участвует в других аспектах процесса реформы аспирантуры.

Потребности и изменения, предложенные и определенные зальцбургскими принципами, затронули все аспекты докторантуры. С одной стороны, потребовались структурные изменения как на программном, так и на организационном уровнях. Например, новая и отличительная роль учреждения побудила пересмотреть способ осуществления курирования. С другой стороны, делался акцент на том факте, что университеты нуждаются в достаточной автономии, чтобы позволить им брать на себя ответственность за создание третьего уровня образования, которое наилучшим образом соответствует их способностям и потребностям. Это способствовало диверсификации программ аспирантуры.

В 2008 году Европейская ассоциация университетов (EUA) (ведущая ассоциация университетов, насчитывающая почти 900 членов и один из двух организаторов конференции в Зальцбурге) учредила Совет по подготовке кадров высшей квалификации (EUA-CDE). Миссия данной структуры - способствовать развитию, продвижению и совершенствованию докторантуры и исследовательской подготовки в Европе. Он дает европейским университетам большую власть в вопросах докторантуры как внутри Европы, так и за рубежом и способствует повышению прозрачности аспирантских и исследовательских школ и программ.

Следует отметить, что Совет находится в постоянном контакте со своими членами и поддерживает связь со всеми заинтересованными сторонами, участвующими в процессе подготовки аспирантов, чтобы разработать необходимые рекомендации и выработать политику в данной области. В частности, он также организует ряд различных мероприятий, связанных с докторантурой, и предоставляет отличную платформу для установления контактов и обмена.

Важно отметить, что эти принципы также выявили необходимость в новом типе лидерства и, более того, изменили профиль среднего менеджмента и профессионального административного персонала, участвующего в подготовке будущих кандидатов наук.

Аспирантура является одной из ключевых видов деятельности исследовательских университетов. Сегодня она играет важную роль в стратегии университета и вносит значительный вклад в общие результаты высшего образовательного учреждения. Она также способствует процессу институциональной интернационализации и, как таковая, требует специального финансового участия и надлежащего управления. Реформа системы аспирантуры дала университетам «второе дыхание». Повышение эффективности аспирантуры являлось основной целью реформы. Достижения данной цели предполагалось за счет увеличения показателей успешного освоения программ аспирантами, сокращения продолжительности обучения и увеличения возможностей трудоустройства новых обладателей научной степени за счет предоставления им новых наборов навыков. Главный итог всего цикла третьей ступени образования – это выпуск нового обладателя научной степени, подготовленного не только к карьерному развитию в академическом секторе, но и за его пределами. Также важно отметить необходимость взаимодействия образования с промышленным и государственным сектором, а также усиление поддержки межсекторального сотрудничества. Таким образом, для достижения этой цели сотрудничество между университетами и другими внешними заинтересованными сторонами стало неизбежной основой для новых программ подготовки аспирантов.

Представляется актуальным рассмотрение вопроса перехода от индивидуальной ответственности к институциональной. В 1990-е годы стало ясно, что существующая модель аспирантуры больше не является удовлетворительной. Традиционные формы обучения в аспирантуре производили кандидатов наук, образование и подготовка которых были слишком узкими: нехватка профессиональных, организационных и управленческих навыков, необходимость большего количества времени для завершения обучения и плохая информированность о возможностях трудоустройства за пределами академического сектора [6]. Рынок труда предъявлял к университетам новые и все более высокие требования, а экономика, основанная на знаниях, и программы аспирантуры не отвечали этим требованиям. Однако с тех пор ситуация сильно изменилась. Научная степень больше не рассматривается как преимущественно академическое звание, необходимое и ценимое только для академической карьеры. Теперь это «билет» к исследованиям и профессиональной карьере для молодых исследователей как внутри, так и за пределами академических кругов. В некотором смысле окончательный «продукт» аспирантуры сегодня мало похож на продукт двадцать лет назад.

Новая модель аспирантуры основана на четко определенных (и часто формально заявленных) правилах и ожиданиях всех участников процесса. Сегодня высшие учебные заведения несут растущую институциональную ответственность за результаты, которые они производят, и действуют в рамках нового типа договоренностей (или «контрактов») с обществом. Согласно этому новому соглашению, вузы «... несут ответственность за свои программы, персонал и ресурсы, в то время как государственные органы сосредоточены на стратегической ориентации системы в целом» [8, с. 7].

Аналогичным образом, в рекомендациях Зальцбургских принципов говорится, что университеты должны брать на себя больше ответственности, чтобы предлагаемые программы подготовки кадров высшей квалификации и исследовательская подготовка были разработаны с учетом новых задач и включали соответствующие возможности профессионального карьерного роста для аспирантов [9].

Чтобы удовлетворить это новое требование, университеты меняют свои модели управления и уделяют больше внимания роли и ответственности руководства университета. В этой новой ситуации оно должно найти баланс между требованиями академического сообщества о большей автономии и социальной ответственности университетов, с одной стороны, и с другой стороны, механизмами государственного регулирования (аккредитация и рейтинг вузов), которые направлены на контроль и мониторинг функционирования вуза. В ответ на эту тенденцию к

усилению институциональной ответственности в большинстве университетов руководство и управленческий персонал университетов повышают свой профессиональный уровень.

Требование большей институциональной ответственности являлось основной причиной изменения организации аспирантуры в университетах. Предполагалось, что структуры аспирантских школ должны повысить качество, эффективность и, в то же время, обеспечили прозрачность аспирантуры [7].

В большинстве случаев создание аспирантских школ было одной из нескольких инициатив, предпринятых университетами для повышения эффективности системы подготовки кадров высшей квалификации. Это нашло отражение в фокус-группах PRIDE, участники которых рассказали, как они участвуют в новых разработках в своем университете. Они внесли свой вклад в создание новых организационных форм, которые требовали персонала нового типа и нового набора навыков.

Создание аспирантских школ требует наличия квалифицированных управляющих, знакомых с системой высшего образования и имеющих четкое представление о современном состоянии системы подготовки кадров высшей квалификации в целом. Это было одной из отправных точек для появления специалистов высшего образования (HEPROs) в аспирантуре, и школы создавали новые должности для данного рода персонала. Данные специалисты представляют собой высококвалифицированный персонал в университете [11]. Следует отметить, что они не являются ни высшим управленческим персоналом, ни ответственными за академические функции преподавания и подготовку исследований. Но, данные специалисты являются стержнями академических и административных структур и процессов в университетах [11]. Для того чтобы справиться с новыми требованиями, университеты расширили административный персонал и создали новые рабочие места с новыми функциями. Участники фокус-группы сообщили, что двадцать лет назад должности, которые они сейчас занимают, отсутствовали в университетах. Тем не менее, сферу управления высшим образованием часто считают «совершенно новой сферой деятельности». Эти новые должности являются результатом вышеупомянутых изменений в общей структуре управления и, в частности, в аспирантуре.

Переход к институциональной ответственности также повлиял на процесс кураторства, который по-прежнему занимает центральное место в процессе подготовки аспиранта. Как упоминалось ранее, новым элементом аспирантуры является институциональная ответственность за обеспечение надлежащего курирования аспирантов научным руководителем или, по крайней мере, организация всех необходимых условий для благоприятного научного руководства. Роль научного руководителя стала более ответственной и усложнилась. В то же время роль специалистов в сфере высшего образования как связующего звена между научными руководителями, управленческими структурами и аспирантами приобрела важную роль в университетах, которые хотят обеспечить высокое качество кураторства. Данные специалисты часто участвуют в разработке и организации программ обучения кураторов в университетах, а также в реализации мер по обеспечению качества, направленных на процесс эффективного курирования.

Литература

1. Белова О.А., Лапшинова К.В. Внутренний мониторинг качества образовательных услуг в условиях модернизации системы высшего образования в странах таможенного союза и странах СНГ / О.А. Белова, К.В. Лапшинова // Перспективы, организационные формы и эффективность развития сотрудничества ВУЗов стран Таможенного союза и СНГ: сборник научных трудов международной научно-практической конференции. 2013. С. 287–292.
2. Когтева У.А., Кирилина Т.Ю. Перспективы развития медиапространства университета в условиях глобализации / У.А. Когтева, Т.Ю. Кирилина // Русский космизм: история и современность. 2018. С. 208-214.

3. Уражок Т.В., Лапшинова К.В. Системы подготовки кадров высшей квалификации в Российской Федерации и Соединенном Королевстве: сравнительный анализ / Т.В. Уражок, К.В. Лапшинова // Социальная политика и социология. 2019. №2. Т.18. С. 54-65.
4. Уражок Т.В. Отношение российских аспирантов к системе подготовки кадров высшей квалификации в условиях управленческих инноваций / Уражок Т.В. // Социально-гуманитарные технологии. 2020. №1(13). С. 39-47.
5. Болонский процесс. URL. Режим доступа: [https://www.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x39/xeef/14831/file/Болонский%20процесс-историческая%20справка%20\(до%202010г\).pdf](https://www.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x39/xeef/14831/file/Болонский%20процесс-историческая%20справка%20(до%202010г).pdf) (дата обращения: 28.01.2021).
6. Kehm, V. M. (2007) 'Quo Vadis Doctoral Education?: New European Approaches in the Context of Global Changes', European Journal of Education, vol. 42, no. 3, pp. 307–319.
7. Sursock, A. and Smidt, H. (2010) Trends 2010: A decade of change in European Higher Education, Brussels, European University Association.
8. European Commission (2005) Mobilising the brainpower of Europe: enabling universities to make their full contribution to the Lisbon Strategy [Online]. URL. Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0152&from=ES> (дата обращения: 28.01.2021)
9. European University Association (2005) Doctoral Programmes for the European Knowledge Society: Report on the EUA doctoral programmes project [Online], Brussels, European University Association. URL. Режим доступа: http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Doctoral_Programmes_Project_Report.1129278878120.pdf (дата обращения: 28.01.2021).
10. European University Association (2010) Salzburg II Recommendations: European universities' achievements since 2005 in implementing the Salzburg Principles. URL: <https://eua.eu/resources/publications/615:salzburg-ii---recommendations.html> (дата обращения: 28.01.2021)
11. Higher education professionals. Definition. URL: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-94-017-9553-1_303-1#:~:text=Definition,structures%20and%20processes%20in%20universities. (дата обращения: 28.01.2021).
12. Salzburg 2005 – Conclusions and Recommendations. URL: <https://www.eua.eu/resources/publications/626:salzburg-2005---conclusions-and-recommendations.html> (дата обращения: 28.01.2021).

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КОГНИТИВНЫХ ФУНКЦИЙ ЮНЫХ ШАХМАТИСТОВ

Н.Л. Захарова, доктор психологических наук,
 профессор 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

Статья посвящена проблемам развития когнитивных функций в процессе спортивной деятельности юных шахматистов. Отмечается актуальность исследования психологических аспектов результативности шахматного творчества. Приводятся результаты эмпирического исследования мышления, внимания, памяти, восприятия детей, занимающихся шахматной деятельностью. Рассматриваются психологические качества шахматиста, составляющие его личностно-профессиональный потенциал. Определяются внутренние условия деятельности шахматиста, детерминирующие успешность в соревнованиях разного уровня. Обосновывается необходимость разработки специальных упражнений для юных шахматистов, которые позволяют усовершенствовать процесс подготовки к соревновательной деятельности.

Когнитивные функции, деятельность шахматиста, мнемические процессы, зрительное восприятие, ассоциативное запоминание.

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF COGNITIVE FUNCTIONS OF YOUNG CHESS PLAYERS

N.L. Zakharova, doctor of Psychology, Professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines,
 State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
 "LEONOV Moscow Region University of Technology", Korolev, Russia

The article is devoted to the problems of development of cognitive functions in the process of sports activity of young chess players. The relevance of the study of psychological aspects of the effectiveness of chess creativity is noted. The results of an empirical study of thinking, attention, memory, and perception of children engaged in chess activities are presented. The psychological qualities of a chess player that make up his personal and professional potential are considered. The internal conditions of a chess player's activity that determine success in competitions of different levels are determined. The author substantiates the need to develop special exercises for young chess players, which allow to improve the process of preparation for competitive activities.

Cognitive functions, chess player activity, mnemonic processes, visual perception, associative memorization.

Значимым компонентом формирования психологической системы человека становится развитие культурного, интеллектуального, личностного потенциала, предполагающего достижение результата в общественно значимой творческой деятельности. Одной из современных тенденций спортивной деятельности является необходимость обращения к проблеме влияния психологии спортсмена на результаты его спортивных достижений. В связи с этим актуальность обретает обращение к вопросу формирования и развития психических функций и индивидуально-психологических особенностей, позволяющих субъекту спортивной деятельности реализовать личностный потенциал.

Очевидно, что процесс развития личности шахматиста является психологически сложным, многофакторным, затрагивающим не только развитие когнитивных функций (мышления, внимания, памяти и др.), но и волевые, мотивационные, ценностные, эмоциональные, социально-перцептивные компоненты личности. При этом, мыслительная деятельность, выступающая в творческой способности абстрагирования, моделирования, анализа, синтеза, антиципации, является ведущей в творческом процессе, в достижении результата шахматного творчества.

Актуальность проблемы исследования когнитивных функций юных шахматистов обусловлена тем, что в настоящее время недостаточно работ, раскрывающих особенности развития мышления, внимания, памяти и др. в условиях тренировочной деятельности на начальном и среднем этапах подготовки юного спортсмена. Решение проблемы определения особенностей развития когнитивных функций детей, занимающихся шахматным спортом, позволит оптимизировать процесс психологической подготовки юных шахматистов.

Значимость психологических аспектов шахматного творчества была определена еще в XIX веке, а в дальнейшем в крупных исследовательских работах советских и зарубежных ученых и шахматистов. Так, В.И. Линдер, И.М. Линдер в энциклопедическом труде «Короли шахматного мира. Жизнь и игра сквозь призму энциклопедии» приводят афоризмы первого чемпиона мира по шахматам В. Стейница, где особенно очевидна психологическая составляющая деятельности шахматиста: «шахматы не для слабых духом...»; «К цели ведет только честная нелицеприятная критика» [5, с.43]. А в описании шахматной игры спортсмены, исследователи, характеризуют специфичность деятельности шахматистов, используют термины, которые находятся в исследовательском поле психологии: «непревзойденный турнирный боец» (А. Алехин об Э. Ласкере) [5, с. 128]; «.. у него уже нет выдержки и выносливости, необходимых для упорного матча» («Чесс уорлд» об А. Андерсене) [5, с. 46]; «Он мог себе позволить экспериментировать, рисковать, действовать чересчур азартно» (С.М. Флор об А. Алехине) [9, с. 125], «тончайший позиционный шахматист, виртуоз защиты», «глубокий психолог» (М. Таль о Т.В. Петросяне) [5, с. 589]; «мощный интеллект и всестороннее образование» (С. Тартаковер об А. Алехине) [3, с.16].

Исследователи и спортсмены – шахматисты неоднократно обращались к анализу психологических феноменов, которые составляют внутреннюю структуру шахматной игры. Так, А. Рубинштейн особую роль уделял процессу восприятия и анализа индивидуальности соперника [6]. Н. В. Крогиус известен развитием общепсихологических принципов шахматной игры, психологической подготовки шахматиста [4]. А.А. Котов описал личностные качества, необходимые для успешности в шахматной деятельности [3].

Анализ современных работ, затрагивающих психологическую сторону шахмат, позволяет выделить несколько аспектов:

Исследование психологии противостояния соперников и на этой основе разработка практики ведения психологической борьбы за шахматным столом, подготовки к соревновательной деятельности.

Изучение процесса обучения шахматам в целом, психологических аспектов индивидуальной подготовки шахматиста, в частности.

Изучение влияния личности соперника на процесс его шахматной деятельности.

Исследование личностного и профессионального потенциала шахматиста, позволяющего ему достигать высоких результатов.

В новейшей истории шахмат мы также постоянно имеем дело с психологией шахмат и шахматиста. Так, оценивая свой поединок в матче за мировую шахматную корону с Магнусом Карлсеном, российский шахматист С.Карякин отметил, что его поражение было обусловлено неготовностью перестроиться с классического контроля времени на быстрый контроль [10]. В данном случае речь идет о психофизиологической гибкости спортсмена, предполагающей способность изменять темп функционирования всех психических функций в зависимости от внешних факторов (например, решений и стратегии противника). Сам же М.Карлсен (по его словам) уже после девятого тура, т.е. за два тура до окончания соревнований, принял решение

бороться за победу в быстрых шахматах, а не классических. Очевидно, что спортсмен «распознал» психологические особенности С. Карякина.

Исследуя особенности когнитивной сферы шахматиста, ученые отмечают необходимость запоминания теории шахмат, для юных шахматистов – теории дебюта; обобщения и анализа шахматных идей и партий; оценочную функцию мыслительной деятельности, интуитивные способности, прогностические навыки, планирование, готовность к изменению шахматной позиции в условиях неопределенности [1, 2, 7]. В работах видного теоретика и методиста А.С. Суэтина достаточно убедительно раскрыто единство двух сторон мыслительной деятельности шахматистов – оценки и расчета [8, с. 25].

Наши многолетние наблюдения за деятельностью юных шахматистов показывают, что специфика шахматного творчества предполагает особенности психических функций у способных к данной деятельности детей, отличающих их от других. Целью нашего исследования является определение этих особенностей, которые являются, во многих случаях, предпосылками успешности шахматиста.

В исследовании приняли участие юные шахматисты в возрасте 9-10 лет, занимающиеся шахматами в спортивных секциях г. Королева Московской области, г. Иваново, г. Костромы. Всего в исследовании приняло участие 184 человека.

Нами применялся комплекс методов: психологическое тестирование, наблюдение, экспертная оценка тренеров. Тестирование проводилось с помощью методик:

- для выявления уровня развития внимания тест «Корректирующая проба» (Бурдон);
- для выявления уровня развития абстрактного мышления «Прогрессивные матрицы Равена»;
- для определения уровня развития зрительного восприятия «Зрительно-моторный Бендер гештальт-тест»;
- для выявления уровня развития мнемических процессов тест определения опосредованного запоминания; тест «Оперативная память»; тест «Ассоциативная память» (А.Н. Леонтьев).

Для определения особенностей мотивации к шахматной деятельности была разработана программа наблюдения, которая позволяла выявить интеллектуальные, эмоциональные, волевые проявления мотивации деятельности (табл. 1). Предмет наблюдения: поведение, деятельность и общение юных спортсменов на тренировках. Целью наблюдения явилось определение особенностей поведения, общения и деятельности детей, занимающихся шахматным творчеством.

Таблица 1 - Проявления мотивов деятельности в процессе тренировки

Проявления	Показатели интереса
Интеллектуальные	Вопросы к тренеру, направленные на углубление знаний в теории шахмат. Познавательная активность в течение тренировки (апробация новых вариантов дебютной игры, применение комбинаций, внимательное прослушивание объяснений тренера). Анализ ходов соперника. Самостоятельность в решении задач
Эмоциональные	Переживание чувства радости за успех в решении задач
Волевые	1. Волевые усилия, направленные на решение сложных задач (4-5 ходовые) Целенаправленность в достижении результата. Высокая сосредоточенность во время тренировки

Задачами наблюдения стали:

1. Определение особенностей проявления познавательной активности детей.
2. Выявление мотивации к шахматной игре.
3. Выявление особенностей поисковой активности и готовности жертвовать фигурой.

Наблюдение носило скрытый характер и являлось частью эксперимента. В нашем исследовании проводилось сплошное наблюдение, т.е. наблюдался весь цикл тренировки от начала и до конца занятия.

С целью определения особенностей взаимосвязей между результатами соревнований и когнитивными функциями применялся корреляционный анализ (критерий Спирмена), различий между показателями разных групп учащихся – сравнительный анализ с помощью t-критерия Стьюдента; для выявления результатов диагностики и результатов эксперимента – расчет среднего арифметического.

Анализ уровня развития способностей к шахматному творчеству проводился в три этапа:

1 этап. Наличие самостоятельно решенных шахматных задач в период подготовки к соревнованиям.

2 этап. Наличие побед в соревнованиях регионального уровня.

3 этап. Наличие побед (призовых мест) в соревнованиях всероссийского уровня.

Результаты диагностики позволили разделить испытуемых на 3 группы:

Группа 1. Дети с высоким уровнем развития шахматных способностей (n=27).

Группа 2. Дети со средним уровнем развития шахматных способностей (n=93).

Группа 3. Дети с низким уровнем развития шахматных способностей (n=64).

Результаты диагностики внимания показали следующее (рисунок 1). Дети Группы 1 имеют высокие показатели уровня внимания. Дети указанной группы в большей мере просмотрели большое количество строк, при этом в строках было пропущено 0-1 буква, что свидетельствует о высоком уровне концентрации внимания, фокусировки ребенка над выполнением данного задания. В процессе выполнения задания все дети старались выполнять его четко, не спеша, тем самым избегая ошибок. Это связано с развитым уровнем самоконтроля детей.

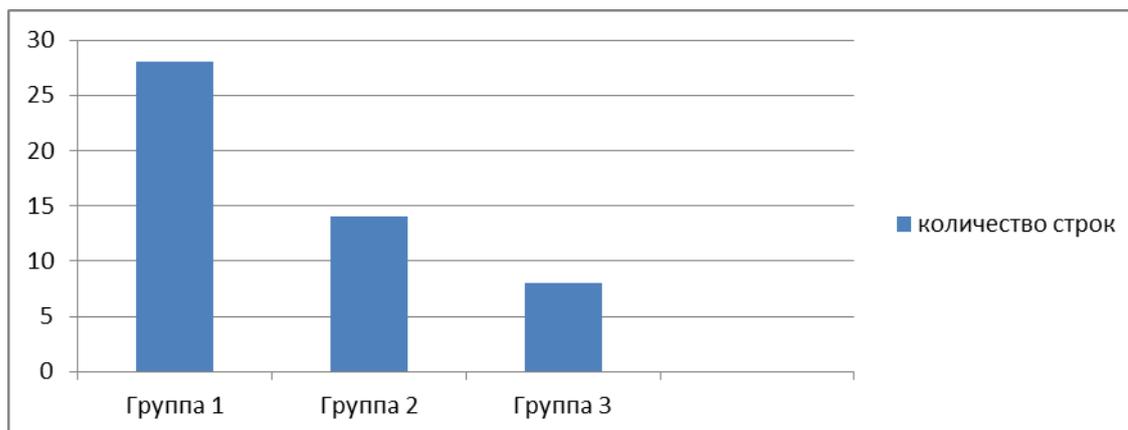


Рисунок 1 – Количество просмотренных строк испытуемыми при выполнении корректурной пробы (\bar{X}), диагностика внимания

Тест «Прогрессивные матрицы Равена» состоит из 60 таблиц (5 серий). С помощью заданий серии А диагностировались способности детей устанавливать связи между целым и частным. Выполнение задания требует анализа структуры основного изображения и обнаружения этих же особенностей в одном из нескольких фрагментов. Задания этой серии были выполнены юными спортсменами первой группы безошибочно.

С помощью серии В диагностировалась умственная операция сравнение. Это более сложные задания по сравнению с серией А, однако всеми детьми Группы 1 были успешно выполнены. С помощью заданий серии С выявлялась способность к быстрой наблюдательности и воображение. Задания серии Д позволили выявить способность детей устанавливать логическую закономерность, задания серии Е – определить способности к аналитико-синтетической деятельности, абстрактному мышлению. Каждый из испытуемых в сериях С,Д,Е допустил

ошибки. Однако общий балл свидетельствует о высоких способностях испытуемых к аналитико-синтетической деятельности, абстрактному и логическому мышлению.

Результаты диагностики всех групп учащихся отражены на рисунке 2. В группах 1 и 2 одинаково хорошо дети выполнили задания, связанные с установлением простых закономерностей и с активизацией воображения. Однако качества умственных операций сравнения, выявления сложных закономерностей, анализа и синтеза у детей Группы 1 и Группы 2 различаются. Данный факт может свидетельствовать о том, что способности детей к шахматной игре, прежде всего, связаны со способностями сравнивать объекты, имеющие множество признаков, а также со способностью выделять существенные признаки, устанавливать причинно-следственные связи.

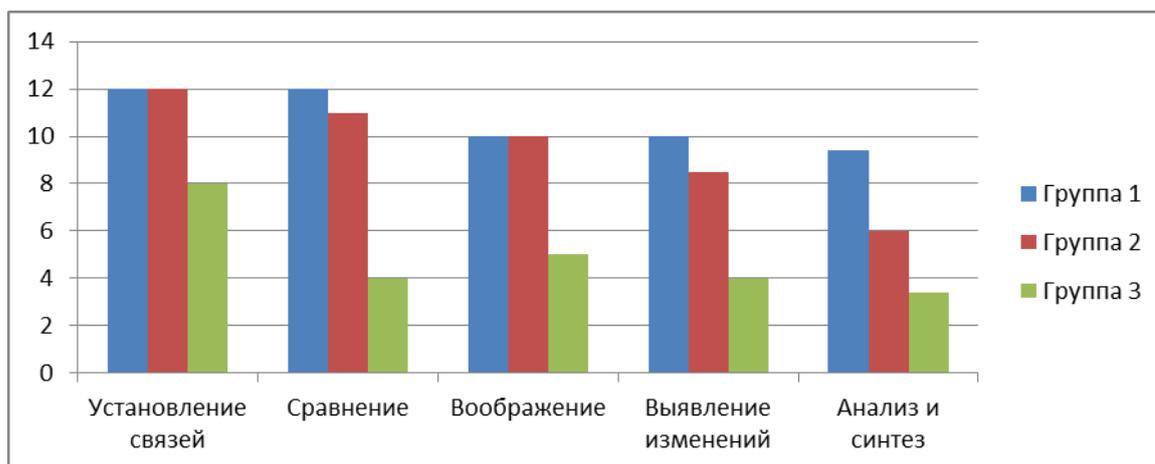


Рисунок 2 – Результаты диагностики с помощью теста «Прогрессивные матрицы Равена» у испытуемых в баллах (\bar{X})

Диагностика уровня развития способности к пространственной организации визуального стимульного материала выявила опережение развития процесса восприятия у детей с высокими способностями (рисунок 3).

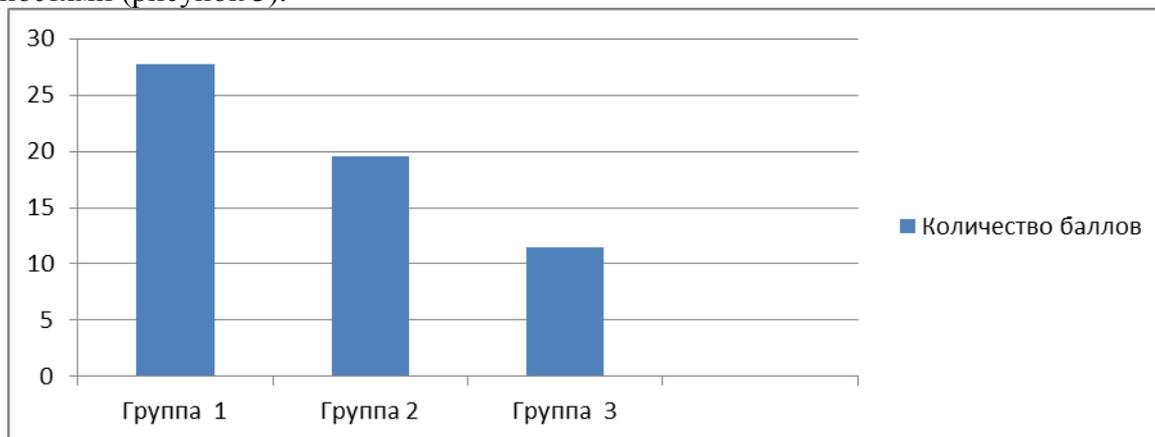


Рисунок 3– Количество баллов при выполнении испытуемыми Бендер гештальт-теста (\bar{X}), диагностика восприятия

Высокий уровень аналитических способностей, самостоятельность, самоконтроль при выполнении деятельности у детей с высоким уровнем развития шахматных способностей являются факторами, детерминирующими их успешность в данном виде деятельности. Результаты выполненных заданий детьми Группы 1 показали значения выше средних. Таким образом, процесс подготовки детей к шахматной деятельности будет результативным в условиях актуализации механизмов развития зрительного восприятия, произвольности и целенаправленности когнитивной деятельности, регуляции самоконтроля действий.

Одной из задач нашего исследования являлось выявление уровня развития ассоциативной, оперативной памяти и опосредованного запоминания у юных шахматистов. Учитывая, что в младшем школьном возрасте происходит перестройка познавательных процессов в сторону увеличения их произвольности, наше внимание было обращено на изучение особенностей произвольной памяти у испытуемых. Так, методика опосредованного запоминания А.Н. Леонтьева позволила определить объём и прочность запоминания испытуемых в результате применения специальных (мнемотехнических) средств, позволяющих ввести запоминаемые элементы системы логических связей или использовать смысловую организацию запоминаемого материала. Использование методики позволило нам выявить сформированность способности детей к нахождению опосредующих символов, содержательность объяснения выбора, продуктивность опосредования в целях запоминания.

Анализ эмпирических данных показал, что у способных детей высоко развиты все измеряемые виды памяти, при этом уровень развития ассоциативной памяти достигает максимальных результатов (рисунок 4).

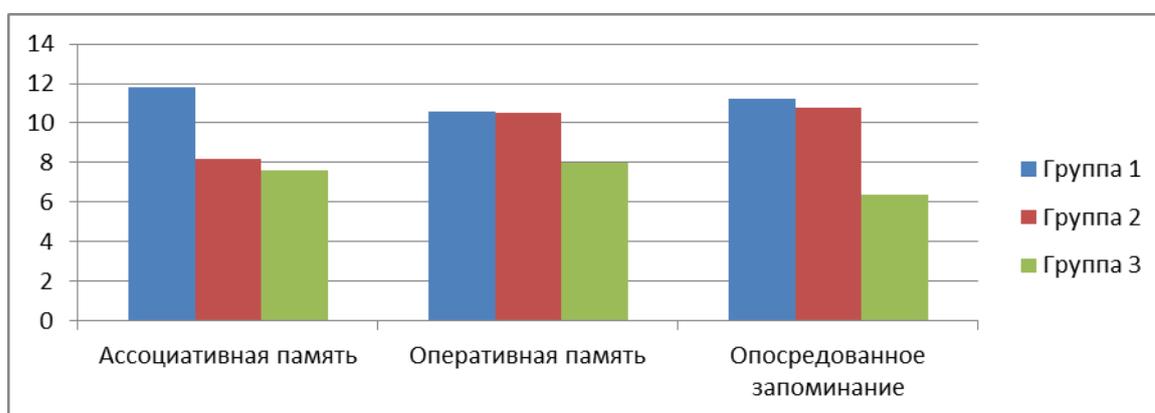


Рисунок 4 – Особенности развития мнемических процессов у испытуемых в баллах (\bar{X})

В процессе запоминания учащиеся используют прошлый опыт для запоминания новой информации. Известно, что ассоциативное запоминание и мышление тесно коррелируют с творческим воображением. Данные эксперимента позволяют утверждать, что условиями шахматной тренировки детей являются наличие заданий, способствующих построению ассоциативных рядов и связей, стимулированию образной памяти.

Корреляционный анализ выявил наличие тесных связей между показателями уровня развития концентрации внимания, абстрактным мышлением, ассоциативной памятью, опосредованным запоминанием и качеством решения задачи выступления на соревнованиях (табл.2).

Психологические смыслы данных связей в следующем. При самостоятельном решении шахматных задач и выступлениях на крупных соревнованиях (Всероссийский и международный уровни) ребенок в наибольшей степени старается удержать информацию в кратковременной памяти, т.е. концентрируется. При необходимости оперирования теоретическими знаниями (теория дебюта, миттельшпиля, эндшпиля) значимыми становятся все свойства внимания.

Таблица 2– Корреляционные связи между уровнем развития когнитивных функций и показателями соревновательной и тренировочной деятельности

Когнитивные функции	Значения корреляционных связей (при $p \leq 0,01$)			
	1 этап	2 этап	3 этап	Оценка тренера (по 10-балльной системе)

Объем внимания	r=0,401	r=0,501	r=0,256	r=0,734
Концентрация внимания	r=0,633	r=0,433	r=0,642	r=0,615
Распределение внимания	r=0,599	r=0,234	r=0,499	r=0,315
Переключение внимания	r=0,244	r=0,345	r=0,576	r=0,502
Абстрактное мышление	r= 0,243	r=0,765	r=0,576	r=0,602
Оперативная память	r=0,034	r=0,101	r=0,022	r=0, 211
Ассоциативная память	r=0,544	r=0,645	r=0,633	r=0,505
Опосредованное запоминание	r=0,536	r=0,548	r=0,601	r=0,644
Зрительное восприятие	r=0,023	r=0,012	r=0,155	r=0,260

Иначе говоря, с повышением у ребенка уровня концентрации внимания увеличиваются показатели успешности в шахматной деятельности. Данные позволяют предположить, что для достижения высоких результатов необходимо развивать у детей все качества произвольного внимания, в особенности, способность удерживать сознание на одном значимом объекте при одновременном отключении от других объектов, создающих внешние помехи в достижении результата шахматной игры.

Значимые связи выявлены между способностями ребенка к абстрактному мышлению, осуществлять аналитико-синтетическую деятельность. Самое большое количество связей обнаружено между показателями уровня ассоциативной памяти, опосредованного запоминания и уровнем развития шахматных способностей. Это означает, что чем более ребенок способен извлекать из памяти необходимую для него в определенный момент времени информацию, тем более у него выражены шахматные способности. Это объясняется тем, что, как было установлено психологами, суждения человека, ценности, мотивы, мышление, принятие решений основаны на ассоциативной памяти. Становится очевидным, что способность к шахматному творчеству определяется не только качеством и особенностями развития умственных способностей, но и спецификой восприятия мира, ценностной, потребностной, мотивационной сферами.

Таким образом, выявлено, что шахматные способности в наибольшей степени определяются уровнем развития концентрации внимания, абстрактного мышления и ассоциативной памяти. В наименьшей – уровнем развития распределения и переключения внимания, оперативной памяти, зрительного восприятия.

В связи с выявленными закономерностями можно утверждать, что тренировочный процесс предполагает разработку и использование упражнений, позволяющих:

- 1) выявлять общие и отличительные характеристики в изучаемом шахматном материале;
- 2) отделять главные и второстепенные признаки, шахматной позиции;
- 3) проводить анализ шахматной комбинации;
- 4) сосредотачивать сознание с применением волевых усилий;
- 5) ставить цели в деятельности и добиваться их достижения.

Таким образом, данное исследование позволяет говорить о значимости высокого уровня когнитивных функций в развитии специфических способностей детей, какими являются способности к шахматной игре.

1. Вершинин М.А., Линовицкий Е.П., Найдоски Т. Развитие творческого потенциала методами саморегуляции при подготовке юных шахматистов 12-16 лет // *Фундаментальные исследования*. 2014. № 11-1. С.161-164.
2. Коровянский А.Г., Замчевская Е.С. Некоторые аспекты психологического влияния соперников во время шахматного поединка // *Дискурс*. 2019. № 7 (33). С.50-60.
3. Котов А.А. Шахматное наследие Алехина. В 2-т.,Т.1.М.: Физкультура и спорт. 1982.384 с.
4. Крогиус Н.В. О психологии шахматного творчества.. М.: Физукультура и спорт , 1969. 96 с.
5. Линдер В.И., Линдер И.М. Короли шахматного мира. Жизнь и игра сквозь призму энциклопедии. М.: Большая Российская энциклопедия, 2001. 973 с.
6. [Разуваев Ю. С.](#), Мурахвери В. И. Акиба Рубинштейн // М.: Физкультура и спорт. 1980. 122 с.
7. Смагина С.С. Динамика смысловых структур в ходе освоения ребенком шахматной игры // *Психология обучения*. 2010.№ 11. С.61-70.
8. Суэтин А.С. Лаборатория шахматиста // М.: Физкультура и спорт. 1978.80 с.
9. Флор С.М. Сквозь призму полувека // М.: Советская Россия. 1986. 223 с.
10. <https://nsn.fm/sport/hours-407930>

КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ

С.С. Костыря, 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», г. Королев, Россия
Н.Г. Жарких, кандидат психологических наук, доцент,
кафедра социальной психологии и акмеологии,
Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева

В статье обсуждается проблема использования в подготовке бакалавров-психологов креативных технологий. Внимание к разработке и использованию креативных методов объясняется их непосредственной связью с требованиями современной практики в формировании у молодых специалистов общепрофессиональных компетенций. Анализ практики показывает, что креативные технологии, которые применяются в образовательном процессе, влияют на удовлетворенность учебной и профессиональной деятельностью: отражается на мотивации студентов и преподавателей, взаимоотношениях в группе, общей удовлетворенности работой респондентов, а также сформированности ряда профессиональных компетенций.

Креативные технологии, профессиональные компетенции

CREATIVE TECHNOLOGIES IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES IN PSYCHOLOGY STUDENTS

S.S. Kostyrya, Candidate of psychological sciences,
associate Professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines,
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia
Zharkih N.G., Candidate of psychological sciences, associate professor,
Department of Social Psychology and Acmeology, Oryol State University. I.S. Turgenev

The article discusses the problem of using creative technologies in the training of bachelor psychologists. Attention to the development and use of creative methods is explained by their direct connection with the requirements of modern practice in the formation of general professional competencies among young specialists. The analysis of practice shows that creative technologies that are used in the educational process affect the satisfaction of educational and professional activities: it affects the motivation of students and teachers, relationships in the group, overall satisfaction with the work of respondents, as well as the formation of a number of professional competencies.

Creative technologies, professional competencies

Креативность становится одним из важных требований, предъявляемых к выпускникам вузов, поэтому творческая составляющая является, одним из основных элементов в современном образовании. Многие вузы включают в образовательные программы специализированные курсы на основе креативных технологий.

В социальной и экономической сфере существует запрос на инновационные модели. Использование креативных технологий в профессиональной подготовке позволяют соединить

прагматические цели и творческий потенциал. Формирование креативного мышления, отличительной чертой которого является его творческая и проблемная направленность, поможет в дальнейшем создавать инновационную среду в социальной и, затем, в экономических сферах.

Как правило, креативные технологии используются при обучении студентов таких образовательных направлений, как например, будущих специалистов в области дизайна, бизнес-проектов, поэтому учебные программы составляются с учетом конкретного профиля. Мы попытались включить креативные технологии при изучении дисциплин по направлению «Психология», сделав упор на междисциплинарность и командную работу, а также комбинаторику различных научных идей.

В отличие от других методов обучения, креативные технологии имеют более гибкую структуру. Организация этих методик такова, что в процессе учащиеся постепенно раскрепощают зажимы, мешающие креативно мыслить, становятся более уверенными в собственных творческих возможностях, осваивают и присваивают инструменты стимулирования творческого мышления и применения их на практике, а также обогащают опыт командной творческой работы. Командная работа дает возможность взаимодействия студентам совершенно разных интересов, помогает междисциплинарной генерации идей и творческой коллаборации. В этом смысле креативные технологии взаимосвязаны с формированием Soft Skills. Это полезный опыт индивидуально творческой и командной работы, на который есть реальный запрос в различных инновационных проектах. Поэтому данный навык является универсальным и может применяться в совершенно различных областях профессиональной деятельности выпускников.

Как известно, креативный опыт формируется в результате влияния многих факторов: индивидуальных особенностей человека (задатки, темперамент, характер, мотивация); среды, в которой формировалась личность, увлечений человека, деятельности, в которую он включался и многое другое. Немаловажную роль играет и самооценка, которая может значительно сдерживать креативный потенциал: неуверенность в собственных силах или ложные убеждения, например, что креативность нужна только в определенных сферах, не связанных с точными науками. Поэтому вначале работы очень важно, чтобы каждый участник проекта почувствовал силу творчества и нашел в себе «мужество творить» (удачный термин и одновременно название книги известного американского психолога Ролло Мэя [2]). Для этого используются практики, которые делают процесс мышления более гибким и продуктивным.

Работая в таком формате, студенты получают знания о том, как устроено наше мышление, восприятие, интуиция, воображение, они одновременно учатся понимать самих себя и «настраиваться» на творческое восприятие. Практические упражнения должны подбираться таким образом, чтобы их могли выполнять все студенты вне зависимости от направления и специализации обучения. Онлайн-формат обучения позволяет делать это в комфортной для каждого обстановке.

Например, метод схематизации (ментальные карты или майнд-мэппинг, карты памяти) студенты могут использовать не только для визуализации имеющейся информации, но и как технологию для работы с имеющимся контентом, для поиска проблем и нестандартных решений (Рисунок 1).

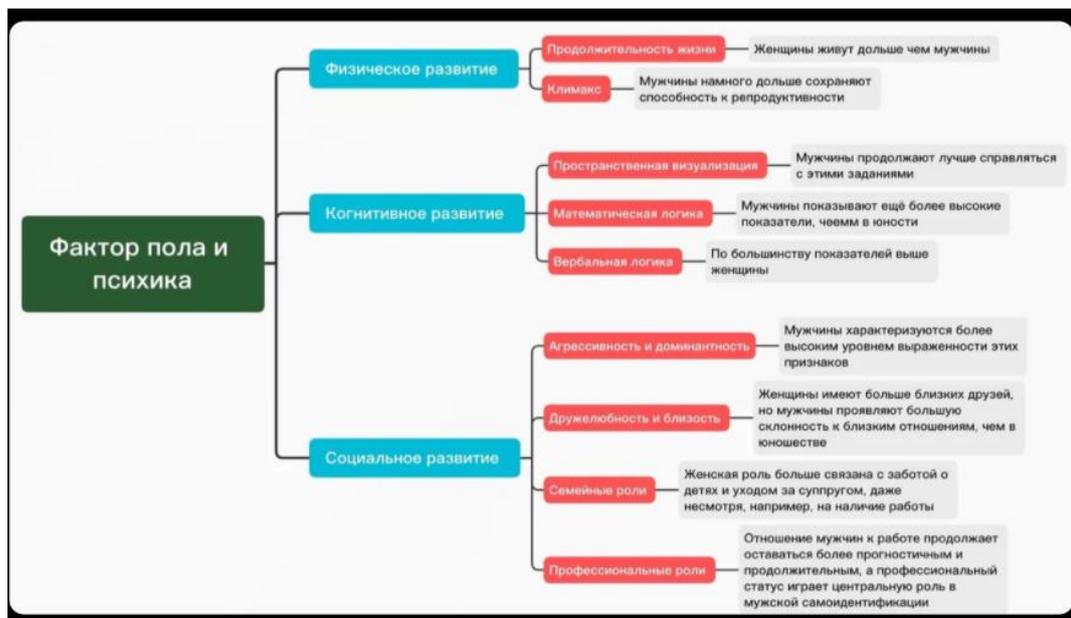


Рисунок 1 – Mind map по дифференциальной психологии. Источник: zen.yandex.ru Авторы: Косырева Вероника, Тетерина Марина гр. ПО-18

Например, такое творческое задание, как создание контента по теме дисциплины: преподаватель формирует тему (в соответствии с рабочей программой дисциплины), а студенты создают контент на выбранной ими платформе. Пример на рисунке 2.

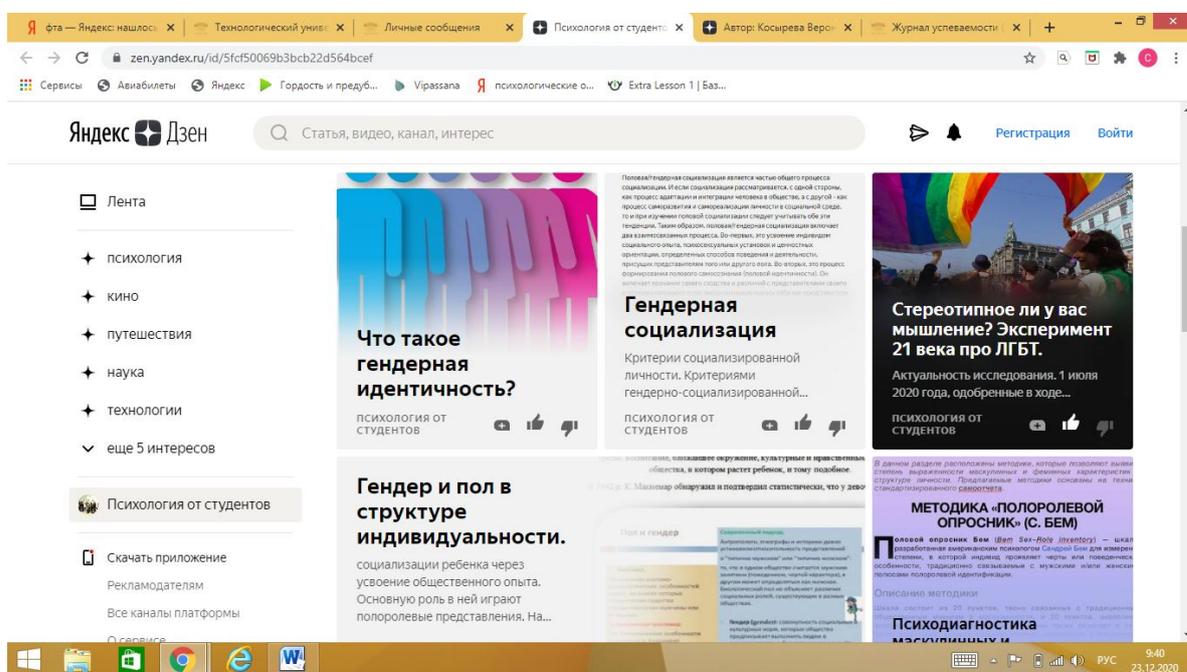
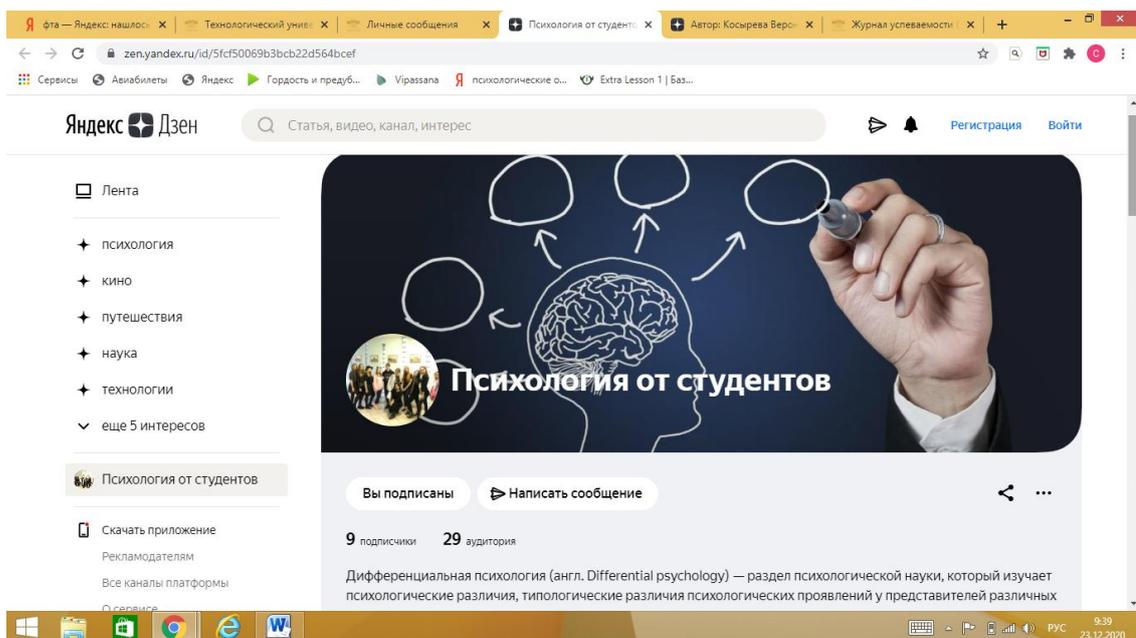


Рисунок 2 – Скриншоты страниц сайта-проекта по дисциплине Дифференциальная психология. Источник: zen.yandex.ru Авторы: Ачох Диана (организатор контента) гр. ПО-18

В данном случае, студентами была выбрана платформа на Яндекс Дзен. Она оказалась более удобной для размещения материалов, также привлекло внимание студентов публичная доступность ресурса, возможности оценки и комментариев под каждой публикацией. Очень успешно здесь организуется командная работа. Контент создает вся группа, но четко определяется вклад каждого. Особенно студентов привлекает внимание тот материал одногруппников, который вызвал интерес сторонней публики. При организации таких проектов можно использовать другие интерактивные методы (широкий диапазон игровых методов, например, хорошо всем известный брейнсторминг, имитационные игры и т.д.), направленные на то, чтобы разрабатываемый проект для разных задач был адекватен.

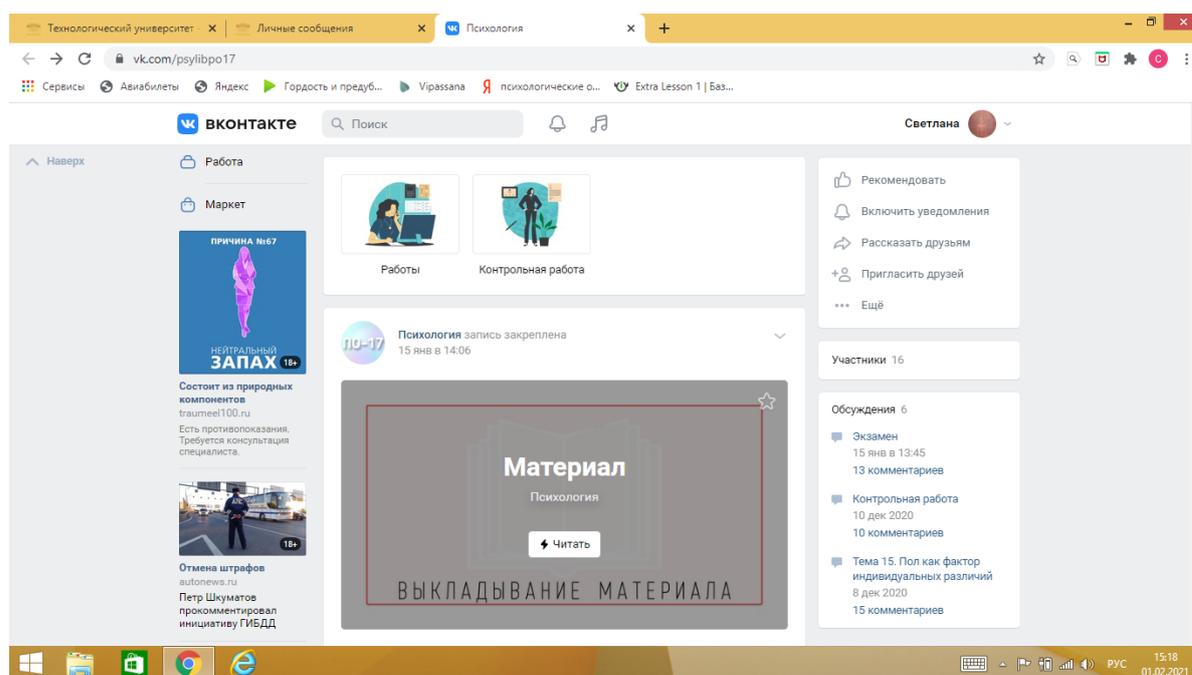


Рисунок 3 – Скриншот страницы сайта-проекта по дисциплине Дифференциальная психология. Источник: <https://vk.com/psylibro17> Модератор Мухина Ксения гр. ПО-17

Также интересно отметить некоторые особенности, которые проявились в студенческих группах по разным направлениям подготовки при выборе платформы для контента: так, студенты-психологи выбирали платформы, которые будут открыты, популярны, доступные разным аудиториям (Рис. 3). Это сайты на Яндекс Дзен, ВК, ФБ. А группы студентов с техническим профилем чаще создавали закрытый контент, доступный только группе, в большей степени они использовали и создавали виртуальные игры, опросы по содержанию изучаемого материала. То есть, даже в создании контента уже можно отследить разные ориентации студентов-гуманитариев и студентов-технологов. Первые ориентированы на широкую и открытую коммуникацию, вторые – на персонализацию и техническую (технологическую) уникальность.

В целом все применяемые в курсе креативные методики направлены на работу с разными типами интеллекта: визуально-пространственным, логико-математическим, эмоциональным, что помогает усилить и развить имеющийся потенциал учащихся.

Какие формы можно использовать для создания контента: мини-лекции самих студентов, видео-лекции преподавателей, практические онлайн-заданий, в том числе тесты по теме, и наглядные материалы по изучаемым вопросам, которые создают сами студенты. Это могут быть и видеоконтент, который подобрали или создали сами студеты. В каждом разделе предлагается текстовый материал, который дает более детальную информацию по изучаемой теме, также эта информация может иметь «многослойную» форму (с гиперссылками). Это помогает расширять и углублять знания по темам изучаемой дисциплины, по инициативе самих учащихся. Мотивация, как правило высокая, потому что создание собственного продукта (интеллектуального) всегда интересно и увлекательно.

Заключительный этап работы включает интерактивную командную работу в малых группах по подготовке игры или кейса, в которых студенты пробуют свои силы в совместном креативном решении той или иной проблемы. Темы подбираются таким образом, чтобы они с одной стороны отражали актуальные социальные и другие проблемы, давали возможность применения знаний из разных направлений, и, с другой стороны соответствовали содержанию изучаемой дисциплины.

В финале занятия преподаватель может провести открытое голосование за лучшие итоговые проекты.

Студенты при такой работе приобретают следующие компетенции:

- социально-личностные и общекультурные (универсальные). Это та область знаний, которая связана с формированием мировоззрения и ценностей, умение осуществлять межкультурные коммуникации и работать с большими объемами информации.
- гибкие навыки (soft skills), обеспечивающие возможность разрабатывать, реализовывать проекты и управлять ими, создавать междисциплинарные команды и эффективно в них взаимодействовать.
- общепрофессиональные компетенции, характеризующие научную деятельность и вклад в общую научную картину мира, а также управление и многоуровневую оценку эффективности решений [3].

С момента использования креативных технологий можно подвести промежуточные итоги эффективности: пилотный проект использования креативных технологий стал интересным и полезным для большинства студентов и, конечно же, для преподавателя. Благодаря обратной связи, полученной от студентов в виде опроса, итоговых кейсов и игр, активности и заинтересованности во время прохождения курса, можно сделать много важных выводов, которые помогут в развитии преподавания дисциплин в онлайн-формате.

В ходе занятий решались разные образовательные задачи: развитие групповой ответственности, которая связана с развитием личностных и творческих качеств (уверенность, настойчивость, самостоятельность, взаимоуважение, терпимость и внимательность, тактичность и смелость и др.); получение опыта формирования идей по решению различных научных и практических задач.

Тем не менее, в процессе работы стали очевидны некоторые трудности, которые не были видны в самом начале при планировании. Из минусов можно отметить: стремление и попытки студентов упростить изучаемый материал, стремление популяризировать и маркетинговый подход при работе с материалом (чтобы большему количеству сторонних читателей понравился материал).

Также, применение креативных технологий предполагает достаточно высокую учебную мотивацию студентов, их способность к самоорганизации и самодисциплине. И многое зависит от личных качеств самих студентов, их коммуникативных умений. В свою очередь, со стороны преподавателя должны быть усилия по формированию новой коммуникативной среды для адекватного восприятия онлайн-формата обучения со стороны учащихся.

Навыки, приобретенные во время использования креативных технологий в различных курсах, студенты смогут применять в подготовке выпускных квалификационных проектов, выбирая и осваивая темы дисциплины, которые станут определенным стартом в их профессиональную жизнь и весомым вкладом в личное портфолио. Также этот опыт будет полезен в будущей профессиональной деятельности, так как опыт создания контента в новых реалиях – это часть профессиональных задач. Креативный опыт, тем более групповой – это важный шаг в исследовательских проектах и разработках с прикладным уклоном.

Литература

1. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е.П. Ильин // СПб.: Питер, 2009 г. 434 с.
2. Мэй, Ролло. Мужество творить / Ролло Мэй // М.: Институт общегуманитарных исследований. 2015 г. 152 с.
3. Быстрянцева Н., Смилга И., Лекус Е. Почему креативность становится важнейшим навыком в современном мире и как работают над его приобретением в Университете ИТМО / <https://news.itmo.ru/ru/education/trend/news/8129/> (дата обращения 11.11.2020)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ ПОДРОСТКОВ БЕЗРАБОТНЫХ РОДИТЕЛЕЙ

А.П. Шлыкова, аспирант первого года обучения
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», г. Королев, Россия

В статье определяется понятие профессионального самосознания как значимого фактора развития субъекта трудовой деятельности. Теоретический анализ исследований по проблеме позволил определить особенности развития самооценки подростков из неблагополучных семей, ее влияние на формирование представлений подростка о себе как субъекте профессиональной деятельности. Раскрывается содержание когнитивного, мотивационного, аффективного, операционального компонентов профессионального самосознания, специфика их развития у подростков. Определяются барьеры формирования профессионального самосознания подростков из неблагополучных семей, трудности в формировании мотивов трудовой деятельности в условиях социально-профессиональной депривации.

Подросток, профессиональное самосознание, самооценка, неблагополучная семья

PECULIARITIES OF FORMING PROFESSIONAL SELF-CONSCIOUSNESS OF TEENAGERS FROM DAMAGED FAMILIES

A.P. Shlykova, postgraduate student of the Department of Humanitarian and Social Disciplines
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

The article defines the concept of professional self-awareness as a significant factor in the development of the subject of labor activity. A theoretical analysis of research on the problem made it possible to determine the features of the development of self-esteem of adolescents from dysfunctional families, its influence on the formation of the teenager's ideas about himself as a subject of professional activity. The content of the cognitive, motivational, affective, operational components of professional self-awareness, the specificity of their development in adolescents is revealed. The barriers to the formation of professional self-consciousness of adolescents from dysfunctional families, the difficulties in the formation of motives for work in the conditions of social and professional deprivation are determined.

Teenager, professional identity, self-esteem, dysfunctional family

Подростковый возраст – критически важный период в становлении личности как субъекта труда. На данном этапе происходит профессиональное самоопределение, осознание своих способностей, навыков и умений, формирование представлений о требованиях к содержанию и условиям труда, определение направления будущей трудовой деятельности. Представления о себе как субъекте труда, решение о выборе профессиональной деятельности обуславливается профессиональным самосознанием подростка.

В психологической литературе существует несколько подходов к проблеме профессионального самосознания. Сторонники рефлексивного подхода (А.А. Бодалев, Л.М. Митина, З. Иванова, О.Г. Кукосян, И. Косев и др.) рассматривают категорию профессионального самосознания через восприятие и анализ профессиональной деятельности субъектом труда. Так,

А.А. Бодалев в своем эксперименте подтвердил гипотезу о влиянии профессии личности на его социальную перцепцию, формирование «Я-образа» и рефлексивные процессы [1].

Л.М. Митина трактует профессиональное самосознание как структуру, включающую в себя представления человека о профессиональной этике, морали и нравственности, оценку себя как субъекта труда, осознание своего отношения к трудовой деятельности и собственного развития в профессиональной сфере [7].

А.К. Маркова рассматривает профессиональное самосознание как комплекс представлений человека о себе как профессионале, включающий в себя осознание требований, норм своей профессиональной деятельности, анализ и оценку собственных качеств, навыков и умений, необходимых для трудовой деятельности [6].

Приверженцы акмеологического подхода профессиональное самосознание определяют как индивидуально-личностное образование, развивающуюся систему моделей профессионального становления человека в обществе (А.А. Деркач, О.В. Москаленко, Э.Ф. Зеер и др.).

Согласно онтосоциогенетической концепции О.В. Москаленко, профессиональное самосознание представляет собой систему, формирующуюся на протяжении всего развития человека. Так в дошкольном и младшем школьном возрасте человек получает первые знания о некоторых видах профессий, закладывается основа для формирования и развития профессионального самосознания. Само зарождение и развитие профессионального самосознания происходит в подростковом возрасте. Период юношества характеризуется профессиональным самоопределением. В зависимости от стажа работы, О.В. Москаленко также выделяет этапы становления профессионалом, мастером [8].

В рамках регулятивного подхода профессиональное самосознание рассматривается как механизм регуляции профессиональной деятельности. С.В. Васьковская понимает профессиональное самосознание как психический феномен, обуславливающий саморегулирование личностью собственной деятельности в профессиональной сфере на основе имеющихся знаний о профессиональных требованиях, своих профессиональных возможностях, а также эмоционального отношения к себе как к субъекту трудовой деятельности [3].

Е.А. Климов трактует профессиональное самосознание как один из критериев подготовленности специалиста, степень развития которого обуславливает его карьерные достижения и действия в профессиональной сфере. В качестве основных психических регуляторов профессиональной деятельности автор выделяет субъективные образы:

- образ объекта труда: чувственный образ (сенсорный, перцептивный), репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображения), репрезентативный отвлеченный образ (понятия, поведенческие алгоритмы)
- образ субъекта труда: знание о своем состоянии в данный момент, о своих имеющихся возможностях, способностях, представления о себе как о личности и качественных личностных изменениях в процессе развития, «Я-образ» профессионала, включающий представления о себе как представителе конкретной профессии, профессионального сообщества.
- образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений: знание о своих целях, потребностях, направленности и личностного мировоззрения в процессе социального взаимодействия в трудовой деятельности.

Таким образом, интерпретации профессионального самосознания с точки зрения различных научных позиций дополняют друг друга и отражают многоаспектность данного понятия. Обобщая взгляды исследователей на профессиональное самосознание, можно выделить основные особенности рассматриваемого феномена:

- профессиональное самосознание является частью самосознания личности;
- составляющим ядром профессионального самосознания выступает целостная оценка себя как специалиста в своей трудовой деятельности;
- функцией профессионального самосознания выступает саморегуляция в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Исследуя проблему профессионального самосознания, следует учитывать многокомпонентность феномена. На наш взгляд, можно выделить следующие компоненты профессионального самосознания:

1. Когнитивный, реализующийся в осознании своей склонности к конкретной профессиональной деятельности, своего уровня компетентности и ее соответствия профессиональным эталонам.

2. Мотивационный, выражающийся в знании о путях и возможностях саморазвития в профессиональной деятельности, продвижения по карьерной лестнице.

3. Аффективный, реализующийся в самопонимании, оценке себя как личности и профессионала, составлении представления о своем профессиональном будущем.

4. деятельностный, выражающийся в контроле за собственными поведенческими, эмоциональными и интеллектуальными реакциями, способности саморегулирования.

Когнитивный компонент включает в себя знания о своей профессии, о себе как субъекте труда в конкретной профессиональной сфере. Формирование профессионального «образа Я» происходит посредством анализа соответствия своих качеств внутренним эталонам, сравнения себя с коллегами, сопоставления желаемого и реального результата профессиональной активности. В процессе профессионализации представление о себе как субъекте труда постоянно изменяется, под воздействием различных факторов. Н.И. Исаева подчеркивает зависимость профессионального Я-образа от степени включенности личности в трудовую деятельность, особенностей предыдущей профессиональной деятельности, состояния операционального уровня выполнения деятельности. Очевидно, что профессиональное самопознание формируется при восприятии и наблюдении за другими субъектами труда, а также при сравнении себя с другими специалистами. Первые осмысленные наблюдения за специалистами трудовой деятельности происходят уже в подростковом возрасте, где анализируемыми субъектами труда становятся родители подростка. Однако, при безработице родителей, формирование профессионального самопознания может замедлиться или вовсе остановиться, что существенно повлияет на выбор будущей профессии и характер вовлеченности в трудовую деятельность.

На формирование профессионального мировоззрения влияет также и информированность субъекта о содержании требований профессии к специалистам, знания о методах и организации труда, представления о возможностях карьерного роста и саморазвития в профессиональной деятельности. В условиях развития подростка в неблагополучной семье, где родители не являются субъектами труда, знания о профессии, ее целях, методах и задачах могут быть ограничены, что откладывает негативный отпечаток на развитие профессионального мировоззрения (А.К. Маркова, Л.В. Царькова, Е.Ю. Пряжникова). Представление о своей будущей трудовой деятельности у подростков из неблагополучных семей часто размыто и не соответствует действительности. Расхождения между представлениями и действительностью чаще всего касаются вопроса должностных обязанностей, собственной ответственности и материального вознаграждения за выполненную работу.

Эмоциональный (аффективно-оценочный) компонент профессионального самосознания характеризуется совокупностью переживаний, связанных с эмоциональным отношением к:

- своим целям, средствам и способам реализации задач, к результатам своей работы,
- межличностному взаимодействию внутри своей профессиональной деятельности,
- личностным профессионально значимым качествам.

Основным критерием развитого и продуктивного профессионального самосознания является адекватность оценки образа «Я-сотрудник», которая проявляется в результативности трудовой деятельности, реакции личности на успех и неудачу в профессиональной сфере, способности к саморегуляции и саморазвитию, эффективности межличностного взаимодействия с коллегами, начальством и подчиненными (Л.М. Митина, Л.В. Бороздина, А.К. Маркова).

Адекватность самооценки является доминантным фактором, влияющим на реализацию собственных возможностей в профессиональной сфере. Это обуславливается переоценкой собственных возможностей или неуверенностью в них и постановкой целей, не соответствующих

реальным способностям субъекта. Человек с повышенной самооценкой пренебрегает информацией, не прилагает больших усилий для выполнения поставленных задач, заниженная самооценка же приводит к ожиданию неудач, постановке легких не перспективных целей, страху ответственности. Таким образом, уровень профессиональной самооценки определяет направленность профессионального развития личности, эффективность трудовой деятельности и ее результативность [5].

Социальная ситуация, в которой происходит становление профессионального самосознания подростков из неблагополучных семей, как правило, неблагоприятна для формирования адекватного отношения человека к себе как субъекту труда. Как показывает опыт, подростки зачастую не имеют примера трудовой деятельности родителей, что со всей очевидностью лишает их возможности выбора способов достижения целей, профессионального общения, путей и методов формирования профессионально важных качеств. Зачастую подросток сталкивается с оценкой профессиональной деятельности в целом и себя как субъекта труда только тогда, когда впервые устраивается на работу, он не имеет возможности сравнить свою трудовую деятельность, ее условия, климат в коллективе и свои способности с другой профессиональной деятельностью, что ограничивает его выбор, потенциал и потребности.

Поведенческий компонент профессионального самосознания включает в себя регулятивно-действенный и мотивационный аспекты. Личностная регуляция направлена на формирование профессиональной компетентности и проявляется в инициативности субъекта труда, его способности к преодолению трудных ситуаций, самосовершенствованию и развитию себя как профессионала [9].

Рассматривая мотивационный аспект, ряд исследователей (Л.М. Митина, И.В. Вачков и др.) выделили смыслообразующие мотивы: мотив соответствия самому себе, мотив самоуважения, определяющий цель и средства ее достижения в профессиональной сфере, мотив достижения успеха. А.Маслоу, А.А. Деркач, О.В. Москаленко выделяют самоактуализацию как высший и основополагающий мотив трудовой деятельности.

В общем виде самоактуализацию личности можно определить как процесс саморазвития и практической реализации своего потенциала. В рамках профессионального самосознания мотив к самоактуализации раскрывается как «поиск себя в профессии», а именно осознание индивидуального стиля деятельности, определение возможных достижений и карьерного роста, стремление к раскрытию своей компетентности и реализации своего потенциала.

Однако способность личности к самоактуализации определяется внешними и внутренними факторами, такими как локус контроля субъекта, особенности психического развития, социальный климат, экономический и культурный уровень общества. В неблагополучных семьях, где родители безработные, наиболее ярко выражена негативная экономическая ситуация. Постоянный финансовый кризис в семье приводит к снижению уровня притязаний подростка, касаясь духовного развития и самообразования. Как правило, у таких подростков отсутствуют представления о перспективе развития, что, в свою очередь, понижает потребность личности к профессиональному росту, реализации своих возможностей.

Рассмотрев особенности структурных компонентов, можно утверждать, что главенствующая роль в формировании профессионального самосознания принадлежит микроклиматическим условиям в семье. Образовательный уровень родителей, их профессиональная самореализация, их интересы сказываются на интеллектуальном развитии ребенка, на том, какие пласты культуры он усваивает, на его стремлении к обучению и совершенствованию в профессии. В этом плане родители прививают подростку интерес к знаниям, ценность образования.

Семья демонстрирует подростку социальные нормы и ценности, определяет характер и содержание взаимодействия с социальным окружением. Именно родители формируют жизненные и профессиональные устремления подростка, его стиль жизни, ценностные ориентации, планы на жизнь и профессиональную деятельность. Семья определяет меры наказания за отклонение

поведения от социально одобряемого, осуществляет функцию регуляции поведения и формирует саморегуляцию.

Через восприятие отношения родителей к ребенку формируется самооценка. В зависимости от уровня самооценки определяется направление и степень активности личности, его отношение к окружению, самоотношение. Самооценка выступает детерминантой всех форм и видов деятельности, обуславливает социальное поведение человека. Кроме того, проекция семейных взаимоотношений являются для ребенка неким ориентиром в межличностном взаимодействии, построении картины мира, так как иные образцы социального поведения и способы установления контактов ему не доступны.

Проблема безработицы в семье негативно отражается на развитии индивидуально-психологических особенностях подростков, на их идеологию, профессиональное самосознание. Исследования показывают, что у такой категории детей низкий уровень общего и социального интеллекта, что затрудняет понимание подростками общественных норм, необходимости соответствовать общепринятым правилам поведения. Кроме того, исследования А.А. Реан свидетельствуют о слабо развитом чувстве ответственности за собственные действия у подростков безработных родителей в связи с экстернальным локусом контроля. Отрицание собственной ответственности влечет за собой хроническую неуспеваемость в учебном процессе, отсутствие стремления к самосовершенствованию и саморазвитию, отсутствию трудолюбия. Д.И. Фельдшейн, говоря о подростках неблагополучных семей с усугубленной социально-экономической ситуацией, отмечает, что для таких детей характерно: низкий уровень культурного досуга, интерес к бесцельному времяпровождению, общая бездеятельность. Р.М. Масагутов, Р.И. Цветкова также отмечают недостаточную сформированность потребности в развитии, познании, труде. Деятельность подростков, как правило, направлена на удовлетворение насущных потребностей, что обуславливается отсутствием временной перспективы, целеустремленности, низким уровнем развития волевой сферы. [2].

М.О. Доржинова в своем исследовании выявила низкий уровень самопрезентации подростков из неблагополучных семей, что говорит о низком уровне способности к самопознанию. При оценивании себя такие дети затрудняются выделить индивидуальные сильные и слабые качества, ссылаются на оценку окружающих людей, то есть, самооценка, как правило, опосредована через феномен ожидаемой оценки [4].

Г.Г. Бочкарева, М. О. Доржинова и другие авторы отмечают преобладание у подростков из неблагополучных семей низкий уровень самооценки, неудовлетворенность собой. Такие дети часто испытывают чувство вины, собственной неполноценности, им трудно добиться успеха в деятельности и уважения окружающих. Кроме того, подростки испытывают затруднения в межличностном взаимодействии, недоверие к людям. Сложности в социализации ребенка ведут к отсутствию у него стремления к самореализации в социально значимой деятельности, временной перспективы. Большинство подростков из неблагополучных семей не задумываются о своем будущем, не планируют дальнейшее обучение, трудоустройство [4].

На основании исследований Н.В. Чурило, М.С. Ковалевич выделяют две основные модели выбора профессиональной деятельности подростками из неблагополучных семей:

- обоснованное самоопределение – осознанный и рациональный выбор, основанный на востребованности профессии, собственных способностей и возможностей;
- мнимое самоопределение, при котором выбор профессии обуславливается принятием преобладающих в обществе ценностей отдельных сфер труда.

У детей из неблагополучных семей преобладает, как правило, вторая модель профессионального самоопределения. Подростки, не имея позитивного опыта своих родителей, навыков самоопределения при выборе профессии, ориентируются на материальные ценности, стремятся к достижению достатка. При этом, они не сопоставляют свои возможности, способности, индивидуально-психологические характеристики, уровень потенциала с требованиями профессии к личности, условиями труда, содержанием деятельности. Такой выбор

профессии, обусловленный финансово-материальной составляющей трудовой деятельности, лишь создает иллюзию самоопределения [9].

Таким образом, можно выделить следующие барьеры формирования профессионального самосознания подростков из неблагополучных семей:

1) Социально-экономические, которые включают в себя неблагополучную экономическую ситуацию в семье, девиантное поведение родителей; низкий образовательный и профессиональный статус лиц из ближайшего окружения;

2) социально-психологические, включающие трудности взаимодействия родителей и подростка, конфликты дома и в школе; недостаток эффективной помощи подросткам со стороны психологических служб;

3) психологические, которые связаны с возрастными и психологическими особенностями подростков (возрастной кризис, отсутствие интереса к познавательной деятельности, низкий уровень развития волевых качеств и т.п.).

В огромном пространстве факторов, воздействующих на самосознание подростка в разных условиях его жизнедеятельности, соотношение между ними складывается диалектично. В связи с этим встает вопрос о соотношении процесса развития профессионального самосознания и процессом субъектного развития. Профессиональное самосознание личности начинает формироваться на этапе вхождения человека в социальную среду, в которой происходит ознакомление с различными видами деятельности. Уже в период дошкольного детства происходит выделение себя из окружения, появление познавательного интереса, а значит, субъекта деятельности как такового. В процессе освоения общественного способа действия, формирования способности к самостоятельному осуществлению видов деятельности, саморегуляции, человек более четко осознает свою принадлежность к социальной группе, характеризуемой своим отношением к труду. В дальнейшем при формировании комплекса устойчивых эмоциональных процессов и состояний, отражающих отношение к себе как представителю социальной общности, осознании мотивов деятельности, появлении более четкой оценочной системы результатов своей деятельности, уровень самосознания себя как субъекта труда возрастает. Человек как субъект профессиональной деятельности начинает формироваться с появлением у него самоконтроля, отношения к трудовой деятельности, к определенной профессии. Это начинает происходить в младшем школьном возрасте, в большей степени – в подростковом. Однако актуализация компонентов самосознания, успешность при овладении значимой деятельностью происходит посредством осознания смыслов деятельности, формирования отношения к другим людям как субъектам трудовой деятельности. Подростковый период является высоко сензитивным к социальной ситуации, способствующей процессу формирования трудовых достижений. В случае, когда у подростка ограничено социально-профессиональное общение, взаимодействие с субъектами труда, отсутствует информация, способствующая профессиональному самоопределению, в этом случае подросток не осознает значимости труда, а свои потребности удовлетворяет посредством не социально-приемлемой деятельности, а с помощью девиантных или делинквентных форм поведения. В связи с этим встает вопрос об активном психолого-педагогическом воздействии на все составляющие профессионального самосознания.

Литература

1. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения // М.: НАУКА. 1998. 168 с.
2. Гаджимурадова З.М., Омарова М.О. Неблагополучная семья как фактор деструктивного развития самосознания личности подростка // Вестник Дагестанского научного центра РАО 2013. №1. С. 18-22.
3. Васьковская С.В. Психологические условия формирования профессионального самопознания будущего учителя // Дисс... канд. психол. Наук // Киев, 1987.

4. Доржиева М.О. Особенности Я-образа подростков неблагополучных семей // Материалы международной научной конференции/ Евразийская парадигма России: ценности, идея, практика. 2015. С. 193-195.

5. Киселева А.Ю. Влияние неблагополучных семей на самооценку подростков // Приоритетные научные направления: от теории к практике // Новосибирск: 2013. №7. С. 59-62.

6. Маркова А.К. Акмеологическое содержание профессионального становления психолога в сфере образования / А.К. Маркова // М.: Акмеология. 2003. № 3. С. 47-50.

7. Митина Л.М. Формирование профессионального самосознания учителя // Вопросы психологии. 1990. № 3. С. 58-64.

8. Москаленко О.В. Развитие профессионального самосознания личности как ценностный ориентир молодежи в сфере образования в условиях изменяющегося общества: акмеологический подход: Метод. Рекомендации // Астрахань: Изд-во АГПУ. 2002. 63 с.

9. Царькова Л. В. Психологическое обеспечение становление профессионального самосознания осужденных несовершеннолетних // Дисс... канд.пс.н. // М.: 2011.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И АКАДЕМИЧЕСКАЯ СРЕДА СЕВЕРНОЙ АМЕРИКИ

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

В социальных сетях заложены потенциально опасные для современной системы высшего образования технологии. Это объясняется изменением парадигмы обучения от формального, с жесткой структурой расписания на более открытую модель, неформального характера и с размытыми границами. Студенты высших учебных заведений Северной Америки и Канады рассматриваются как «цифровое поколение», которое выросло на информационных технологиях и мобильных устройствах. У них выработалось ощущение тотальной цифровизации всех аспектов жизни и технического проникновения во все аспекты окружающей среды. У исследователей этого феномена возникают научный интерес к теме определения эффективности цифровых технологий и моделей, предлагаемых в соцсетях, при использовании в устоявшихся схемах преподавания многих предметов. Отдельно возникает вопрос педагогического влияния этих технологий на учащуюся молодежь. Обзор имеющихся научных публикаций по данной теме позволил выявить интересные тенденции в определении и подсчет ценности той или иной технологии в сфере высшего образования США и Канады.

Социальные сети, цифровое поколение, высшее образование США и Канады, компьютерные технологии

SOCIAL SOFTWARE AND ACADEMIC DISCOURSE OF NORTHERN AMERICA

P.S. Romanov, doctor on pedagogy, professor of Department of Foreign Languages
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

Social Software is potentially a disruptive technology in Higher Education, because it proposes changing the instructional paradigm from a formal, structured curriculum based model to a more open, informal, borderless learning model. The purpose of this study was to explore this potential in the context of participating Net Generation students in a technology oriented, laptop based university located in southern Ontario. Net Generation students, are broadly characterized as the first digitally native generation who grew up with information and communication technologies, and that they demand more technology in all aspects of their lives. The study was interested in the efficacy and pedagogical impact of social software technologies to support students' learning experience. The review of the literature highlighted the paucity of empirical studies examining the utility and value of these software in the higher education environment.

Disruptive technology, net generation, higher education, social software

Современные компьютерные технологии, массив разнообразных компьютерных устройств, в том числе планшеты, смартфоны, в сочетании с социальными сетями представляют собой неотъемлемую часть современного информационного общества. Вследствие огромной популярности у подавляющего числа молодежи, учащейся молодежи, они, безусловно, оказывают

огромное влияние на процесс обучения в системе среднего специального и высшего образования. Работы исследователей общественных процессов в нынешнем обществе, связанные с оценкой влияния компьютерных технологий на уровень информационной грамотности, уровень общеобразовательный в своем большинстве определяют современное общество как информационное [2]. Что представляет собой информационное общество в отличие от других моделей общественного развития в работах зарубежных исследователей? В указанной работе автора монографии проведен анализ взглядов исследователей из университетского сообщества Северной Америки на сущностные характеристики современного общества. Вкратце напомним, что они собой представляют. Успехи компьютерных технологий обусловили резкое увеличение потоков информации, распространение, использование и преобразование источников информации до таких пределов, которые невозможно было представить еще какие-то четверть века назад. Конвергенция компьютерной техники и телекоммуникационных сетей, стремительное разрастание мировых информационных сетей, повсеместное применение информационных методик в науке и технике, в быту – все это значительно упростило создание нового знания, создание информации и передачи ее в любой уголок земного шара. В этих инновационных процессах уникальным фактором для библиотечно-информационных специалистов является возможность создавать источники информации громадной емкости, сохранять созданную информацию сколь угодно долго, получать доступ к накопленной информации, а также возможность изменять полученную информацию без всяких ограничений по ее физическим параметрам. В результате процесс научных изысканий во всех без исключения отраслях, в том числе научной коммуникации, не говоря уже о других сторонах жизни человека, получает колоссальную возможность обеспечить прирост новых знаний, обеспечить использование накопленных знаний всеми членами общества, что во многом и является одной из целей библиотеки. По сути дела, происходит создание новой стоимости информационного продукта, создание неосязаемых активов. Одновременно с этим появляются и ограничения на пользование вновь созданным интеллектуальным продуктом, возникают вопросы авторского права на неосязаемые активы. Современная политика защиты интеллектуальной собственности, управления правами владельца информации, в том числе владельца электронной информации, берет свое начало из целого набора предположений, допущений и граничных условий, которые касаются природы и свойств информации, информационной технологии, экономических факторов информации, вопросов экономической эффективности. Под последними понимается трудовой процесс по созданию нового товара – информации, по реализации этого товара на рынке информационных услуг и одновременно ограничению на пользование и распространение этого вида интеллектуальной собственности. Эти тенденции в информационном обществе сопровождаются целым рядом инициатив со стороны как государства, так и других участников экономического пространства, которые направлены на стабилизацию права собственников информации в рыночных условиях, узаконивание использованием информации.

Информация является в настоящее время ресурсом, играющим доминирующую роль в определении путей мирового развития. При этом наблюдается постоянное совершенствование систем ее представлений и способов доставки потребителям. Неуклонно растет количество разнообразных баз данных, совершенствуются носители информации, развиваются сети передачи данных. Интернет и его информационные возможности стали неотъемлемой частью производства и упорядочения знаний во всех сферах научной и практической деятельности. Но, говоря о новейших технических видах информационного обеспечения, следует отметить, что они не столько конкурируют, сколько дополняют традиционные формы и методы фиксации информации в виде печатных изданий. Распространение инновационных компьютерных технологий не означает отмирания библиотеки как социального института. Информатизация общества, компьютеризация библиотечного дела на самом деле должны влечь за собой повышение ее общественной роли, расширение возможностей по выполнению своих социальных функций, качественное преобразование технологии и, возможно, даже самой формы бытования в обществе.

Но какие бы необычные формы библиотека ни принимала, она будет существовать, пока будет существовать человечество.

Стремительное развитие компьютерных технологий, проникновение их в учебную среду вызывает невольную реакцию профессорско-преподавательского сообщества в аспекте применения этих технологий в учебном процессе. Это естественная эволюция современного учебного процесса, совершенствование технологий обучения, что будет иметь далее все более широкое и обоснованное применение в научно-исследовательской и преподавательской среде. Данный фактор должен сопровождаться осмыслением этого процесса со всех точек зрения, избегая безоглядного применения технических средств в учебном процессе, представляя их как панацею от всех бед, характерных для данного процесса.

Все инновационные технологии и сопровождающие их электронные приборы цифровой связи образуют массив социальных сетей, часто имеющих английскую аббревиатуру SSW (или social software). В работах современных англоязычных исследователей часто упоминаются термины «блоги», «википедия» услуги социальных сетей по коммуникациям личного характера [5]. Отдельные зарубежные исследователи отмечают, что наряду с безусловными положительными результатами воздействия инновационных технологий на процесс обучения в высшей школе, наблюдаются факты, имеющие явный негативный характер. Считается, что наибольший урон от влияния социальных сетей несут традиционные классические методики обучения. Четких критериев этого негативного влияния в литературе не сформулировано. Вместе с тем отмечено, что положительная сторона влияния социальных сетей также имеет место, и даже определены возможности расчета экономического эффекта таких последствий. Для того, чтобы лучше разобраться в механизме взаимодействия компьютерных технологий и социальных сетей с педагогическими методиками высшего образования, необходимо привлечь дополнительный ряд факторов в круг рассматриваемых проблем. В начале двадцать первого века в число таких факторов входили две большие близкие проблемы – поколение социальных сетей и роль этого поколения в контексте высшего образования. Что представляют собой молодые люди-студенты высших учебных заведений, которых исследователи относят к поколению социальных сетей? Существующие зарубежные исследования по социологии молодежных проблем изобилуют множеством определений. Среди них «поколение миллениума» [6], которое призвано зафиксировать факт достижения молодым поколением возраста учебы в высших учебных заведениях; «цифровое поколение» [10] или «поколение соцсетей» [12]. Во многом исследователи относят молодежь к поколению, выросшему одновременно с появлением первых настольных компьютеров, мобильных телефонов, смартфонов и становлением социальных сетей. Считается, что в основном все перечисленные этапы научно-технического прогресса или внедрением инновационных технологий проходили в период после 1982 года. В последующих работах зарубежных социологов единодушно отмечается возникновение недопониманий и расхождений между «старыми» поколениями преподавателей вузов и колледжей, людей более старшего возраста, и «цифровым» поколением студентов [3]. Анализ этого недопонимания привел к возникновению термина «цифровая иммиграция», который по замыслу авторов должен был каким-то образом характеризовать этот феномен, а именно: подчеркнуть разницу в освоении и пользовании новыми техническими устройствами и соцсетями. Одним из таких разночтений авторы считают тенденцию поколения «докомпьютерного периода» распечатывать содержимое жестких дисков для чтения, в то время как новое-цифровое поколение довольствуется чтением загруженных текстов с экрана периферийного устройства. Некоторые исследователи (например, упоминавшийся Prensky) считают, что цифровое поколение обрабатывает информацию в соответствии со своим собственным пониманием инновационных технологий. Этот процесс характеризуется многоцелевой, параллельной обработкой; случайным характером получения доступа к информации, отсутствием эффекта линейности в чередовании шагов по выполнению обработки информации. Причем линейный характер этих процессов более характерен именно для традиционных педагогических методологий.

Дискурс образовательных методик во многом разграничивается подходами, заложенными в работах известных исследователей Prensky, Tapscott, Howe and Strauss, содержит ссылки на существенные характеристики переходного периода от классических методик к методикам, базирующимся на сетевых платформах и компьютерных технологиях. Эти характеристики определяют во многом тот разрыв между данными методиками, а также между восприятием инновационных технологических перемен представителями различных поколений. Знание таких характеристик во многом поможет ответить на вопрос, достаточно ли полно высшие учебные заведения укрепляют свою материально-техническую базу в аспекте преподавания на базе инновационных компьютерных технологий. Развернувшуюся по этому поводу в кругах зарубежных преподавателей дискуссию некоторые западные социологи характеризуют как паника и смятение в рядах преподавателей [3]. В этой дискуссии центральное место занимало обсуждение роли и значения информационно-коммуникативных технологий, построение на этой базе компьютерно-информационных моделей обучения различным учебным дисциплинам.

Другой важнейшей темой дискуссии было появление новых технологий обучения на базе Web после 2000 года. Эти технологии получили терминологическое обозначение «социальные сети» или «социальное программное математическое обеспечение» (SSW), которые некоторые зарубежные исследователи относят к технологиям Web 2.0. В течение последних пятнадцати лет эти технологии получили повсеместное и самое широкое распространение. Основными пользователями этих сетей предстали молодые люди в возрасте от десяти до тридцати пяти лет, которые получили возможность создавать и делиться контентом в сетях интернет, придавать социальный характер этим сетям. Одновременно с обсуждением возможностей усилить дидактическую составляющую учебных программ за счет применения инновационных технологий и приборов перед пользователями сетей и исследователями данного аспекта встали вопросы эффективности категорий предшествующего периода и применения таких инструментов цифровых технологий как электронная почта (E-mail), цифровые базы данных, при надлежащие академическим и публичным библиотекам, другим крупным держателям баз данных, как например, фирма UMI ProQuest, Libgen. А главное – вопрос о том, останутся ли эти инструменты действенными в условиях резко меняющейся технологической обстановки. Кстати, учебные заведения высшего образования сократили темпы инвестирования средства в применение «старых» компьютерных технологий. В текущем периоде ситуация с инвестированием носит во многом такой же характер. Хотя, говоря точнее, начиная с 1080 г. система высшего образования Северной Америки насчитывает несколько таких периодов. В свое время отечественные исследователи научного дискурса США отмечали в своих трудах, что за период с 1962 по 1974 год прямые расходы федерального правительства на высшее, среднее и профессионально-техническое образование, а также на подготовку рабочей силы увеличилось почти в шесть раз – с 1,8 млрд. долларов до 10,1 млрд. долларов США. Значительно выросли помимо этого ассигнования на библиотеки, образовательное телевидение, кредиты школам, вузам и студентам. Главным отражением воздействия научно-технической революции на развитие образования является увеличение удельного веса расходов на его высшие ступени. Уже в 1970 году компьютерную технику использовали пятьдесят процентов вузов США, причем треть вузов приобрели компьютеры в собственность, а остальные пользовались ими на почасовой основе. Как отмечал в свое время президент Дартмутского колледжа профессор Дж. Кемени, говоря об эффективности использования компьютерных технологий в учебном процессе, практика обучения не только точным и естественным наукам, но и другим наукам показывает, что разница между студентами, которые имели дело с компьютерами, и теми, кто не соприкасался с ними, такая же, как между теми, кто жил в средневековье и живет в нашу эпоху. Кемени считает, что сегодня в каждом вузе должен быть хотя скромный вычислительный центр и что он настолько же необходим, как и библиотека. Если случится, – пишет Кемени, – что какое-либо из учебных заведений из Лиги плюща не приобщает студентов к работе с компьютером, его надо лишать права выпуска дипломированных специалистов [1, с. 258, 264]. Таким образом, можно говорить о более

внимательном отношении министерства образования США к вопросам компьютеризации на протяжении долгого исторического периода.

Переходя к оценке текущего периода в аспекте компьютеризации образовательного процесса, можно говорить о том, что в роли камня преткновения в процессе внедрения инновационных технологий выступают именно социальные сети. Ряд исследователей, а также и часть практиков педагогической деятельности рассматривают социальные сети именно как технологию-разрушитель. Подобная точка зрения, например, высказывается в теоретических разработках Christensen, 1997, хотя ее истоки относятся именно к тому периоду, цитата из которого была приведена выше. Christensen с наличием доказательной базы утверждает о существовании такой негативного эффекта инновационной технологии, о том что простые, дешевые и несложные технологии несут в себе разрушительное содержание для классических устоявшихся методик преподавания, а также-и это уже новинка в предположениях – угрозу бизнесу. Его точку зрения поддерживают некоторые другие зарубежные социологи, в том числе Gibson, Lafferty and Edwards, Conole, de Laat, Dillon и другие [5].

В основе их теорий лежат положения об экспоненциальном росте технологий социальных сетей в последние пятнадцать лет, именно они играют центральную роль в мотивации использования компьютеров молодежью, большей частью в индивидуальных целях, целях отдыха. Технологии социальных сетей по сути дела являются де факто центральными технологиями компьютерного поколения [7,9]. Гипотезы о том, как именно это обстоятельство влияет на применение компьютерных технологий в обучающих методиках самые разнообразные, вместе с тем можно выделить две устойчивые точки зрения на это в существующей социологической литературе. Некоторые исследователи считают, что существует возможность уравновесить эти тенденции и окружить студентов вузов их родными технологиям. Другие исследователи не только признают маркетинговые возможности новых технологий, но и считают их единственно возможными обогатить арсенал обучающих методик, отводят им центральную роль в этом процессе [4]. Именно представители этих взглядов считают, что разрушительная природы инновационных технологий вступает в противоречие с существующим классическими моделями обучения в институтах высшего образования. Но в любом случае представители всех взглядов считают, что инновационные технологии несут определенную угрозу существования этих моделей. Вместе с тем существует и множество исследователей, которые видят в проявлении инноваций и положительные моменты. Например, они выдвигают гипотезу о том, что социальные сети привнесли положительный вклад в становление таких академических дисциплин как «современный менеджмент», «обучающие управленческие системы». В то же время университеты и колледжи объективно тормозят внедрение инструментов, заимствованных из арсенала средств социальных сетей, в процесс обучения на базе классических моделей, формально принимая во внимание эти технологии. Среди наиболее последовательных адептов новых технологий находятся университеты и колледжи Соединенных Штатов и Великобритании, сосредоточивших свое внимание на дистанционном обучении студентов, обучении в режиме «он-лайн». Несомненным доводом в пользу применения инструментов социальных сетей служит интерес студентов к учебе в таком привлекательном с их точки зрения режиме, а также дополнительной мотивацией выступает общая тревожная ситуация в мировом здравоохранении в связи с распространением угрозы коронавирусной инфекции. В то же самое время реализация инновационных технологий будет встречать естественную реакцию отторжения, для преодоления которой понадобится естественный, определяемый эволюционным характером внедрения этих технологий в существующие модели обучения периодом времени. Следует также учитывать, что столкновение инновационных и классических методик будет означать ослабление позиций установившихся норм и методов обучения.

В современной социологической литературе, излагающей результаты проведенных исследований всех аспектов этого социального процесса, опубликованной в последний период существует множество аргументаций в пользу, как применения инновационных технологий, так и тактики сдерживания. Сторонники применения инструментария социальных сетей утверждают,

что поскольку социальные сети располагают открытой архитектурой и являются неотъемлемой частью World Wide Web, то перед университетами открываются расширенные возможности применения компьютерных технологий, во многом безграничные размеры баз данных и неформальный стиль обучения. Основным аргументом их оппонентов является утверждение о полном отсутствии контроля за ходом выполнения программ, за ходом учебного процесса. При этом они ссылаются на отсутствие достаточного опыта в использовании технологий соцсетей в учебных программах академической среды и недостаточно изученную проблему этого использования [13].

Почему так важно решение этого вопроса? В первую очередь, перед университетами колледжами встают проблемы финансового обеспечения компьютерных технологий, поскольку внедрение как аппаратного обеспечения, так и программного математического обеспечения – вещь затратная, которая ложится тяжелым бременем на бюджет учебного заведения, в то время как эффективность их внедрения далеко не очевидна из-за отсутствия практики. В процессе управления образовательными программами даже сравнительно небольшой, поддающийся прогнозированию цикл применения классических образовательных технологий представляет трудность для персонала вузов, одновременно с этим внедрение технологий, почерпнутых студентами из ресурсов интернета, представляет серьезную нагрузку для бюджета вуза. Вся инфраструктура вуза при этом должна быть подготовлена к получению трафика интернета в полном и необходимом объеме.

Помимо чисто финансового аспекта проблемы инновационных технологий существуют и педагогический аспект и даже философский. Например, проблема максимальной эффективности внедряемых технологий в практику педагогической работы в условиях глобального информационного общества. Один из исследователей данной проблемы предложил свое видение путей внедрения таких технологий. Staley предложил модель, которую он назвал «wiki-zed university» или «wikiversity». В соответствии с заложенной в названии идеей должна быть построена на аналогичных принципах, как и социальная сеть; открытость, взаимодействие, самоорганизация и самоуправление. Социальные сети могут привести определенные изменения в такую модель и в частности в ее структуру. Даже в том случае. Если такая модель будет лишена традиционных механизмов выставления баллов студентам за успеваемость и внеаудиторную активность, тем не менее, вполне очевидно, что академическому сообществу будет под силу создать подобную модель и для работы в инновационных схемах. Проникновение технологий из соцсетей в академические схемы обучения все чаще происходит сегодня неформальным и неофициальным путем. С этой точки зрения представляет собой большой интерес замечание, которое сделали Leslie and Landon: «Во многих современных исследованиях отмечается, что 80 процентов всего объема учебных программ [в вузах США] реализуются неформально и произвольно. В то же время, примерно 80 процентов бюджета высших учебных заведений уходит в вузах на поддержку формальной обучающей деятельности. Все чаще образовательные учреждения приходят к выводу о том, что неформальное планирование и реализация неформальных образовательных программ рассматривается в крупнейших промышленных компаний США из ежегодно публикуемого списка журналам Форчун как ценное новшество» [8].

Общий итог рассмотрения мнений в академической среде по заявленной тематике позволяет с достаточной долей осторожности говорить об определенной выгоде, получаемой в ходе внедрения технологий соцсетей в учебный процесс университетов и колледжей Северной Америки.

Литература:

1. Громека В.И., Масленников В.И., Федорович В.А., Филиппова Л.Д. США: наука и образование // Изд-во Наука. Москва, 1974. 478 с.

2. 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.
3. Bennett S., Maton K., & Kervin L. The 'digital natives' debate: A critical review of the evidence//British Journal of Educational Technology. 2007 URL: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8535.2007.00793.x>
4. Dalsgaard C. Social software: E-learning beyond learning management systems//European Journal of Open and Distance Learning, 2006 /II. URL:http://www.eurodl.org/materials/contrib/2006/Christian_Dalsgaard.htm .
5. Gabor Feuer. Net generation students and their use of social software: assessing impacts on information literacy skills and learning at a laptop university. PhD. // University of Toronto, Canada. 2009. 223 p.
6. Howe & Strauss, Millennials rising: The next greatest generation // New York: Vintage Books. 2000. 415 p.
7. Lenhart A., Madden M., Macgill A. R. & Smith A. Pew internet: Teens and social media. 2007. URL: http://www.pewinternet.org/PPF/r/230/report_display.asp
8. Leslie S., & Landon B. Social software for learning: What is it, why use it? London, UK: The Observatory on Borderless Higher Education. 2008. p. 20. URL: <http://www.obhe.ac.uk/products/reports/>
9. Oblinger D. Boomers Gen-Xers, and Millennials: Understanding the" New Students." //EDUCAUSE Review. 2003. 38(4). p.36-45.
10. Prensky M. (2001a). Digital natives, digital immigrants // On the Horizon. 2001. 9(5). p. 1-6. URL:<http://www.marcprensky.com/writing/prensky-digitalnativesdigitalimmigrants-part1.pdf>
11. Salaway G., Caruso J. B., & Nelson M. R. The ECAR study of undergraduate students and information technology, Boulder, CO.: EDUCAUSE Center for Applied Research. 2008. №8. URL:<http://connect.educause.edu/Library/ECAR/TheECARStudyofUndergradua/47485>
12. Tapscott D., Growing up digital: The rise of the net generation // New York: McGraw Hill. 1998.
13. Trinder K., Guiller J., Margaryan A., Littlejohn A., & Nicol D. Learning from digital natives: Bridging formal and informal learning. UK: The Higher Education Academy. 2008. URL: <http://www.new1.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/LDN%20Final%20Report.pdf>

РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ТЕРРИТОРИЯ УПРАВЛЯЕМОЙ КАТАСТРОФЫ: ЧАСТЬ 2. ИДЕОЛОГИЯ РАЗРУШЕНИЯ

А.Э. Ларионов, к.и.н., доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин,
А.В. Новичков, к.и.н., 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», г. Королев, Россия

Данная публикация является второй частью обширной статьи о катастрофических процессах в российском образовании как результате последовательных управленческих действий. В предлагаемой части выдвигается и обосновывается тезис о наличии мощного идеологического фундамента разрушения системы образования в России. Рассмотрены основные идеи, которые в своей совокупности определяют образовательную катастрофу без внятной конструктивной альтернативы. Заявлено о необходимости формирования целостной созидательной педагогической модели на основе успешного исторического опыта и традиций развития образования в России.

Система образования, педагогические идеи, катастрофа, реформы.

RUSSIAN EDUCATION – THE TERRITORY OF A CONTROLLED DISASTER: PART 2. IDEOLOGY OF DESTRUCTION

A.E. Larionov, Ph. D., associate Professor of of the Department of Humanitarian and Social Disciplines,
A.V. Novichkov, Ph. D., associate Professor of of the Department of Humanitarian and Social
Disciplines
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

This publication is the second part of an extensive article about catastrophic processes in Russian education as a result of consistent management actions. In the proposed part, the thesis about the existence of a powerful ideological foundation for the destruction of the education system in Russia is put forward and justified. The main ideas that together determine the educational catastrophe without a clear constructive alternative are considered. It is stated that it is necessary to form a holistic creative pedagogical model based on the successful historical experience and traditions of the development of education in Russia.

Education system, pedagogical ideas, catastrophe, reforms.

*Странно, слова "опыт" никто не любит,
"эксперимент" – уже получше,
а "экспериментальный" – просто восторг.
Ставить опыты на детях – да упаси Господь,
а экспериментальная школа – пожалуйста!
К.С. Льюис. Мерзейшая мощь [8]*

Продолжая анализ проблемы нарастания разрушительных процессов и явления в отечественной образовании, которые разворачиваются на наших глазах, считаем необходимым вкратце напомнить основные выводы первой части настоящей статьи [6]:

- 1) Российское образование лишено стратегического целеполагания;
- 2) Вследствие бюрократизации реальный смысл его деятельности сильно искажён;
- 3) Социальный престиж профессии педагога подорван серией последовательных изменений структурно-организационного и содержательного характера;
- 4) Сами же реформы, имеющие очевидные негативные и разрушительные результаты, являются результатом полностью осмысленных действий лиц высшего звена государственного руководства. Учитывая тот бесспорный факт, что все ключевые должности могут быть заняты с санкции Главы государства, вопрос об ответственности за решения представляется риторическим.

Однако все отмеченные явления всё-таки относятся к сфере умозрительного постижения, т.е. интеллигентны или даже интуитивны. В конечном итоге, среднестатистическому учителю в школе или преподавателю техникума, ВУЗа чаще всего недосуг задумываться о высшем целеполагании своих повседневных рутинных действий. Хотя, смеем сказать, такие помыслы и ценностная рефлексия отнюдь не являются лишними. Представляется, что сказанные более полутора тысячи лет слова Иоанна Златоуста о духовно-нравственных обязанностях священнослужителя вполне могут быть применены и к педагогам любого ранга и квалификации:

«...Кому вверены люди, это разумное стадо Христово, тот, во-первых погибелью таких овец наносит ущерб не имуществу, а душе своей; а затем и подвиг предстоит ему гораздо важнейший и труднейший... пастырю надобно иметь много благоразумия и много очей, чтобы со всех сторон наблюдать состояние души... нужна душа мужественная, чтобы не ослабеть, чтобы не отчаяться в спасении заблуждающихся... Стадо идет в след своего пастыря, куда он поведет его; если же какие овцы уклонятся от прямого пути и, удалившись от хорошей пажити, будут блуждать по неплодным и утесистым местам, то ему следует только закричать сильнее, чтобы опять собрать отделившихся и присоединить к стаду; а если человек совратится с пути правой веры, то пастырю предстоит много трудов, усилий, терпения» [4].

Тем не менее, далеко не всегда очевидна взаимосвязь между принимаемыми во властных верхах управленческими и законодательными решениями и повседневной жизнью образовательных учреждений, множественными частными ситуациями взаимодействия учащихся и учащихся в течение учебно-воспитательного процесса. Отсюда следует вывод о необходимости формирования внятных критериев, которые позволяли бы оценить реальное положение дел в отечественном образовании и, по возможности, обосновать связь происходящих в реальной жизни процессов с государственной политикой в сфере образования. Мы вполне осознаём трудность выработки такого рода критериев и а priori считаем необходимым заявить, что наши утверждения и выводы в данном вопросе – не притязания на абсолютную истину, но творческий поиск и приглашение к дальнейшему обсуждению.

Очевидно, что критерии могут быть определены на основе тех социальных и культурных задач, которое образование призвано выполнять в данном конкретном обществе. Кроме высшего предназначения воспроизводства социума в историческом времени, система образования должна способствовать формированию личности, наделённой желаемыми нравственными качествами, навыками социального поведения и профессиональными компетенциями. В том случае, если всё указанное формируется успешно, правомерно говорить об успешности деятельности системы образования в целом. Если же необходимые качества не формируются либо взамен желаемых складываются какие-то другие, следовательно, система образования вместо социально созидательной функции работает на разрушение общества, человека и самой себя (поскольку, если в какой-то момент тенденции социальной энтропии дойдут до некоей пороговой планки, «точки невозврата», постольку хаотизированной социальной массе станет не нужным образование как социальный институт. Ведь на его поддержание требуется прикладывать значительные и постоянные усилия, на что у дезорганизованных людей нет ни сил, ни желания!). Таким образом, можно предложить интегрированный критерий положения дел в образовании – это степень соответствия результатов деятельности задачам воспитания, социализации, приобретения знаний и профессиональной подготовки. Начнём с проблематики воспитания и социализации юных граждан России, которым через некоторое, сравнительно небольшое время, предстоит строить

Россию будущего. Естественно, что облик этого будущего напрямую зависит от того, какие по своим качествам люди будут его созидать.

Задачи воспитания и социализации личности учащихся отражены в тексте Федерального Закона об образовании в Российской Федерации (ФЗ-273 редакция от 08.12.2020 г.). Конкретно, в Статье 3 Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования, в пп.3 и 7 читаем следующее:

«... 3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;

...7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность» [10].

На первый взгляд, всё предстаёт правильно и благобно. В воспитательном плане российское общество и государство должно получить (как совокупный итог деятельности всех образовательных учреждений и педагогов от детского сада до университета включительно) ответственного, трудолюбивого, сознательного в правовом и гражданском отношении, патриотичного, берегущего природу, уважающего других людей человека. Который способен творчески и позитивно реализовать себя в социальном пространстве на основе своих склонностей и способностей и их свободного развития при помощи образовательной среды. Строго говоря, под социализацией в данном тексте подразумевается самореализация человека в обществе на основе развитых в процессе получения образования наклонностей и способностей. Нельзя забывать о декларированном в п.3 «гуманистическом характере образования», то есть ориентации на человека, его особенности личности. От педагогов стало модно требовать индивидуального подхода к каждому «обучающемуся», умения «налаживать коммуникацию и находить компромиссы», при необходимости поддерживать психологически, но, в то же время, обеспечить овладение знаниями, социальными и нравственными качествами.

Но как на практике реализуются указанные в тексте закона целевые ориентиры образовательной деятельности? В частности? Такая важнейшая социальная добродетель, как трудолюбие?! Проще говоря, получает ли российское общество в лице выпускников школ и средних специальных учебных заведений трудолюбивых людей, которые осознают труд не только способом получения средств к пропитанию и существованию, но как ценности самой по себе, как готовности трудиться на благо общества? Очевидно, что трудолюбие, как многие другие добродетели и навыки конструктивного социального поведения не могут быть воспитания одними только увещаниями и душевспасительными беседами о пользе и необходимости труда. Необходимы системные практические действия, которые сформируют и закрепят привычку к труду на благо общества. Однако, согласно Статье 37 Конституции Российской Федерации «1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. 2. Принудительный труд запрещен» [5]. Следовательно, учителя в школах и колледжах/техникумах лишены юридического права привлекать учащихся к таким вполне естественным видам общественно полезной трудовой деятельности, как уборка классов, субботники по уборке пришкольной и городской/поселковой территории и т.п. Целые поколения детей вырастают и вступают во взрослую жизнь, не имея представления об элементарных навыках обращения с простейшими трудовыми орудиями и о том, что для человека посвятить часть своего времени на пользу общества и улучшение среды обитания – вполне естественно. То есть, фактически, школьное образование производит тысячи и миллионы людей, которые полагают, что им все по жизни обязаны, они же не обязаны никому и ничем! О какой воспитании трудолюбия в таком случае может идти речь?! В Федеральном Законе №273 не прописаны сколько-нибудь внятные механизмы преодоления данного затруднения. Конечно, наиболее предусмотрительные директора и классные руководители могут собирать с родителей

согласия на привлечение детей к трудовой деятельности в стенах учебных заведений. Но и это не застрахует от жалоб детей и родителей, с готовностью усвоивших себе либеральную парадигму существования. Кроме того, необходимо учитывать и коллективный контекст – как быть, если в классе/группе кто-либо отказывается от участия в общественной работе, ссылаясь на конституционные права? Ведь это происходит на глазах у всего класса, а возникающие при этом конфликты благодаря средствам массовой коммуникации мгновенно получают широкий и весьма искажённый резонанс. При такой постановке вопроса многие педагоги предпочтут вообще не рисковать своими нервами и просто самоустраниться от реального трудового воспитания, предпочитая выкладывать в социальные сети постановочные фотографии и видеоролики, где резиново улыбающиеся дети держат в руках уборочный инвентарь. Но к воспитанию подлинного трудолюбия это не будет иметь никакого отношения, а у знающих людей способно вызвать только горькие усмешки.

Как видим, по критерию формирования трудолюбия можно констатировать, что российское образование способствует скорее окончательному отмиранию данной добродетели, нежели её реальному воспитанию. Причём, условия для этого созданы государством, которое сформировало нормативно-правовую базу анти-педагогического характера. Не менее бедственное положение с воспитанием социальных навыков существует в таких специфических учебно-воспитательных учреждениях, как детские дома. Позволим себе процитировать горькие выводы от общения с воспитанниками детских домов профессионального педагога, работающего организатором детских праздников в Нижнем Новгороде: «Любая попытка вывести их из зоны комфорта, вызывала протест и агрессию. Но не ту агрессию, когда бросаешься с кулаками на оппонента или начинаешь бить посуду, а внезапную короткую вспышку, за ней отказ от деятельности и возвращение в благостное состояние – состояние оптимистичного отношения к реальности.

Долгое время мы также, как и многие, пребывали в иллюзиях о том, что детдомовские дети страстно желают оказаться рядом с взрослыми, которые могут им помочь тем, что «научат», «расскажут», «поддержат», «покажут».

В реальности мы увидели развращенных неадекватной воспитательной системой почти взрослых людей: ленивых, зависимых, занимающих позицию иждивенца и попрошайки, готовых совершать противоправные действия, не имеющих ни целей, ни желания прикладывать усилия для достижения его бы то ни было.

Наше (общественное) неадекватное отношение к детям и детству, по сути, приговорило выпускников детских домов к маргинальному существованию в реальном мире. Лишь единицы из них, по статистике Генпрокуратуры РФ – это 10%, смогут встать на ноги, переломить себя и весь предшествующий опыт, чтобы жить нормально. Еще 10% покончат жизнь самоубийством, 40% совершат преступления, остальные пополнят ряды социального дна – алкоголиков и наркоманов.

Никакая благотворительность в той форме, в какой она существует сегодня, не принесет ничего, кроме дополнительного вреда.

Без полной смены воспитательной системы в детских домах добиться хоть какого-то положительного результата такой работой как наша невозможно» [2].

В масштабах всей страны встаёт нелюбимый вопрос: каких граждан получит общество по результатам такого обучения и воспитания. Одному из авторов данной статьи однажды довелось побывать в одном из интернатов в Тульской области. С материальной точки зрения воспитанники обеспечены вполне качественно. Благодаря спонсорам они ежегодно выезжали (до введения карантинных мер) на курорты Италии. Но! при этом, кроме собственно учебных занятий и подготовки домашних заданий воспитанники не были заняты ничем! Их досуг сводился к просмотру телевизора, видеозаписей мультфильмов, возможно, у кого-то, чтению. Никакого приусадебного участка и подсобного хозяйства, мастерских, где дети могли бы приобретать и оттачивать трудовые навыки, включая профориентацию, никакой работы по уборке помещений интерната – не было! Дети никому ничем не обязаны. Как итог – они вырастают иждивенцами и тунеядцами. Уже этого примера достаточно, чтобы сделать неутешительный вывод: отечественная педагогика пребывает в состоянии даже не кризиса, а глубокой деградации. Бесценный опыт А.С.

Макаренко, его учеников и последователей попросту предан забвению. Если Макаренко из малолетних преступников умудрялся массово воспитывать нравственных и социализированных личностей, то современная парадигма и нормативная база российского образования из потенциально нормальных детей воспитывает на уровне массового производства инфантильных эгоистов с социопатическими наклонностями. И это верификация только по одному критерию – трудолюбию.

Далее рассмотрим такой целевой ориентир, как «уважением к другим людям и ответственную самореализацию себя в социальном пространстве». То есть, насколько институт российского образования способен сформировать склонности и навыки позитивной социальной коммуникации, доброжелательному контакту с окружающими нас людьми? Совершенно очевидно, что навыки конструктивного социального общения, созидательного взаимодействия могут быть основаны не абстрактных «общечеловеческих ценностях» и не на агрессивно насаждаемой «толерантности», но на основе тех традиционных ценностей социума, которые прошли свою проверку временем и являются универсально-архетипическими, образование же транслирует и закрепляет их в сознании юных граждан страны как при помощи содержания образовательных программ, так и за счёт культивируемых социальных практик, поддерживая те, которые являются позитивными и последовательно выпалывая средствами поощрений и наказаний те, которые вызывают разрушительные последствия в рамках социума. Но, немаловажный момент, содержание программ и социальными практики должны быть нацелены на универсальность, то есть исходить, преимущественно, из коллективистских установок. Правомерно ли говорить о нацеленности российской системы образования на формирование именно такого рода качеств и навыков?

Ввиду того, что речь идёт о ценностной составляющей обучения и воспитания, мы фактически говорим об идеологии образовательной деятельности даже если в Конституции идеология по-прежнему является табуированным понятием. Попутно заметим здесь, что запрет на идеологию есть также идеология, причём столь же универсально декларируемая и последовательно проводимая, как и любая другая. Надо смотреть правде в глаза – коль скоро ФЗ-273 апеллирует к данной норме (а иначе и быть не может, поскольку содержание федеральных и любых других российских законов в обязательном порядке должно соответствовать и не противоречить положениям Конституции), следовательно, российское образование является безыдейным! Или, иначе, говоря – идеологией российского образования является безыдейность на коллективном уровне. Весь опыт духовной истории человечества свидетельствует, что «свято место пусто не бывает». То есть, отсутствие централизованно поддерживаемой системы духовных ценностей с неизбежностью ведёт к заполнению искусственно поддерживаемого аксиологического вакуума некими внешними духовно-ценностными конструкциями. Есть ли гарантия их однозначной благотворности?

Одним из фактических вдохновителей и идеологов реформ в образовании является академик Российской академии образования (РАО) Александр Григорьевич Асмолов (1949 г.р.). Судя по его ангажированности во властные структуры регионального и федерального уровня, он – один из тех людей, кто имеет влияние на формирование повестки дня и приоритетов в российском образовании. Его идеи продвигаются в жизнь. Что это за идеи? Если внимательно вчитаться в оригинальные тексты, написанные/артикулированные в интервью самим А.Г. Асмоловым, то можно отчётливо увидеть, какими смыслами он хотел бы наполнить российское образование. Во избежание эффекта «испорченного телефона» прибегнем к прямому цитированию, пусть иногда и пространному [1]:

«Ключевая установка в образовании – поддержать разнообразие детства, а не превратить детей в солдат Урфина Джюса... не ребенок должен готовиться к школе, а школа должна готовиться к ребенку. И еще важно понимать, что детство как этап самоценно...»

«Сегодняшняя школа должна быть школой неопределенности, школой обучения поведению в сложных ситуациях, школой, учитывающей разнообразие».

«Дискуссия о роли школы идет постоянно. Одни считают, что ее роль – формовка личности, когда из людей делают солдат Урфина Джюса. Я же считаю, что школа должна быть институтом поддержки человечности в человеке, который помог бы индивидуальности отстаивать себя... Школа должна учить человека учиться. В мире неопределенности, сложности и разнообразия ключевая компетентность человека – умение обновлять свои компетентности».

«...Сегодня управление образованием этой страны – это управление не гомогенной массой, а то, что я называю управлением единством разнообразия. Когда я говорю «вариативное образование», я же не играюсь, а опираюсь на блестящие работы исследователей. В этих работах говорится, что со вступлением в современную эпоху все большую силу обретает не эволюция по Дарвину – выживают выжившие, а то, что некоторые антропологи называют «вариативной эволюцией» или поддержкой индивидуальности...»

«Мы все разные. И образование, в том числе школьное, работает как механизм-либо на устранение разнообразия, и тогда вы имеете дело с порождением тоталитарных систем, для которых этот механизм является типовым, либо на поддержку разнообразия, и тогда вы имеете дело с гражданским обществом, где все получают шансы на развитие. То есть мы, действительно, – не будем играть – опираемся на определенную идеологию. У меня четкая позиция, я считаю, что разнообразие и ценность личности – превыше всего...»

Основным пафосом этого, как и многих других выступлений академика Асмолова, является парадигмальное противопоставление негативно характеризующей («тоталитарной», «унифицированной») действующей системе образования в России собственной умозрительной модели «вариативного образования», нацеленного на формирование свободных творческих личностей. Из чего следует целый ряд важнейших выводов. Массовое общедоступное образование представляется как некий патологический анахронизм, будто бы уродующий, искажающий естественное развитие ребёнка.

Соответственно, слом старой, доставшейся от советского периода, системы образования (хотя, выскажем субъективное мнение, она и так почти уничтожена) является первейшей целью современного образовательного реформаторства. Но что же взамен? – возникает закономерный вопрос. В цитируемом интервью маститого мэтра педагогики и педагогической психологии можно отыскать если не конкретику, то общие очертания предлагаемой взамен модели отечественного образования.

Выше всего он ставит «разнообразие и ценность личности». Кроме того, школа «должна готовиться к ребёнку», а не наоборот. Обучение и развитие должны быть вариативными. Гомогенность социальности провозглашается как априорное зло. Декларируемому «разнообразию в гражданском обществе» безоговорочно противопоставляются «тоталитарные системы». Дискурс приобретает характер бескомпромиссной бинарной оппозиции: «солдаты Урфина Джюса – свободные личности», «тоталитарные системы – вариативное образование», «унификация – поддержка человечности» и т.п. Тем самым, оппоненты, выступающие в защиту традиционной педагогики и содержания образовательных программ, автоматически оказываются в невыгодной, заведомо проигрышной для себя позиции защитников детского бесправия, тоталитарной системы, подавления личности ребёнка. От этого остаётся один-два шага до обвинений в каком-нибудь «педагогическом фашизме». В данном тексте обращают на себя внимание и ещё два момента: академик говорит о непрерывности изменений и неопределённости как главенствующей константе социального развития и развития института образования; кроме того, употреблено в отношении России одиозное словосочетание «эта страна». К обоим моментам мы обратимся ниже. Пока же сосредоточим внимание на анализе и корректной критике концептуальных идей А.Г. Асмолова. Попробуем проследить новейшие тенденции в российском образовании и соотнесём их с идеями уважаемого академика.

Если обратиться к Федеральному закону №273 «Об образовании в Российской Федерации», то там можно прочитать следующее [10]:

Статья 3, пункт 7: «Свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное

развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания»:

Статья 17, пункт 4: «Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения»;

Статья 18, пункт 1: «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования».

Как следует даже из нескольких кратких цитат, вариативность образования УЖЕ закреплена в федеральном законодательстве. Но, если судить по публичным высказываниям А.Г. Асмолова, вариативность по-прежнему отсутствует – хотя бы потому, что в России по-прежнему присутствует столь раздражающее его «единое образовательное пространство», а на массовом уровне довлеют коллективные формы и методы обучения и воспитания.

Однако, что будет, если радикально понимаемая «вариативность», «формирование индивидуальных образовательных траекторий» и прочие «ценности свободного личностного роста» восторжествуют окончательно и безраздельно? Очевидно, что единое образовательное пространство действительно исчезнет. Школа и ВУЗ как институты формирования единого общества с общими ценностными установками и универсальными базовыми социальными практиками прекратят своё существование. Соответственно, неизбежной станет деконструкция общества в пределах жизни одного поколения. Вместо общества как системы устойчивых социальных связей на основе общих ценностей, а только потом – интересов и утилитарных потребностей придёт атомизированная масса индивидов, почти не имеющих представления о способах координации своих усилий, лишённых даже тех рудиментов эмпатии, которые мы можем наблюдать сейчас, после всех людоедских экспериментов над постсоветским обществом, культурой и образованием. Людям сызмала просто неоткуда будет наработать практического опыта конструктивного взаимодействия на внеутилитарной основе.

Неизбежные разрушительные изменения произойдут и в рамках отдельной личности. Мы столкнёмся с качественно новым социально-антропологическим типом личности. Причём на массовом уровне. Если будет окончательно реализована программная установка г. Асмолова о том, что «не ребёнок должен готовиться к школе, а школа должна готовиться к ребёнку» (а как красиво это звучит!), то, тем самым, мы отменяем сам принцип долженствования как основы человеческого и социального существования. Вдумаемся: человек начинает свои первые шаги в социальном мире с той аксиомы, что именно ему все должны! Не он должен принимать на себя некоторые обязанности, входя в социум, а общество, школа обязаны априори – но без взаимности! Нигде у А.Г. Асмолова мы не найдём сколько-нибудь внятных утверждений об обоюдном характере обязанностей в рамках системы образования. Только прекраснодушные утверждения о том, что «нельзя делать из детей солдат Урфина Джюса». Такую матрицу безобязательного существования с лёгкостью усваивают не только дети, но и многие из их родителей. Результатом будет непрерывно нарастающий поток жалоб и претензий в адрес учителей. Формирование «индивидуальных образовательных траекторий» в перспективе означает и разрушение системного пространства взаимодействий между учащимися, поскольку устраняет принципиальную необходимость взаимопомощи и сотрудничества – люди будут говорить словно «на разных языках» или им попросту не о чем будет говорить. Либо останется при встречах хвастаться собственными «достижениями» в виде персональных «портфолио», наполненными не памятью о добрых делах, совершённых в процессе совместного труда, но тщеславием и гордостью, а также отчасти – завистью к более успешным «конкурентам». Одновременно столь же неизбежным станет нарастание конфликтности в школах, да и в ВУЗах по нескольким линиям: между учащимися и педагогами, между самими учащимися, между педагогами и родителями. Поток

взаимных претензий будет не просто нарастать, но время от времени разражаться вспышками экспрессии и социальной агрессии, вплоть до физического насилия. В результате пространство образования из традиционно безопасного и дружелюбного места превратится в место перманентно воспроизводимой угрозы. Потому что наполнять его будут люди, заикленные на идеях «личностного роста» и «индивидуального успеха», разучившиеся понимать друг друга. Вместо столь пугающих маститого мыслителя от педагогики и педагогической психологии «солдат Урфина Джюса» (добавим от себя, никогда не существовавших в реальности – и яркая личность г. Асмолова тому подтверждение) в жизнь вступает массовая социальная популяция «сущест, исковерканных нервным чувством собственного достоинства» [7, с. 94].

Всё сказанное нами намеренно представлено как своего рода пессимистический прогноз, почти «воспоминания о будущем». Однако, если посмотреть на социальную реальность российского образования, то объективный наблюдатель безо всякого напряжения увидит, что все названные авторами тенденции уже реализовались и продолжают действовать в российских образовательных учреждениях. Единой сферы социальных практик и коммуникаций в нашем образовании уже не существует! Оно уже распалось на сегменты разной степени привилегированности, и на атомы противоборствующих между собой акторов/субъектов. Акты насилия в учебных заведениях общего и профессионального образования, в том числе с человеческими жертвами, стали, сколь ужасно это не звучит, обыденностью новостного ряда. Расстрел в Керчи – лишь наиболее резонансный, но далеко не исключительный случай. Но если расценивать эпизоды такого рода с точки зрения символической коммуникации, то можно сделать пугающие выводы: те учащиеся, которые совершают такого рода преступления, делают это потому, что не считают себя на подсознательном уровне членами данного микросоциума. И, соответственно, других учащихся не рассматривают в качестве «своих». Таким образом, акты насилия в школах и заведениях СПО являются символическим концентрированным выражением распада коммуникативного и ценностного пространства в нашем образовании. Иначе говоря, мечта об «индивидуальных образовательных траекториях» получает своё предельное воплощение.

Анализ разрушительных последствий внедрения подобного рода идей можно продолжать достаточно долго, так что и без того достаточно объёмная статья разрастётся в книгу, исполненную критического пафоса. Возможно, это и можно сделать в будущем, дополнив критику конструктивным педагогическим проектированием. Однако в рамках настоящей статьей целесообразно перейти к выводам, пусть они и будут грешить некоторой неполнотой и незавершённостью анализа. В качестве маргиналии отметим следующее: строго говоря, по нашему мнению, ни одно научное исследование не может претендовать на абсолютную завершённость, полноту и исчерпание темы. Постольку в таком случае происходит неизбежная догматизация дискурса, а наука превращается в идеологию, утрачивая собственно научность.

Итак, сопоставляя программные принципы Федерального Закона №273 «Об образовании в Российской Федерации», эпатажные, но вполне продуманные высказывания Германа Грефа о том, как он видит будущее российского образования, наконец, элегантно изложенные концептуальные идеи А.Г. Асмолова, можно увидеть их глубинное родство по нескольким важнейшим позициям:

1) Фактически, мы имеем дело не с разрозненными высказываниями, не периферийным ответвлением отечественной и мировой педагогической мысли и даже не с отвлечённой спекулятивной идеологией, но с практически ориентированной и претендующей на всеохватность и безальтернативность парадигмой развития всей российской педагогики – с соответствующими уровню амбиций пафосом и универсализмом;

2) Идейной и методологической базой данной парадигмы является отрицание советской педагогической модели. В этом отношении можно уподобить российских реформаторов образования радикальным украинским националистам, для которых отрицание советского наследия является краеугольным камнем мировоззрения;

3) Взамен под красивыми определениями «свободы», «личностного роста», «индивидуальной траектории» всячески насаждается весьма расплывчатая концепция «глобальной неопределённости». Тем самым, новые модераторы образования как бы снимают с себя

обязанность и ответственность за чёткую формулировку внятной и понятной, академически выверенной педагогической концепции. То есть на место вполне проверенной упорядоченной педагогической традиции приходит хаос под красивым маскирующим определением «неопределённости»;

4) Что означает на практике полный простор для безответственных экспериментов, внедрения любых сомнительных псевдо-педагогических идей и технологий, урезания программ, «оптимизации штатов» в школах и ВУЗах и т.п.;

5) В данном контексте далеко не случайной выглядит оговорка г. Асмолова об образовании «в этой стране». По сути, реформаторы образования, ангажированные в кабинеты, где принимаются решения и распределяются финансовые потоки, мыслят себя не принадлежащими к профанному большинству «этого народа» и «этой страны». Реформы образования в России с высочайшего одобрения руководителей государства осуществляются адептами «транснациональной элиты», давно рассматривающей Россию либо как поле для безответственного экспериментирования, либо как кормовую площадку – безо всяких глубинных духовно-культурных связей и интуиций.;

6) В рамках такого подхода национальная педагогическая традиция воспринимается либо как нелепая архаика, лишённая смысла, либо как опасная помеха планам новоявленных «прогрессоров», отнюдь не терзающимися нравственными антиномиями в духе дон Руматы из повести Стругацких «Трудно быть богом» [9];

7) Катастрофа в российском образовании обладает собственной «идеологией разрушения», которой и заданы основные параметры происходящих в масштабах системы патологических процессов. У творцов этой идеологии есть вполне конкретные имена, статусы и ресурсы;

Однако, каков практический итог такого подхода? Напомним, что отечественное образование строилось на протяжении большей части XX века по патриархально-семейной, коллективистской модели. Все субъекты-участники учебно-воспитательного процесса являлись членами одной большой семьи, фигура учителя/преподавателя системно мыслилась как аналогичная родительской. Члены же семьи связаны друг с другом не утилитарным интересом, не трудно определимой «креативностью мышления», но нацеленностью на продолжение жизни, на подавление индивидуальных эгоистических инстинктов и разрушающих личность и общество греховных страстей. В конечном итоге, в рамках такой модели система образования в целом, каждое конкретное учебное учреждение в частности – суть единый организм. Да, с неизбежной иерархической соподчинённостью отдельных частей и членов, с приматом коллективной цели воспроизводства общества в историческом времени, с приоритетом долженствования и обязанностей над правами и свободами. В отечественной педагогической модели с максимальной силой отобразился ценностно-нормативный код Русской цивилизации и традиционного опыта социализации человека.

Соответственно, тот, кто, неважно из каких побуждений, пытается пропагандировать отказ от проверенных десятилетиями учебно-воспитательных моделей, предлагая взамен концепт «индивидуальных образовательных траекторий» под видом заботы о «личностном развитии» ребёнка/студента, претендует на разрушение самого онтологического фундамента нашего общества. На этом фоне горькую усмешку способны вызвать исходящие от Президента призывы о формировании патриотизма, наподобие этого: «...воспитывать молодых людей, молодых граждан страны на основах патриотизма, любви к Отечеству, на основе знания своей собственной истории...» [3] Поскольку патриотизм – это не отвлечённая идея, а мировоззрение с опорой на социальные практики, которые реально и эффективно могут быть усвоены только в процессе коллективных педагогических действий. Получается, что одной рукой Президент поддерживает разрушительные идеи и реформы в образовании, а другой требует воспитывать патриотизм. Пока подобное «расщепление сознания» не будет преодолено на всех властных, образовательных, общественных инстанциях, на практике будет торжествовать «идеология разрушения» образования и, в перспективе, общества, которая была проанализирована выше. Так вопрос об

управляемой катастрофе образования в России становится вопросом о сохранении страны в истории. Для чего необходимо искать, конструировать и формулировать не разрушительную, а созидательную идеологию развития отечественного образования на традиционном фундаменте. Что, надеемся, станет предметом обсуждения третьей, заключительной части данной статьи.

Литература

1. Асмолов А.Г. «Не надо превращать детей в солдат Урфина Джюса» // Интервью А.Г. Асмолова корреспонденту Meduzy Андрею Дашевскому 3.11.2015 // <https://asmolovsky.ru/ru/interview/338> Дата обращения 28.12.2020.
2. Блог Оли Тихоновой. Дети без будущего. Часть 2 // https://zen.yandex.ru/media/olia_tikhonova/deti-bez-buduscego-opyt-raboty-s-detdomovskimi-podrostkami-5c51559e35246c00bd8a29f4 Дата обращения 23.12.2020.
3. Встреча В.В. Путина с общественностью Крыма и Севастополя 18 марта 2019 года // <http://www.kremlin.ru/events/president/news/60095> Дата обращения 29.12.2020.
4. Иоанн Златоуст. О священстве. Слово 2:2,4 // https://azbyka.ru/otechnik/Ioann_Zlatoust/o_svyashenstve/#0_2 Дата обращения 20.12.2020.
5. Конституция Российской Федерации // <http://constitutionrf.ru/rzd-1/gl-2/st-37-krf> Дата обращения 23.12.2020.
6. Ларионов А.Э., Новичков А.В. Российское образование – территория управляемой катастрофы: ключевые термины и постановка проблемы // Социально-гуманитарные технологии. №3/2020. С. 102-110.
7. Леонтьев К.Н. Византизм и славянство // Леонтьев К.Н. Восток, Россия и Славянство // М.: Республика, 1996. С. 94.
8. Льюис К.С. Мерзейшая мощь // http://lib.ru/LEWISCL/histreng.txt_with-big-pictures.html Дата обращения 28.12.2020.
9. Стругацкий А.Н., Стругацкий Б.Н. Трудно быть богом. М.: АСТ, 2015.
10. Федеральный Закон ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» ред. от 08.12.2020 // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/15956ae575273a483e753fc119fb41fc4c37f846/ Дата обращения 21.12.2020.

ОБУЧАЮЩАЯ И НАУЧНАЯ СОСТАВЛЯЮЩИЕ В СТРУКТУРЕ КУРСА «ТЕОРИЯ ПЕРЕВОДА»

Т.О. Серова, кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры иностранных языков,
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», г. Королев, Россия

В статье рассматривается соотношение обучающей и научной компоненты в структуре курса «Теория перевода», предназначенного для студентов технических специальностей. Даются рекомендации по проведению научной работы, связанной с переводоведением, и вовлечению студентов в исследовательскую деятельность.

Обучающая и научная компонента, теория перевода, переводческие трансформации, национальная специфика текста.

EDUCATIONAL AND SCIENTIFIC COMPONENTS IN THE STRUCTURE OF THE COURSE «TRANSLATION THEORY»

T.O. Serova, Candidate of Philological Sciences,
Associate Professor of the Department of Foreign Languages
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
“LEONOV Moscow Region University of Technology”, Korolev, Russia

The article considers the ratio of the teaching and scientific components in the structure of the course «Theory of Translation», intended for students of technical specialties. Recommendations are given for conducting scientific work related to translation studies and involving students in research activities.

Teaching and scientific component, translation theory, translation transformations, national specifics of the text.

В настоящее время вузы рассматриваются не только как образовательные, но и как научные организации, в которых должна осуществляться тесная взаимосвязь научного и учебного процесса. Особую важность в этой связи приобретает участие студентов в научно-исследовательских проектах вуза. Традиционно в вузах доминировала образовательная компонента, то есть акцент в обучении делался на трансфер знаний, необходимых студенту в будущей профессиональной деятельности. Недостаток такого подхода к обучению очевиден: студент привыкает быть «потребителем» информации, тогда как сегодня необходимо научить его создавать новое научное знание, которое может быть реализовано на практике [1].

Курс «Теория перевода» читается в рамках дополнительного образования для студентов, получающих специальность «Переводчик в сфере профессиональной деятельности». В этой профессии, безусловно, превалирует практическая направленность. Однако курс «Теория перевода» помогает студенту выработать необходимые переводчику умения, связанные с анализом текста и его оценкой, принятием решения о стратегии перевода, необходимых лексических и грамматических трансформациях.

Цель данной статьи – выявить в каждой теме курса обучающую и научную компоненту и дать рекомендации по проведению исследовательских работ студентами.

Рассмотрим структуру курса «Теория перевода» с точки зрения соотношения образовательной и научной компоненты в обучении. Курс включает в себя 10 лекций и 8 практических занятий. Первая, вводная лекция знакомит студентов со структурой курса, логикой его построения, объектом и предметом теории перевода и самим понятием перевода. Очевидна обучающая направленность этой лекции, при том, что само понятие перевода трактуется неоднозначно.

Вторая лекция посвящена истории переводческой деятельности в Западной Европе и в России. С нашей точки зрения, эта тема может явиться своеобразной отправной точкой для научных исследований студентов. На первом практическом занятии им предлагается исследовать переводческую деятельность русских и советских писателей и поэтов, активно занимавшихся переводом. Особый интерес студентов вызывают переводы Бориса Пастернака, Самуила Маршака, Корнея Чуковского, Валерия Брюсова, Николая Гумилева и многих других известных поэтов. Сравнение оригинала с переводом позволяет по-новому взглянуть на поэтический текст, увидеть разные трактовки оригинала, осознать трудности сохранения его смысловой и формальной структуры. На этом этапе происходит отбор материала для последующей научной работы студента.

Третья лекция, «Теория перевода как наука», обозначает место теории перевода в структуре гуманитарных наук и описывает связи с ними. Поскольку теория перевода изучает как условия порождения начального текста, так и условия его восприятия в новой культурной среде, очевидной является связь теории перевода с психолингвистикой и с социолингвистикой. Эти молодые лингвистические науки исследуют языковые феномены, используя инструментарий психологии или социологии. Студентам предлагаются темы научных работ, связанные с этими направлениями. Например, «Личность переводчика и текст». Эту тему можно исследовать как на конкретном примере, так и сопоставляя разные переводы одного и того же текста. Понимание перевода как межкультурной коммуникации позволяет исследовать социальный статус коммуникантов, особенности речевой ситуации, адекватность перевода. Коммуникативная равноценность перевода оригиналу никогда не бывает стопроцентной. Студент может исследовать те потери, которые произошли в тексте перевода на уровне его содержания и формы и попытаться понять причины этих потерь. Они лежат как в области лингвистики, так и в области экстралингвистической.

Четвертая лекция посвящена проблеме переводимости и представляет широкое поле для научных дискуссий. В современном переводоведении доминирует концепция относительной переводимости, то есть признание факта неизбежных потерь в переводе. Изучение факторов, препятствующих полной переводимости, позволяет будущему переводчику анализировать возможные трудности и вырабатывать стратегию и тактику перевода. Понимание роли переводчика как посредника в межкультурном диалоге выдвигает особые требования к переводчику. Он должен не только хорошо знать язык перевода и свой родной язык, но и быть погруженным в обе культуры. Это требование необходимо не только при переводе художественных текстов, но и в переводах специальных текстов. Особую трудность в этих текстах представляет перевод терминологической лексики, аббревиатур (это часто требует специальных усилий), соблюдения формы документа и другие особенности. Научный потенциал этой темы очень высок. Он позволяет студентам разрабатывать исследования, которые затем публикуются в различных научных изданиях. Интерес студентов вызывают особенности работы переводчика с этнографическими лакунами, фразеологическими оборотами, то есть с трудными для переводчика местами текста. Составление культурологического комментария изучается на одном из практических занятий и вызывает большой интерес у студентов, так как непосредственно связано с переводческой деятельностью. Проблема воссоздания в переводе национального колорита – одна из самых дискуссионных в переводоведении. Как сохранить национальную специфику текста и в то же время сделать его понятным для иностранного читателя? Работая с конкретными текстами, студенты исследуют способы перевода этнографической лексики, работу переводчика с языковой игрой, различными фонетическими эффектами. Передача звуковой символики является одной из

сложнейших задач переводчика художественного текста, поскольку звуковые ассоциации у носителей разных языков неодинаковы. К примеру, сложно будет сохранить в английском переводе все звуковые ассоциации, которые рождаются у русского читателя в строке Константина Бальмонта «Тихо в тиши шуршат камыши». Переводчику придется изыскивать другие звуковые средства передачи эффекта «шуршания», то есть по сути создавать иной текст в другой культурной среде. Переводчик может столкнуться и с проблемой родовой принадлежности существительного, которая оказывается семантически значимой для автора текста. Приведем пример из русской поэзии 19 века. В стихотворении Лермонтова «Ночевала тучка золотая» важна гендерная оппозиция «тучка – утес», которая пропадает в переводе. Переводчик с английского языка на русский также может встретиться с подобной проблемой. В сказке О. Уайльда «The Swallow and the Reed» Swallow (Ласточка) наделен всеми чертами деятельного мужского характера, а Reed (тростник) соответственно наделена красотой и гибкостью, свойственными представительницам женского пола. В переводе слово «тростник» можно заменить словом «тростинка», но со словом «ласточка» ничего сделать не удастся.

Особую категорию текстов представляют рекламные тексты. Перевод рекламного текста является одной из самых сложных переводческих проблем, поскольку эти тексты часто используют языковую игру, основанную на полисемии или омонимии, неологизмы, фонетические и графические эффекты, которые пропадают в переводе. Так, например, аллегория, метафора, сравнение, параллелизм, различные виды повторов, аллитерация, ономотопея, концентрация императивных форм глагола и коннотативных прилагательных – все это широко представлено в рекламных текстах. Важную роль в синтагматическом рисунке рекламных текстов играют и атрибутивные словосочетания. Поскольку одним из важнейших компонентов рекламного текста является описание рекламируемого товара или услуги, атрибутивные сочетания, в состав которых входят наречия и прилагательные, несут большую функциональную нагрузку. В таком случае переводчик создает на языке перевода текст, обладающий семантической близостью с оригиналом, а для создания игрового эффекта использует средства переводящего языка. В процессе перевода таких текстов переводчик решает как чисто языковые проблемы, обусловленные различиями в семантической структуре и особенностями использования двух языков в процессе коммуникации, так и проблемы социолингвистической адаптации текста. В современной лингвистике рекламный текст рассматривается как многоуровневое лингвоаудиовизуальное целое, что предъявляет к переводчику целый ряд требований: знание маркетинга, специфики рекламного текста, творческих способностей, связанных с созданием рифмованного текста и т.д. Работы по анализу переводов рекламных текстов выполняют студенты, обучающиеся по специальности «Реклама и пиар». В следующей, пятой лекции изучаются конкретные модели и переводческие трансформации, к которым рекомендуется прибегать переводчику для сохранения содержательной и формальной структуры текста.

Пятая лекция курса, «Модели перевода. Переводческие трансформации» наиболее приближена к практике перевода, но в то же время представляет интерес в научном плане. Переход от языка оригинала к языку перевода осуществляется с помощью одной из моделей: ситуативно-денотативной, семантической или трансформационной. У каждой из этих моделей свои достоинства и недостатки, поэтому выбор модели обусловлен типом текста, коммуникативной задачей, предпочтениями переводчика. В ситуативной модели акцент делается на точном воспроизведении ситуации. Семантическая модель базируется на передаче смысла сообщения, которое всегда есть сумма грамматических и лексических значений слов, входящих в данное высказывание. Задача переводчика, выбравшего данную модель – релевантно передать максимальное число смыслов, содержащихся в исходном тексте. Потеря в переводе коммуникативно релевантных смыслов ведет к искажению текста, может нарушить понимание его читателем [2]. Достоинством этой модели является то, что с ее помощью можно объяснить любые расхождения смыслов. Трансформационная переводческая модель является наиболее популярной. Она связана с исследованием, так называемых ядерных структур текста (эти идеи были предложены американским лингвистом Н. Хомским). Переводчик, избравший данную

переводческую модель, выделяет ядерные структуры исходного текста и преобразует их в ядерные структуры текста перевода. Затем наступает творческий этап работы переводчика: трансформация ядерных структур в адекватный данному языку текст. Переводчик использует при этом различные виды лексических и грамматических трансформаций. Анализ переводческих трансформаций в художественном и научно-техническом тексте посвящено практическое занятие, на котором студенты готовят материал для будущей научной статьи. Трансформационная модель дает богатый материал для научных исследований студентов в области теории перевода и приучает студента делать сопоставительный анализ двух языков на уровне лексики и грамматики.

Изучение моделей перевода готовит студентов к восприятию следующих двух лекций, описывающих трудности перевода художественного и публицистического текстов и официально-делового и научного. В лекции №5 рассматриваются проблемы художественного перевода, обусловленные спецификой художественного текста. Следует обратиться, прежде всего, к национально-культурной специфике, особенно трудной для передачи в переводе. Лексический уровень исходного текста неизбежно отражает элементы национальной истории, особенности менталитета нации, закрепленные в языке, исторические события, приметы времени и многое другое. Исследование культурного слоя текста интересно и полезно для будущего переводчика. Оно предполагает погружение в определенную эпоху, знакомство с автором, работу с безэквивалентной лексикой, составление комментария. Если в тексте используются аллюзии и реминисценции, переводчик должен не только распознать их, но и объяснить русскому читателю. В идеале переводчик должен быть не только билингвальной, но и бикультурной личностью. Понимание затекстовой реальности не менее важно, чем знание языка. Перед тем, как приступить к переводу, необходимо изучить историю написания произведения, биографию автора, художественное направление, к которому принадлежит произведение, жанровую принадлежность. Это серьезная литературоведческая работа, которая предполагает знание истории и теории литературы. Студенты нефилологических специальностей не обладают такой подготовкой, но интерес к анализу и переводу художественного текста у них большой. Важно понимать, что культурный компонент содержится в текстах разных функциональных стилей, но степень его присутствия разная. Конечно, самая высокая концентрация культурного компонента наблюдается в художественных и публицистических текстах. В текстах официально-делового стиля она проявляется как на уровне лексики, так и на уровне жестко заданной формы документа. Эта форма является культурно обусловленной, исторически сложившейся, ее сохранение в переводе необходимо для сохранения легитимности документа. Перевод юридического текста с английского на русский язык связан с большими сложностями, поскольку англо-саксонская система права коренным образом отличается от континентальной. Особенно сложным для перевода является такой вид документа, как договор, который требует абсолютной точности в переводе. Переводчику требуется значительный багаж знаний, широкая общегуманитарная и юридическая эрудиция, которая позволит сохранить форму документа и не допустить неточностей в формулировках. Трудность работы с лексикой связана с тем, что английский юридический текст может содержать термины и формулировки, отсутствующие в русском языке. Так, один из разделов контракта озаглавлен «Act of God», то есть «Деяния Господа», что в русском варианте контракта будет обозначено как «Форсмажорные обстоятельства». Юридический язык содержит значительное количество архаической лексики, и переводчик должен уметь находить аналоги ее в языке перевода. Перевод различных видов юридических текстов предполагает специальную юридическую подготовку, поэтому в процессе изучения теории перевода такого рода переводческие задания поручаются студентам, обучающимся по специальности «Таможенное дело». Так, например, интересную научную работу сделала студентка этой специальности, изучившая особенности документа «драфт контракт». Особое внимание при этом уделялось фоновым знаниям переводчика и его юридической подготовленности.

Одно из практических занятий курса посвящено рецензированию переводов известных авторов. На этом занятии студенты осознают, что поэтический перевод представляет собой творческий процесс создания нового поэтического текста в иной культуре, который неизбежно

влечет за собой формальные и/или содержательные потери. Стремление непременно сохранить форму (ритм, рифму, структуру стиха) часто ведет к потерям смысла и наоборот. На практических занятиях рассматриваются переводы сонетов Шекспира, выполненные разными переводчиками, выявляются достоинства и недостатки переводов. Примером может служить сонет Шекспира №66, который в переводе Самуила Маршака теряет свою жесткость, превращаясь в более мягкий, более целомудренный текст. Рецензирование готового перевода также может стать частью научной статьи студента.

Изучение типов переводческих трансформаций наиболее приближено к практике перевода и является не только одной из важнейших тем курса, но и наиболее связанной с исследовательской деятельностью студента. Интерес студентов вызывает работа с жаргонной и диалектной лексикой, которая требует использования лексических трансформаций, творческого подхода к переводу [4]. Примеры можно исследовать в переводах повести Сэлинджера «Над пропастью во ржи». Во многих произведениях современных английских и американских авторов встречается жаргонная лексика, поэтому важно научиться с ней работать. Изучение грамматических трансформаций убеждает будущего переводчика в том, что профессия переводчика очень творческая, предполагающая свободное владение всем арсеналом средств родного языка переводчика и языка перевода. Лингвистические исследования лексических и грамматических трансформаций в конкретном тексте – возможность для студента погрузиться одновременно в научную работу и переводческую практику. Такое совмещение науки и практики предоставляет не каждая тема курса, поэтому имеет смысл уделить ей особое внимание и отвести на нее 2 практических занятия.

Логика подачи материала требует в следующих двух лекциях погружения в тексты художественного и публицистического стилей и научного и официально-делового. Такое разделение обусловлено общностью художественного и публицистического стилей по степени в них авторского участия и эмоциональной составляющей, с одной стороны, и отсутствия авторского участия и эмоциональной составляющей в другой паре. Поэтому лекция № 6 посвящена особенностям перевода художественного и публицистического текстов. Поскольку в этих текстах обязательно присутствуют элементы национальной культуры, которые могут быть непонятны носителям другого языка, переводчику необходимо знать приемы работы с культурным компонентом текста. Неизбежно возникает при этом проблема адаптации, «приноравливания» культурных особенностей текста к иной культурной среде. Диапазон работы переводчика при этом очень широк – от полного нивелирования этих особенностей до бережного их сохранения в тексте перевода. Читатель перевода в идеале должен понимать, что мысли и чувства героев произведения обусловлены особенностями национального менталитета, основаны на определенной системе общепринятых ценностей. Национально обусловленная эстетика текста выражается как на уровне лексики и грамматики, так и в трудно передаваемых оттенках текста, выраженных порядком слов, фонетическими особенностями, даже особенностями пунктуации или традиции правописания слов прописными или строчными буквами. На практических занятиях по переводу художественного текста целесообразно рассмотреть разные переводы «Алисы в стране чудес» Льюиса Кэрролла, в которых можно проследить разные результаты переводчиков в работе с культурным компонентом текста. Особое внимание следует уделить тем отрывкам текста, в которых автор использует языковую игру, основанную на полисемии и омонимии. Проблема чаще всего заключается в том, что переводчик должен или оставить текст «чужим» или «одомашнить» его, сделать «своим» для читателя перевода. Истина, как обычно, находится на уровне золотой середины, которая, как известно, трудно достижима.

Для понимания проблем, связанных с автопереводом, интересно рассмотреть переводы Иосифа Бродского на английский своих стихов, написанных по-русски. Ему не удалось передать в этих переводах все множество ассоциаций, возникающих у русского читателя, все богатство затекстовой реальности, которой отличается его поэзия.

Интересно и полезно для студентов рассмотрение текстов, связанных с традиционной культурой. Это фольклорные тексты и творчество поэтов, использующих фольклорные образы и жанры. Самым ярким поэтом такого склада является Сергей Есенин, который активно переводится

на английский, но редко удачно. Анализ перевода стихотворения Есенина «Письмо к женщине», сделанный студенткой, выявил смысловые несоответствия, возникшие в тексте перевода. Они были связаны прежде всего с теми местами текста, которые указывали на специфические реалии советского времени. У переводчика возникли трудности с выражением «самый яростный попугайчик». Неудача в переводе этого выражения на английский язык связана с отсутствием у переводчика необходимых фоновых знаний. В целом у англоязычного читателя этого стихотворения возникает круг ассоциаций, не совпадающих с кругом ассоциаций русского читателя. Заметим, что полного совпадения ассоциаций у русского и иностранного читателя достигнуть невозможно.

Интересные работы студентов были посвящены трудностям перевода на английский язык русских народных сказок, в которых много сложных для перевода сказочных имен, являющихся одновременно характеристикой героя (Баба Яга, Кощей Бессмертный, Колобок и др.). Переводчику сложно найти аналог имени, а транслитерация в этом случае не передает заложенного в имени смысла. Передача этнографических особенностей фольклорного текста – трудная для переводчика задача, поэтому используется комплексный подход, то есть сочетание в переводе пояснений, транскрипций и транслитераций, поиск лексических соответствий. Важно сохранить национальный колорит сказочных имен собственных и произведения искусства в целом. В тексте сказки огромную роль играют повторы, создающие неповторимую сказочную интонацию, их необходимо передать не только как формальный жанровый признак, но и как смысловой элемент сказки.

Поскольку наши студенты обучаются на разных факультетах, они сами выбирают тексты для анализа по своей специальности. Исследование переводческих трансформаций в научно-техническом тексте предусматривает изучение так называемых слов-ловушек, совмещающих в себе противоположные значения. В технической литературе такие слова встречаются довольно часто, поэтому переводчик должен хорошо понимать смысл текста. Также в научно-техническом переводе используется прием лексических опущений или компрессия. Это связано с тем, что в английском тексте часто используются семантически избыточные слова, которые при переводе сокращаются до одного из синонимов, так как в русском научно-техническом тексте повторы не приняты. К примеру, употребление синонимической пары «neatly and carefully» в русском переводе будет представлено одним словом «тщательно». Иногда приходится прибегнуть к антонимическому переводу, то есть замене утвердительной формы в оригинале на отрицательную в тексте перевода. Главная задача переводчика – выразить мысль оригинала при измененной структуре. При переводе с русского языка на английский надо учитывать тот факт, что в русском языке существуют устойчивые глагольные отрицательные сочетания, которые в английском языке будут представлены как утвердительные. Например, «не быть обнаруженным» - to escape detection. Описательный перевод также возможен в работе с научно-техническим текстом и обусловлен несовпадением терминологических баз в исходном языке и языке перевода. Недостатком такого приема является громоздкость и многословность. Например, английский термин «coil gradient» можно описать как «перепад температуры между катушкой и окружающим маслом». Часто переводчик встречается с терминами, отражающими реалии, отсутствующие в российской действительности. Например, «alert hangar» – ангар вылета по тревоге. К описательному методу приходится прибегать при переводе сокращений, особенно если они отсутствуют в словарях.

В английских научных текстах подчас встречаются эмоциональные эпитеты, образные и фигуральные выражения, риторические вопросы и тому подобные стилистические приемы, оживляющие повествование и более свойственные разговорному стилю или художественной речи. Русский научно-технический текст таких вольностей не допускает [3]. Поэтому в процессе перевода происходит стилистическая адаптация текста, обусловленная национальными особенностями. Особое внимание переводчик должен уделить заголовку. Если он носит рекламный характер, то переводчик обязан дать соответствующие пояснения. Главными требованиями в научно-техническом переводе являются точность, ясность, адекватность изложения научной информации. Нередко для достижения семантической эквивалентности

переводчику приходится прибегать к трансформациям, затрагивающим как грамматическую структуру высказывания, так и лексико-денотативный уровень текста.

В процессе изучения темы «Особенности перевода научно-технического текста» студенты убеждаются в том, что переводчик должен не только хорошо знать иностранный язык, но и владеть той специальностью, с которой связан перевод. Научные работы студентов по переводоведению должны быть связаны с их основной специальностью.

Мы рассмотрели те лекционные темы, которые имеют высокий уровень научной компоненты и дают широкий простор для научной деятельности студентов. Некоторые из этих тем имеют не только научное, но и практическое значение.

Литература

1. Гусев А.Б. Современный профиль вузовской науки в России и перспективы его изменения // Наука. Инновации. Образование». Выпуск 12, 2012. С. 28-54
2. Комиссаров В.Н. В. Н. Комиссаров. Современное переводоведение. Курс лекций. — М.: ЭТС. — 1999.-192 с.
3. Сдобников В.В., Петрова О.В. Теория перевода // «Восток-Запад», 2006.— 448 с.
4. Федоров А.В. Основы общей теории перевода (лингвистические проблемы): Для институтов и факультетов иностр. языков. Учеб. пособие. -- 5-е изд. -- СПб.: Филологический факультет СПбГУ; М.: ООО "Издательский Дом "ФИЛОЛОГИЯ ТРИ", 2002. - 416 с. -- (Студенческая библиотека).