

№1 (29), 2024

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

# СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Входит в Перечень ВАК  
Входит в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)  
Журнал открытого доступа  
Плата за публикацию с авторов не взимается

## 5.4 Социология

5.4.4 Социальная структура,  
социальные институты и процессы  
5.4.7 Социология управления

## 5.3 Психология

5.3.3 Психология труда, инженерная  
психология, когнитивная эргономика

## 5.8 Педагогика

5.8.7 Методология и технология  
профессионального образования



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

ISSN (On-line): 2500-4204

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

Научный журнал  
«СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»  
№ 1 (29), 2024  
ISSN (Online) 2500-4202

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

Свидетельство о регистрации средства массовой информации:

ЭЛ № ФС77-64254 от 25 декабря 2015 г.

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

**ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:**

**Кирилина Т.Ю.**, доктор социологических наук, профессор

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

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

**EDITOR-IN-CHIEF:**

**Kirilina T.Yu.**, Doctor of Sociology, Professor

**EDITORIAL BOARD:**

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

**Над выпуском работали:**

Паршина Ю.С.

Когтева У.А.

**20.03.2024 г.**

**Адрес редакции:**

141070, Королев, Ул. Октябрьская, 10а

Тел. (495)543-34-31

e-mail: sgtjournal@mail.ru

www.sgtjournal.ru

© Технологический университет

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>5.4.4 СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ.....</b>	<b>3</b>
Иванова М.С. Эффективность рекламного сообщения в социальных медиа .....	3
Ларионов А.Э., Новичков А.В. Имитационное управление в контексте социального регресса...	11
Ткалич М.А. Основные изменения медиапотребления в России.....	19
<b>5.4.7 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ .....</b>	<b>25</b>
Алиев М.Ф., Кривопусков В.В. Современные тенденции в управлении и развитии карьеры со- трудников .....	25
Джинджихашвили А.З. Трудовая занятость населения моногородов Крайнего Севера: управ- ленческий аспект.....	34
Когтева У.А. Цифровые двойники университетов и их роль в совершенствовании процессов управления .....	41
Пантин Н.В. Особенности маятниковой миграции в условиях глобального конфликта.....	49
<b>5.3.3 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА .....</b>	<b>55</b>
Бучацкая М.В., Капранова М.В. Психологическое благополучие и динамика смысложизненных ориентаций мужчин на разных возрастных этапах .....	55
Пономаренко А.А. Особенности профессиональной идентичности психологов консультантов	62
Янчицкая З.С. Теоретическая рефлексия структуры профессионального Я специалистов в об- ласти рекламы .....	70
<b>5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	<b>78</b>
Арутюнян Д.Д. Некоторые особенности использования мобильных устройств при обучении иностранному языку .....	78
Кюрегян М.П. Эффективные методы обучения новой лексике. Система памяти и каналы вос- приятия.....	84
Мелихова В.И., Богатырева С.Н. Влияние глобализации на формирование семейных ценностей в культуре России.....	91
Романов П.С. О роли вузовских и школьных библиотек в подготовке педагогических кадров в системе образования Северной Америки.....	97

## 5.4.4 СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ

УДК 316

### ОБ АВТОРЕ:

#### Иванова Марина Сергеевна,

магистрант высшей школы креативных индустрий, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», автор текстов FINN FLARE, Москва, Россия.

### ABOUT THE AUTHOR:

#### Ivanova Marina S.,

master's student of the Higher School of Creative Industries, Plekhanov Russian Economic University, author of FINN FLARE texts, Moscow, Russia

Иванова М.С.

### Эффективность рекламного сообщения в социальных медиа

*В статье раскрыто понятие «социальные медиа». На основе обзора публикаций ученых и специалистов-практиков представлен анализ роли психологических аспектов воздействия текста и визуальной составляющей рекламного сообщения.*

*Приведены результаты авторского исследования по изучению мнения пользователей социальных медиа о факторах, влияющих на уровень эффективности рекламного текста, размещенного в социальных сетях.*

*В заключении сформулированы рекомендации для практиков, работающих в сфере интернет-коммуникаций.*

### Рекламное сообщение, эффективность воздействия, социальные сети, рекламный текст.

**Для цитирования:** Иванова М.С. Эффективность рекламного сообщения в социальных медиа // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 3-10.

## EFFECTIVENESS OF ADVERTISING MESSAGE IN SOCIAL MEDIA

Ivanova M.S.

*The article reveals the concept of "social media". Based on a review of publications by scientists and practitioners, an analysis of the role of the psychological aspects of the impact of the text and the visual component of the advertising message is presented.*

*The results of the author's research on studying the opinions of social media users on factors influencing the level of effectiveness of advertising text posted on social networks are presented.*

*In conclusion, recommendations are formulated for practitioners working in the field of Internet communications.*

### Advertising message, effectiveness of impact, social networks, advertising text.

**For citation:** Ivanova M.S. Effectiveness of advertising message in social media. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 3-10. (In Russ.)

**Введение.** В эпоху глобального развития массовых коммуникаций и их цифровизации воздействие рекламного сообщения всё больше зависит от эффективности текстового контента и визуальной составляющей. Ключевым элементом вовлечения аудитории становится понимание психологии восприятия, различных эмоциональных аспектов, которые могут повлиять на вовлеченность пользователей.

Разработка эффективных рекламных сообщений, включая написание текстов, их оформление и размещение, выбор визуального сопровождения, сопряжена с многогранным пластом знаний в области коммуникаций, психологии, социологии, дизайна, которые, в конечном итоге, направлены на изучение и оптимизацию процессов обмена информацией между адресантом и адресатом.

Одним из наиболее важных аспектов теории эффективных коммуникаций является упор на эмоциональное воздействие. Эпоха эмоционального позиционирования зародилась в период возникновения практики и теории брендинга в постиндустриальном обществе. Именно в

этот период фокус коммуникации сместился с функционального на эмоциональный, и производители стали стремиться сообщать покупателям ценность своих предложений с помощью эмоций.

Сегодня эти знания необходимы для коммуникаций в различных каналах, в том числе в социальных сетях при помощи социальных медиа.

#### **Актуальность исследования рекламного воздействия в социальных медиа.**

Учитывая ежедневное использование социальных сетей значимой долей населения и взаимодействия в них с различными социальными медиа, текстовый и визуальный контент являются действенными инструментами для выражения идей, общения, формирования имиджа и восприятия бренда современных производителей товаров и услуг. Существуют значимые аспекты, которые требуют внимания к оформлению рекламных сообщений, что требует специальных исследований.

Например, известно, что лингвистически точно и ясно составленные тексты помогают избежать искажения смысла и обеспечивают чёткое восприятие информации аудиторией. Правильное языковое выражение и даже тон сообщения важны для создания позитивного восприятия бренда или личности. Кроме того, в условиях постоянного потока информации в социальных сетях читабельные тексты могут обеспечить так называемую «видимость» контента. На них лучше реагирует аудитория и, как следствие, алгоритмы поисковых систем и социальных платформ. Известно, что тексты, которые сопровождаются фото- и видеоматериалами, имеют гораздо больше шансов на успех, а их эмоциональное воздействие вызывает гораздо больший эффект.

**Степень изученности проблемы.** Большое количество исследований и публикаций посвящено особенностям рекламы на различных медианосителях, в социальных медиа, использованию инструментов SMM и SMS-продвижения [1, с. 292; 3, с.264; 4, с. 200; 8, с.26; 9, с.24], особенностям коммуникации в социальных сетях [14, с.60; 15, с. 58; 19, с.334].

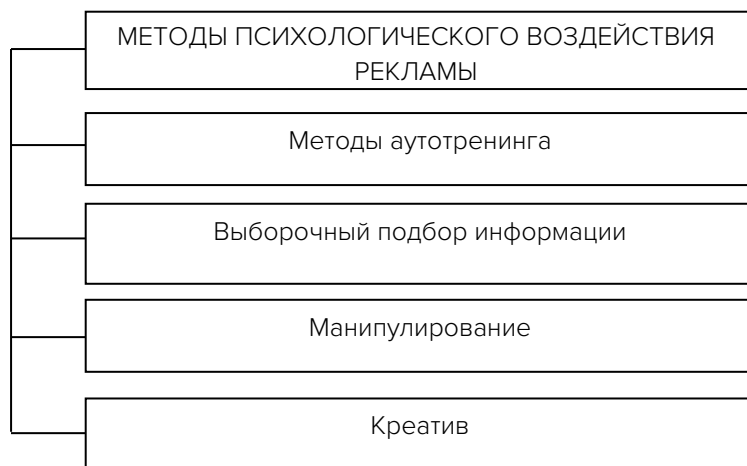
Отдельного внимания заслуживают публикации, отражающие вопросы эффективности создаваемых текстов [5, с.135; 21, с.11; 22], а также связанные с различными психологическими аспектами, с особенностями эмоциональной и рациональной составляющей маркетинговых коммуникаций [7, с.316; 11-13].

Эмоция легко транслируется и вызывается не только при помощи языка, слов, текста, но и через визуальную составляющую, в том числе через образ, стиль, форму, цвет и другие элементы графического дизайна, проектирующего рекламные коммуникации в различных каналах [2, с.28; 10, с. 268; 17-19, 24]. Имеют место публикации, в которых представлен анализ различных печатных рекламных средств как носителей рекламных сообщений и их восприятия с позиции структуры информации и дизайна, например, плакатов и каталогов [16, с.33; 23, с.1].

Высочайший интерес к вопросам психологии восприятия рекламных сообщений связан с желанием выработать механизмы привлечения внимания и удержания потребителей, которые существуют в перегруженной различными сообщениями информационной среде.

Основное информационное сообщение в рекламе базируется на специфической выгоде, которую может получить покупатель, и на достоинстве, которым продукт рекламодателя отличается от предложения конкурента. По мнению специалистов, рекламные сообщения должны содержать фактический материал, весомо аргументирующий рекламные предложения, при этом влияние рекламы должно обладать мощным суггестивным эффектом [11, с.62].

Суггестия – технология воздействия на человека, которая обеспечивается снижением осознания и критичности восприятия сообщения. Подобное воздействие возможно на эмоциональном уровне и слабо поддается осмыслению или изменению. Методы психологического воздействия рекламы отражены на схеме рисунка 1 и включают в себя: методы аутотренинга, выборочный подбор информации, манипулирование и креатив.



**Рисунок 1. Методы психологического воздействия рекламы [11, с.63]**

Методы аутотренинга предполагают чёткость изложения, образность применяемых ключевых слов речевого или текстового сообщения, конкретность описываемых качеств, избегание использования слов «нет» и «не».

Выборочный подбор информации подразумевает выбор исключительно позитивных фактов и образов, описывающих компанию или продукт, акценты на предстоящих выгодах, в том числе экономических.

Манипулирование предполагает возможность воздействия на поведение человека. Одним из методов манипулирования в рекламе является прибегание к сложившимся в обществе стереотипам.

Наконец, креативные решения, т.е. неординарные, оригинальные решения в содержании или подаче рекламы позволяют привлечь внимание, выделиться в потоке привычной информации.

Все вышеперечисленные методы психологического воздействия изучены и активно используются для создания рекламных сообщений, что иллюстрируют результаты анализа рекламы товаров и услуг. Например, в работах Н.А.Рыжик приведены примеры конкретных рекламных сообщений с анализом методов воздействия в каждом них [11,12].

В то же время вопросы использования психологических аспектов применительно к тексту и визуальным составляющим рекламных сообщений при помощи социальных медиа пока остаются малоизученными. Цель данной статьи – представить результаты проведённого автором исследования, иллюстрирующего, какие именно эмоциональные триггеры, а также типы подачи информации, могут быть использованы для усиления воздействия и повышения эффективности продвижения в социальных сетях.

**Методология исследования и результаты исследования.** В январе 2024 г. автором статьи было проведено исследование, организованное в форме опроса на тему «Влияние эмоций и триггеров в тексте на пользователя социальных сетей». Исследование было направлено на выявление и анализ реакции современных пользователей социальных сетей на текстовую и визуальную информацию. Была поставлена задача изучить проявление активности в социальных медиа, влияние эмоций в тексте на поведение читателя, факторы привлечения внимания к тексту, привлекательность видов эмоций в тексте, отношение к типам подачи текстов, отношение опрошенных к рекламным текстам.

Респондентами стали 20 человек, большинство в возрасте от 21 года до 35 лет. Именно эта группа целевой аудитории наиболее погружена в интернет-среду, на что указывают результаты опроса: 75% респондентов считают себя активными пользователями социальных сетей (рис. 2).

Большинство опрошенных (85%) отметило, что при взгляде на текст, в первую очередь, бросается в глаза визуальная составляющая - фото/видеоматериалы (рис.3).

## Считаете ли вы себя активным пользователем социальных сетей?

20 ответов

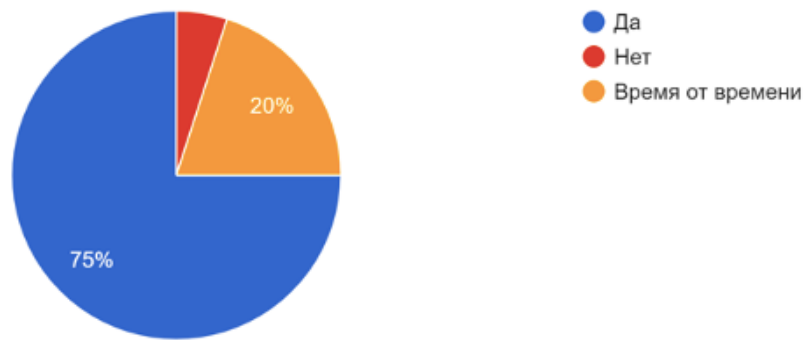


Рисунок 2. Активность пользователей в социальных сетях

## Что цепляет лучше всего при взгляде на текст?

20 ответов

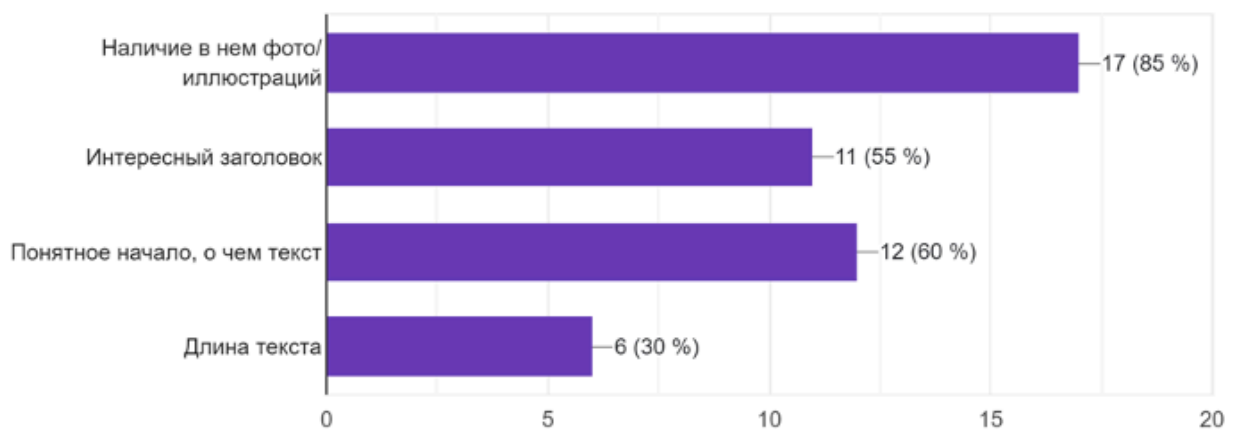


Рисунок 3. Факторы привлечения внимания к тексту

Не всегда фото- и видеоматериалы могут быть в наличии до публикации текста, но он может быть проиллюстрирован компьютерной графикой или стоковыми материалами [7, с.317]. Большое значение имеет начало текста – для 60% важно, чтобы было понятно уже в начале, о чём текст. Не менее важным для пользователя является и интересный заголовок (55%).

По итогам опроса стало ясно, что наличие эмоций в текстовом контенте влияет на уровень вовлечённости аудитории в социальных сетях: 75% респондентов признали этот факт. На вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов «Какие эмоции в текстах социальных сетей вы находите привлекательными?» 95% ответили «юмор, смех», 55% – «интрига», 50% – «надежда, воодушевление» (рис.4).

## Какие эмоции в текстах социальных сетей вы находите привлекательными?

20 ответов

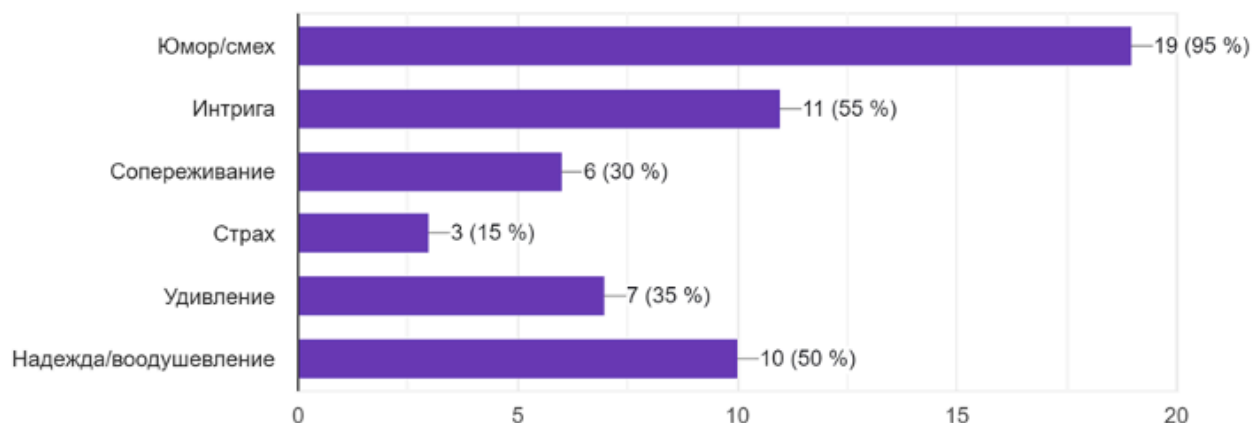


Рисунок 4. Привлекательность видов эмоций в текстах

Похожие результаты были получены и при ответе на вопрос «Какие эмоции лучше всего подходят для рекламных текстов?». При этом ответы «боль» и «страх» и в том, и в другом случае набрали меньше всего голосов опрошенных.

Во многом это говорит о том, что большинство пользователей в социальных сетях ищут положительные эмоции и, соответственно, тексты, содержащие эти типы эмоционального воздействия, будут лучше достигать рекламных или коммуникативных целей.

Важно отметить, что большинство опрошенных считает, что эмоциональные тексты редко влияют на их решения и действия (55%) – например, о совершении покупки. Лишь 5% опрошенных почти всегда совершают целевые действия после прочтения текстов (рис. 5).

Из этого можно сделать вывод, что сейчас пользователи гораздо более избирательно подходят ко всей информации, которая им встречается в социальных сетях, фильтруют её, смотрят отзывы, проверяют несколько источников. Поэтому, чтобы в чём-либо убедить пользователя, нужно нечто большее, чем просто эмоциональный текст. Например, многие авторы и копирайтеры при написании рекламных публикаций прибегают к помощи так называемых триггеров – стимулов, которые должны подтолкнуть читателя к совершению целевого действия.

Интерес для создателей рекламных текстов могут представлять результаты опроса о реакции на триггеры (рис. 6).

## Как часто эмоциональные тексты в социальных сетях влияют на ваши решения или действия? Например, совершить покупку

20 ответов

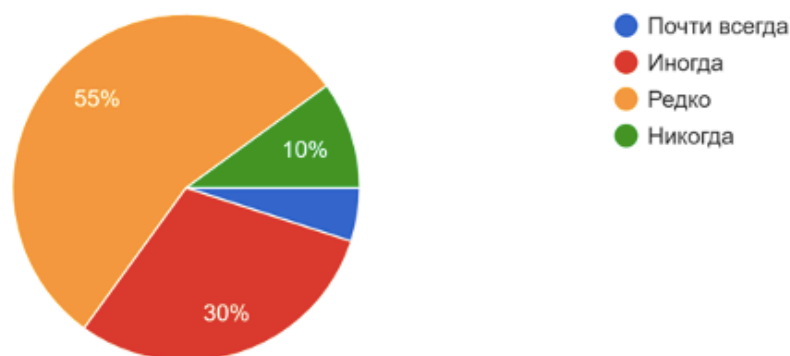
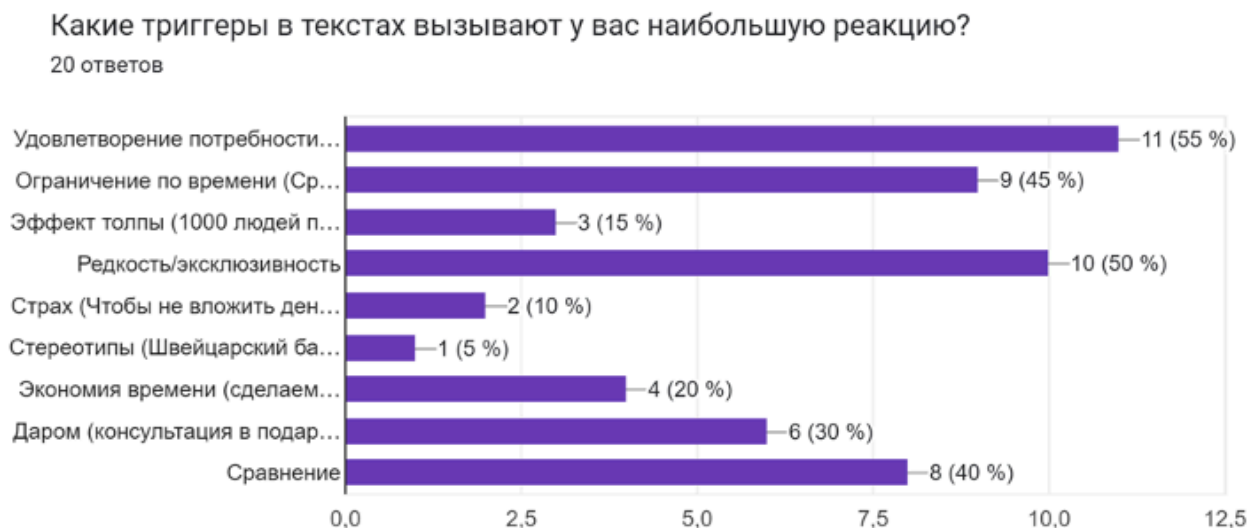


Рисунок 5. Влияние эмоциональных текстов на поведение аудитории



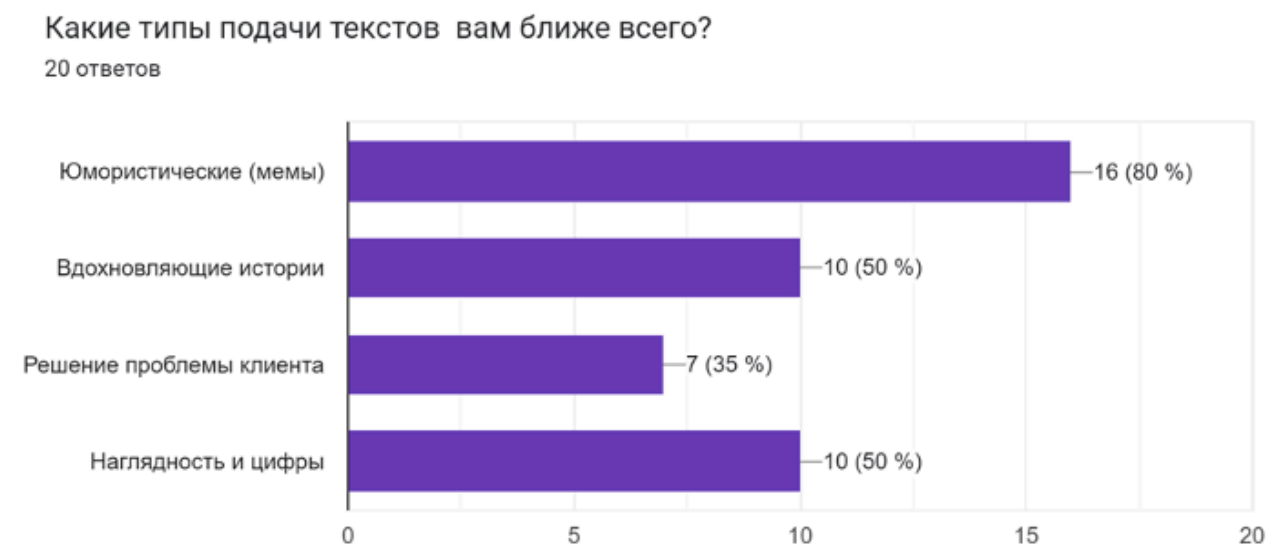


**Рисунок 6. Реакция аудитории на триггеры**

На вопрос о том, какие триггеры в текстах вызывают у пользователя наибольшую реакцию (с возможностью выбрать несколько ответов), 55% ответили «удовлетворение потребности», 50% - «редкость/эксклюзивность товара», 45% ответили «ограничение по времени для принятия решения о покупке» и 40% опрошенных проголосовали за «сравнение».

Ориентируясь на результаты этого опроса, можно составить рекламное сообщение, которое будет эффективно выполнять поставленную перед ним задачу. Для этого необходимо использовать те триггеры, которые опрошенные сочли наиболее влияющими на их поведение.

При этом важно помнить про тип подачи рекламных текстов. Как уже было сказано выше, пользователи чаще всего проводят в социальных сетях время в поисках положительных эмоций или чего-то нового. Поэтому тексты с юмористической подачей, а также содержащие вдохновляющие истории, наглядность и цифры будут лучше всего достигать своих целей (рис.7).



**Рисунок 7. Отношение аудитории к типам подачи текстов**

Для продающих текстов важно, чтобы они, в том числе, решали проблему потенциального клиента, а не только описывали преимущества товара или услуги и так называемые «выгоды» и «преимущества», которые приобретает клиент вместе с покупкой.

**Заключение.** По итогам данного исследования можно сделать следующий вывод и дать рекомендации для специалистов, которые непосредственно взаимодействуют с текстами: представители различных сфер деятельности, включая СМИ, коммерческие организации и общественные объединения, должны чётко понимать цели, которых они хотят достичь с по-

мощью рекламных сообщений. Эти цели могут включать привлечение внимания аудитории к товару или услуге, эффективное проведение рекламных кампаний, улучшение репутации бренда и др.

Результаты исследования показывают, что современные интернет-пользователи реагируют на определенные триггеры рекламных сообщений в онлайн-среде. Эффективное сообщение – это текст, ёмкий и информативный, в котором присутствуют элементы визуализации, соответствующие запросам целевой аудитории. Важными качествами подобного рекламного текста являются интригующий, интересный заголовок и соответствие тематике группы/площадки, на которой он размещён.

Основные тенденции в создании современного онлайн-текста заключаются в умеренном использовании эмоциональных элементов и триггеров, когда дело касается рекламных кампаний. Этот подход позволяет более точно подбирать тип подачи текстов, делать упор на конкретные эмоции или примеры для привлечения внимания пользователей. Правильно подобранные эмоциональные элементы способствуют созданию привлекательного и понятного текстового контента, что повышает степень вовлеченности аудитории и формирует положительное восприятие бренда, товара или услуги.

### Литература:

1. Аникина А.А. Маркетинговые коммуникации при минимальных затратах// *Маркетинг услуг* 2009 — №4, с. 292.
2. Белова Е.А., Ливенцева В.Д., Христофорова И.В. Развитие визуальных коммуникаций в СМИ и его последствия. *Интернаука*. 2021. № 40-1 (216). С. 28-29.
3. Давыденко Е.А., Полушина А.А. Трансформация бизнес-коммуникаций под воздействием новых вызовов // *Маркетинговые коммуникации* 2023. 04 (124). С.264-274.
4. Ежов А.М. SMS как способ эффективной маркетинговой коммуникации// *Маркетинг услуг* 2009 — №3, с. 200.
5. Елисеева И.М., Романова Ю.В. Психологические аспекты рекламной деятельности в сфере визуальных коммуникаций. В сборнике: *Дизайн-образование: проблемы и перспективы*. Сборник научных трудов. М.Н. Марченко (отв. редактор). 2016. С. 135-139.
6. Ермолина А. А., Тимшин В. А. Фактор виртуализации в журналистской деятельности // *Научная дискуссия: вопросы филологии, искусствоведения и культурологии: сб. ст. по материалам XLIII Междунар. заоч. науч.-практ. конф.* – М.: Изд. «Интернаука», 2015. – № 12 (39). – С. 57–61
7. Максименко С.А. Психология визуального восприятия: секреты фотоуспеха в социальных сетях // *Маркетинговые коммуникации* 2023. 04 (124). С.316-321.
8. Маслов В.Ю. Нестандартные методы продвижения услуг// *Маркетинг услуг* . 2009— №1, с. 26.
9. Панина А.С. Реклама в социальных медиа: проблемы и перспективы//*Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки*. 2023. № 20. С. 24-29.
10. Петушкова Т.А. Цвет как коммуникативный ресурс восприятия дизайн – объекта. В сборнике: *Ресурсам области - эффективное использование*. Сборник материалов XVII Ежегодной научной конференции студентов Технологического университета. 2017, С. 368-373.
11. Рыжик Н.А. Методы психологического влияния рекламы в сфере сервиса//*Маркетинг услуг* . 2007— №1, С. 60 - 73
12. Рыжик Н.А. Развитие манипулятивных teaser-технологий и приемов placement в современной рекламе// *Директор по маркетингу и сбыту*. 2013. № 11. С. 35-45.
13. Степанова А.С., Шукайло А.Е. Взгляд на стиль коммуникации бренда с позиции когнитивной психологии // *Маркетинговые коммуникации* 2023. 03 (123). С.166-176.
14. Умаров М.Ю. Новая реклама. Реклама в блогосфере: плюсы и минусы.// *Маркетинг услуг* 2010 - №1, с.60
15. Христофоров А.В., Христофорова И.В. Инновационные каналы продвижения: социальные сети // *Маркетинг*. 2009. № 3 (106). С. 58-67.
16. Христофорова И., Панфилова Н., Фоменко А. Интернет-каталоги как коммуникационные ресурсы на рынке недвижимости // *Практический маркетинг*. 2007. № 4 (122). С. 33-38.
17. Христофорова И.В., Деменкова А.Б. Маркетинговые исследования в предпроектном анализе визуальной рекламы//*Вестник Московского государственного лингвистического университета*. Гуманитарные науки. 2022. № 4 (859). С. 154-160.
18. Христофорова И.В., Петушкова Т.А. Применение технологий маркетинга, рекламы и дизайна в оформлении рекламного каталога // *Маркетинг и маркетинговые исследования*. 2019. № 1. С. 72-82
19. Христофорова И.В., Степанова К.В. Образ героя в современной рекламе. В сб. мат. Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Дизайн-образование - XXI век». Отв. редакторы З.Ю. Черная, Ю.А. Легеза, М.К. Шемякина, Н.Э. Чернявская. Белгород, 2023. С. 334-337.
20. Христофорова И.В., Христофоров А.В. Организация коммуникаций с потенциальным потребителем в социальных сетях. *Мат. ВВПК «Проблемы практического менеджмента и маркетинга в сфере сервиса»*, 2012. С. 124-133.
21. Чирич И. В. Речезыкетные тактики в мессенджерах и их влияние на устную речь // *Новая наука: новые вызовы*

вы: сб. науч. тр. Всерос. науч.-практ. конф., Краснодар. 2019. С. 11–16.

22. Зорина А. 13 основных схем написания продающих текстов / Зорина. – Текст: электронный // *smmplanner.com*: [сайт]. - 2017 - 10 июля. - URL: <https://smmplanner.com/blog/shemy-napisaniya-prodayushih-tekstov/> (дата обращения 18.02.2024 г.)

23. *Khristoforova I., Demenkova A., Arkhipova T., Krasikova T., Krishtopaytis V. Poster as a means of communication in education: methodological and applied aspects of design //The online journal of communication and Media. 2017. T. 3. № 3. С. 1.*

24. *Khristoforova I.V., Krasikova T.I., Silcheva L.V., Sorokotyagina E.N. Choice of style solution for a design project. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 2. Сер. "Siberian Industrial Days International Forum" 2020. P. 012016.*

**ОБ АВТОРАХ:****Ларионов Алексей Эдиславович,**

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

**Новичков Андрей Вячеславович,**

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

**ABOUT THE AUTHORS:****Larionov Aleksey E. ,**

PhD in History, associate professor, associate professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

**Novichkov Andrey V. ,**

PhD in History, associate professor, associate professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

*Ларионов А.Э., Новичков А.В.*

**Имитационное управление в контексте социального регресса**

*Статья продолжает развивать теорию социального регресса на историческом и макросоциологическом материале. В настоящей публикации рассматривается проблема имитационного управления как патологической закономерности, развивающейся в регрессирующих социальных системах и служащей катализатором их упадка и гибели. Имитационные стратегии представлены как универсальное явление, затрагивающее все сферы и институты социальной системы, приводя к напрасной растрате ресурсов, косметическому ретушированию реальных проблем, утрате связи с реальностью в сознании и деятельности элиты и общества в целом. Патологический процесс без эффективного противодействия способен привести макросоциальную систему к окончательной гибели. В качестве вывода авторы предлагают определение имитационного управления для последующего использования в социологических исследованиях.*

**Социальный регресс, имитационное управление, социальная система, гибель общества.**

**Для цитирования:** Ларионов А.Э., Новичков А.В. Имитационное управление в контексте социального регресса // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 11-18.

**SIMULATION MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF SOCIAL REGRESSION**

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

*The article continues to develop the theory of social regression based on historical and macrosociological material. This publication examines the problem of imitation management as a pathological pattern that develops in regressive social systems and serves as a catalyst for their decline and death. Imitation strategies are presented as a universal phenomenon that affects all spheres and institutions of the social*

*system, leading to a waste of resources, a cosmetic retouching of real problems, and a loss of connection with reality in the consciousness and activities of the elite and society as a whole. A pathological process without effective counteraction can lead a macrosocial system to final death. As a conclusion, the authors propose a definition of simulation management for subsequent use in sociological research.*

**Social regression, imitation management, social system, death of society.**

**For citation:** Larionov A.V., Novichkov A.V. Simulation management in the context of social regression. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 11-18. (In Russ.)

Авторы в своих предыдущих публикациях уже касались проблемы социального регресса как вероятного перспективного направления макросоциологии, имеющего немалое прикладное значение. Напомним, что сам социальный регресс рассматривается как специфическое длящееся состояние социальной системы, основным качеством которого является деградация социума, проявляющая себя во всех его сферах и институтах [10].

При этом, в отношении самого регресса утверждается универсальность данного поня-

тия для всех культур, стран и эпох. Иными словами, любое общество, любая культура (идеациональная, идеалистическая или чувственная, если пользоваться типологией П.А. Сорокина [15, с.49-70]) на определённых этапах своего развития по тем или иным причинам могут диаметрально менять траекторию своего развития в реалиях исторического времени с поступательного – на регрессивный.

Если использовать концепцию К.Н. Леонтьева, то можно обозначить данные инверсии как смену процессов роста, усложнения и «цветущей сложности» макросоциальных систем на процессы примитивизации, смешения и упрощения (или «вторичного смесительного упрощения» по метафоре самого Леонтьева), за которыми следуют стадии умирания и разложения [12, с. 125-129]. При этом, само состояние социального регресса уподобляется воронке смерча, которая, раскручиваясь и ускоряясь, втягивает в себя все без исключения сферы и институты жизни государства и общества, разрушая их, оставляя на месте устойчивых, упорядоченных структур хаос обломков и дымящихся руин. То есть данный феномен всеохватен. Спрятаться от него в избранной нише, в отдалённой усадьбе или в форме интеллектуального эскапизма невозможно. Общество, по каким-то причинам, вставшее на путь регресса, деградации важнейших институтов и движущееся к состоянию хаоса, охватывает всех своих членов, вне зависимости от их воли и желания.

Трагедия же заключается в том, что описанное патологическое состояние не есть некая абстракция, продукт схоластических интеллектуальных упражнений. Но осязаемый жизненный процесс, который не просто касается всех людей, входящих в данную макросоциальную систему, но и совершаемый руками и умами этих же людей. Разрушительные действия не безлики и не анонимны. Они осуществляются вполне живыми людьми, которые сами же и оказываются жертвами социального регресса, даже если им кажется, что на данном этапе они своими действиями обеспечивают себе те или иные выгоды. Даже, казалось бы, вполне конструктивные, с положительной телеологией [16, с. 822-823], социальные институты и социальные коммуникации приобретают патологический характер и начинают работать на разрушение общества, о чём мы также ранее говорили в своих публикациях [8]. В этом и заключается трагический парадокс макросоциального развития в регрессивном направлении: свой земной ад, социальное «инферно» в терминологии И.А. Ефремова, люди творят сами, своими же силами и руками, несмотря на то, что потом сами же и становятся жертвами созданного патологического жизнеустройства.

При этом совершенно очевидно, что абсолютное большинство людей, совершая то или иное социальное действие, вовсе не преследуют каких-то абсолютно злых целей. Проще говоря, даже если они понимают возможные негативные последствия того или иного слова, решения, поступка для других акторов социального бытия, в то же время они предполагают определённую пользу для себя и своего окружения. В полном соответствии с нравственно-онтологическим принципом Дионисия Ареопагита, согласно которому никакое зло не имеет своего бытия как зло, но существует в той мере, в которой стремится ко благу, хотя бы и для себя самого [5, с. 184].

Результатом такой конфликтной дихотомии становится формирование специфической субкультуры репрезентации социальных действий в пространстве социальной коммуникации. Иначе говоря, те действия и начинания, которые обладают разрушительным эффектом, должны приобрести максимально привлекательный вид в глазах вовлечённого большинства, включая тех, кому уготовано быть жертвами очередных социальных экспериментов. Это не только снижает риски пассивного и активного сопротивления социальной среды и даже позволяет рассчитывать на рекрутирование некоторого числа союзников, но и возвышает «эффективных менеджеров» в собственных глазах. Они теперь не просто выступают как эгоисты и психопаты с деструктивными наклонностями, но становятся адептами и носителями сакрального знания, нацеленного на благо профанной и ограниченно разумной общественной массы. Пусть даже представители этой массы по своему неразумию и непросвещённости не понимают собственного будущего блага [4].

В результате происходит самозаколдовывание и массовый обман людей с обоих полюсов социальной пирамиды. Люди погружаются в созданное обоюдными усилиями виртуальное знаковое пространство, которое воспринимается как единственно подлинное, более истинное, нежели жизненная реальность. В созданные образы начинают верить не только те, кого тре-

буется убедить в созидательном характере изначально деструктивных действий, но и те, кто стремится убедить. Более того, попытки наиболее неравнодушных граждан развеять наведённый морок виртуальности и обратить внимание на истинное, отнюдь не радужное и часто прямо катастрофическое положение дел, воспринимаются ни много ни мало как покушение на основы миропорядка, как страшная ересь и экстремизм. И могут быть наказаны соответственно. Примеры могут быть взяты как из древней, так и современной истории.

В частности, в IV веке, в период затяжного социально-политического кризиса в Китае (т.н. «Троецарствие») в периферийной зоне пограничных контактов Поднебесной и Великой степи возникали множественные гибридные царства, состоявшие из кочевников в роли правящей элиты и китайского населения. Одним из таких царств было государство муюнов в районе Ляодунского полуострова. В отличие от многих своих собратьев, оно оказалось достаточно жизнеспособным. Не в последнюю очередь, благодаря энергичным и мудрым первым правителям. Однако, в какой-то момент, к власти пришёл изнеженный и недалёкий наследник, занятый исключительно придворными увеселениями, охотами, пирами и пополнением гарема. В короткое время были удалены от двора прежние сановники и советники. Единственный оставшийся из них тщетно пытался разрушить благостную, но совершенно иллюзорную картину, указывая на опустевшую казну, недовольство войска и народа, внешние угрозы. То есть нарушавшего стройную картину виртуальной реальности в сознании правителя и его придворных подхалимов. В итоге докучливый советник был убит. А царство муюнов в скором времени погибло под ударами агрессивных и энергичных соседей [2, с. 189-190].

Второй пример может быть взят из актуальной российской истории последних лет. Когда генерал Попов попытался довести до сведения Верховного Главнокомандующего правдивую информацию о положении на ЛБС и о реальных проблемах обеспечения и организации управления, он был снят со своего поста командующего 58-й армией [13]. Разумеется, решения такого уровня иницируются и реализуются вышестоящим командованием – Министром обороны и Начальником Генерального Штаба. Получается, что лакированная и беспроблемная картина оказывается более значимой, нежели исправление реальных недостатков ради достижения цели абсолютного государственного приоритета – победы в крупнейшем для России после 1945 года вооружённом конфликте. Если сопоставить текущее положение дел с теми бравурными реляциями и картинками, которые доминировали в публичном информационно-политическом поле в течение последних 10 лет, то невольно напрашивается мысль о том, при реформировании российских Вооружённых Сил, достаточно значимое место занимала именно информационная составляющая, стремление убедить общество и Президента в блестящем состоянии армии и её способности малыми силами решать стратегические задачи любого масштаба. Подобные мнения высказывались в среде независимых военных аналитиков: «Военный осведомитель», телеграмм-канал: «Суть данного обращения Попова сводится все к тем же совершенно неадекватным решениям вышестоящего командования, которое до сих пор пребывает в выстроенном для себя манья-мире из по несколько раз перевернутых докладов и красивых презентаций» [3].

Современный уровень технического развития средств массовой информации, скачкообразный рост уровня их выразительности и возможности мгновенного доведения любых фактов и образов до абсолютного большинства в глобальном масштабе, наличие скрытых связей между крупнейшими медиа-корпорациями и новостными агрегаторами (фактически превращающих их в единую мировую сеть со способностью коллективного согласованного действия [7]) являются важнейшими факторами очерченной выше модели. Может возникнуть закономерный вопрос: в чём конкретно состоит общественный вред описанного выше процесса? Ответ носит множественный характер.

Представляется, что вред этот носит троякий характер:

1. Формируется иллюзорная картина благополучия, не имеющая отношения к реальности, что побуждает принимать неверные решения, проводить их в жизнь, что усугубляет проблемы, вместо того, чтобы действительно решать их;

2. Искажается само сознание людей, привыкающих полагаться на красочные презентационные картинки реальности, принимая их за истину. Длительное пребывание в красочном самообмане в итоге делает общественное и индивидуальное сознание неспособным к восприятию действительности как она есть, а если столкновение нею происходит, то способно

вызвать шок либо рефлекторное желание отмахнуться от раздражающего фактора как от досадной случайной помехи. В конечном итоге это способно породить многочисленные жертвы и издержки в социальной, технической сферах, в области национальной безопасности и т.п. Вплоть до гибели тех социальных систем, члены, которые позволили себе погрузиться в сладостный туман иллюзий. Причём, это не абстрактная гибель системы, а массовая гибель огромного количества людей. Тем самым, люди (как правящая элита и т.н. «эксперты», так и социальное большинство) сами готовят свою гибель. Так, в 218-216 гг. до Р.Х., в период Второй Пунической войны (Карфаген против Рима) серия побед Ганнибала Барки в Италии над римскими войсками породила у карфагенского сената (состоявшего из олигархов) иллюзорное чувство абсолютной мощи и неизбежной победы. Что, в свою очередь, позволило сенаторам игнорировать просьбы самого Ганнибала о помощи деньгами, припасами и подкреплениями. К тому же олигархи опасались чрезмерного усиления царского рода Баркидов и старались держать слишком популярного в народе полководца вдали от Карфагена и политических интриг. В итоге победы сменились стагнацией, в конечном итоге Ганнибал был вынужден покинуть Италию, война была проиграна (201 г. до Р.Х.). Спустя ещё полвека (146 г. до Р.Х.) Карфаген был до основания разрушен римлянами. Такова была цена пребывания правящей элиты в собственных иллюзиях.

3. В макросоциальной системе происходит постепенное накопление нерешаемых проблем и игнорируемых погрешностей, которые в определённый момент (как правило, в самый неожиданный и неподходящий) порождают негативные флуктуации и способны сложиться в эффект резонанса, ведущий уже к неконтролируемому скачкообразному распаду системы.

Пагубность имитационного управления в военно-политической области с прямым разрушительным воздействием на судьбу государств показана на приведённых выше примерах. Фактически, имитация действий является попыткой игнорирования реальности ради сиюминутного спокойствия и получения преференций представителями правящей элиты и государственной бюрократии. Ниже мы рассмотрим примеры и последствия имитационной модели управления и реформирования/модернизации в других сферах, с отсроченными, но столь же неизбежными и пагубными результатами. Конкретно – в области образования и государственного управления.

Как ранее однозначно отмечалось в наших публикациях [8], за истекшие три с лишним десятилетия постсоветских реформ в образовании ни одна из них не принесла сколько-нибудь внятных положительных результатов. Их частный и суммарный эффект является безусловно отрицательным. Тем не менее, избранный курс вестернизационной модернизации и добавленной в последние годы цифровизации образования продолжается без серьёзных отклонений, Правительство РФ, Министерство просвещения и Министерство образования и науки РФ, региональные органы управления образованием постоянно разрабатывают и реализуют новые инициативы, представляя их общественности как безусловно прогрессивные и полезные. Между тем, объективная аналитика и отзывы с мест красноречиво свидетельствуют о пагубных последствиях многочисленных реформ и оптимизаций сферы образования. Таким образом, налицо диссонанс как системное явление. Что и можно интерпретировать как грандиозный имитационный процесс, получивший наименование «модернизации российского образования».

Сами базовые понятия в данном контексте, как то «реформы», «модернизация», «оптимизация», «гуманизация», «инклюзия», «цифровизация», «инновации» уже являются однозначными признаками преднамеренного введения общества и руководства нашего государства в заблуждение [9]. Можно радикализировать данное утверждение: как только тот или иной федеральный, региональный или муниципальный чиновник, либо штатный «эксперт» употребляет одно или несколько понятий данного ряда, это можно считать явным саморазоблачением и свидетельством включения имитационной модели, далёкой от реальных потребностей российского общества и долгосрочных нужд Российского государства. Более того, их использование в проективных и управленческих документах любого уровня автоматически означает в будущем прямой вред обществу, государству, всем заинтересованным участникам учебно-воспитательного процесса – педагогам, учащимся, родителям.

В качестве яркого примера имитационного управления и такой же модернизации возьмём многолетний процесс «оптимизации образовательных учреждений». Не вдаваясь в детали

внешних воздействий на «реформы образования» (займы МБРР и т.п.), отметим, что стартовым моментом послужил Указ Президента РФ В.В. Путина №599 от 07.05.2012 г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Главная идея данного Указа сводится к мысли о необходимости энергичных усилий по улучшению качества образования и науки в России. Хотя в самом Указе термин «оптимизация» не фигурирует. Равно как и в других высших нормативных актах и распорядительных документах, находящихся в открытом доступе. Вместе с тем, в Указе содержится знаковое требование осуществить «проведение до конца декабря 2012 г. мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы, реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений» [18]. Тем не менее, термин «оптимизация» прочно вошёл в лексикон чиновников федерального и регионального уровней по отношению к образовательной политике. Можно предположить, что в процессе практической реализации Указа «коллективный разум» бюрократии из этически нейтральных понятий «реорганизация» и «эффективность» породил понятие более позитивно окрашенное – «оптимизация», что предполагает «улучшение». Вероятно, таким образом предполагалось снизить сопротивление родительской и педагогической общественности в начале очередного витка реформирования образования. Хотя понятие «реорганизация» с привязкой к «эффективности» гораздо лучше отображает суть развернувшегося впоследствии процесса. Однако, едва ли Указ Президента читало и анализировало очень большое количество людей.

Между тем, в течение последующих 10-12 лет развернулся лавинообразный процесс принудительного закрытия, сокращения и слияния образовательных учреждений практически без учёта мнений, пожеланий и профессионального самочувствия тех, кто учился и работал в этих организациях. Инициаторы «оптимизации» в качестве ценностного обоснования выдвигали повышение качества образования и обеспечение к нему равного доступа для всех учащихся. При этом, основными критериями успешности начатого процесса были выбраны контрольные цифры укрупнения образовательных учреждений.

Если взять в качестве наиболее масштабного примера Москву, то в течение 2012-2017 гг., то официальным данным итоги следующие: «В Москве оптимизация образования продолжалась 5 лет. Теперь в столице нет отдельных общеобразовательных школ, нет детских садов, домов творчества детей и юношества, нет районных и окружных управлений образования. Вместо всего этого созданы территориальные образовательные комплексы (ТОКи). По данным департамента образования города Москвы вместо бывших 4 тысяч образовательных организаций разных типов теперь действуют 630 ТОКов. Присоединённые школы и садики получали название “образовательная площадка” (№2,3,4 и т.д.), или просто “здание № такой-то”. Бывшие директора и заведующие детсадами получили должности “структурных руководителей”» [17].

Однако, насколько такая «инновационная оптимизация» способствовала главной цели образовательной системы – то есть росту качества учебно-воспитательного процесса? Декларативно о таком системном улучшении бравурно отчитываются чиновники и вновь назначенные директора из корпуса «эффективных менеджеров». При этом, никаких выверенных объективных критериев и показателей не приводится. Но если мы обратимся к мнению тех, кому выпала сомнительная честь стать «объектами оптимизации», то мы увидим существенно иную картину:

Во-первых, эксперты отметили формальность принимаемых мер: «Оптимизировали — это значит, сократили средства. Пока мы ограничились тем, что сократили, галочку поставили и всё» (интервью 1).

Во-вторых, поспешность принятия мер: «Закрытие малокомплектных школ было сделано поспешно. Это как с садами. Не было детей, а сейчас они появились. У меня сейчас 100 детей в первом классе, а мест нет. А они всё идут и идут. И если бы мы закрылись? Переждать эту «яму» надо 3–4 года. С оптимизацией мы поторопились. Надо было сохранять школы» (интервью 2). Солидаризируясь с этой оценкой, третий эксперт аргументирует своё отношение к принимаемым действиям: «Такую оптимизацию нельзя проводить. Это пример с детскими садами. Десять или двадцать лет назад они были не нужны. Так же и школы. Сейчас детки в детские сады идут, а завтра они придут в школу» (интервью 3).

Третья черта процесса оптимизации — направленность на сокращение государственных затрат на содержание школьного образования: «Система сокращения и уничтожения школ



решает задачу минимизации затрат на систему образования...

Жители села Перевозного Хасанского района Приморского края в связи с закрытием школы в 2009 году на протяжении двух лет были вынуждены доставлять детей на старом автобусе в соседнее село Безверхово, что в 15 км от Перевозного. Школу дети регулярно не посещали» [11].

Черты имитационной модели прослеживаются здесь по нескольким направлениям: установление ложного критерия эффективности в виде целевых показателей сокращения и укрупнения образовательных организаций и учреждений; игнорирование мнения общества; игнорирование подлинной телеологии и аксиологии отечественного образования; упорное игнорирование негативных последствий в виде нарушения сложившихся связей школы и местного населения, разрушения внутришкольной коммуникации, превращения вновь образованных агломераций в фактически неуправляемые обезличенные институции, а не учебно-воспитательные учреждения традиционного для Русской цивилизации семейного, частного типа. Улучшения нет, зато ухудшений в изобилии!

Для разнообразия и убедительности обратимся от образования к прочим сферам жизни общества и государственного управления. На протяжении ряда последних лет была широко разрекламирована реализация Федеральных программ «Земский доктор» и «Земский учитель», имевшие целью решение проблем кадрового обеспечения сельских населённых пунктов в регионах педагогами и медиками. За 2012-2020 гг. из числа участников программы «Земский доктор» не менее 30% вернули выданный миллион рублей полученной субсидии и вышли из программы [6]. Согласно отрывочным сведениям, аналогичная тенденция прослеживается и в программе «Земский учитель». Сколько людей выйдет из этих программ в будущем, остаётся под вопросом. Мы решимся сделать осторожный прогноз, что итоговые цифры могут достичь рубежа не менее 50%. Что фактически будет означать провал. Также остаётся неизвестным, сколько специалистов изначально планировалось привлечь? Получается, что недостаточная проработанность методов реализации программ, слабое качество воплощения со стороны муниципальных и региональных властей превратили благое намерение в очередную имитацию с напрасными затратами ресурсов и человеческих усилий. Более того, дискредитируется сама идея поддержки и возрождения русской провинции. Особенно на фоне неоднократных сообщений в СМИ о том, что многим поверившим в федеральные программы специалистам на местах не спешат выплачивать обещанный миллион, либо предлагают совершенно непригодные условия проживания, а на субсидию купить качественное жильё не представляется возможным в силу непрерывного роста цен, катализатором чего стали и сами субсидии.

Даже в столь утилитарных областях, как экономика и научно-техническое развитие, крупное промышленное производство, можно наблюдать доминирование имитаций, фактических симулякров, которые, тем не менее, преподносятся как торжество российского суверенитета, экономической и технической мощи. Характерным примером может служить уже подзабытая в последующих политических перипетиях история со строительством Национального космического центра под эгидой государственной корпорации «Роскосмос», ещё в тот период, когда его возглавлял Дмитрий Рогозин. Огромный комплекс зданий в Москве с максимальной высотой 288 м, на который предполагается затратить (по первоначальной смете без поправок на инфляцию) 25 млрд. рублей. Примечательно, что идея создания НКЦ была предложена Дмитрием Рогозиным в 2018 году с маловразумительной мотивировкой «достижения синергетического эффекта», тогда как на этот же год было запланировано снижение финансирования космодрома «Байконур» и «Восточный» и научных исследований суммарно на 3 млрд. рублей [14]. То есть, если следовать логике «эффективных менеджеров» от космической отрасли, гигантская стройка сроком на 7-8 лет лучше способствует развитию космических исследований, нежели наука и обслуживание космодромов. Налицо доминирование имитационной стратегии с подозрением на корыстные цели неких неназванных бенефициаров такой «имитационной модернизации».

Другим примером из области промышленности и технического развития может служить широко разрекламированная кампания «возрождения марки автомобиля Москвич». Как известно, в рамках программ импортозамещения в условиях ужесточения санкций было принято решение о развитии отечественной автопромышленной отрасли. Возрождение «Москвича»

должно было стать наглядным подтверждением избранной стратегии. На деле же «донором для наших машин был взят один из худших брендов в Китае - Јас, цена на него вызвала недоумение у всех. Китайский кроссовер с шильдиком Москвича на старте продаж в декабре 2022 года начали продавать по цене от 1,97 млн рублей, а Электроверсию – по цене 3,56 млн. Для многих такая цена казалась крайне завышенной, ведь в самом Китае машина стоила в 2 раза дешевле. И это опять же вызвало крайнее недовольство людей... Вслед за кроссовером производитель представил новый лифтбек Москвич-6, который также оказался китайским авто Јас с переклеенным шильдиком. Новую модель автомобильное сообщество приговорило к провалу ещё до старта продаж. И, по сути, так и случилось. Шестерку начали продавать по цене 2,6-3,1 млн рублей, что сразу отбило желание у многих смотреть в его сторону» [1].

Даже этой популярной краткой информации достаточно, чтобы понять – никакого реального возрождения отечественной школы автомобилестроения не происходит. Есть просто выпуск по лицензии китайского автомобиля с прикреплением марки «Москвича». Дело здесь не в качестве продукции китайского автопрома, а имитационном характере кампании – ведь собственная промышленность предполагает оригинальные проекты, национальную конструкторскую и инженерную школы, собственные рабочие кадры с системой их подготовки. Ничего этого нет в принципе. Вместо обещанной модернизации и создания собственных технологических и логистических цепочек страна получила очередной проект слегка замаскированного импорта и фактического инвестирования в китайскую экономику. И таких примеров можно приводить огромное количество. Однако попробуем подвести некоторые итоги.

Приведённые примеры взяты из разных сфер жизни государства и общества, сами различны по масштабам. Некоторые могут показаться частными. Однако они высвечивают главное: какую область жизни современной России мы ни взяли – повсюду обнаруживаются множественные факты такого проявления социального регресса, как имитационная модернизация. Деструктивные процессы не купируются, а продолжают развиваться. Ключевые акторы разрушения остаются на своих местах, неприкасаемы, не несут никакой ответственности. Иногда меняется риторика, кто-то ушёл в тень либо беспрепятственно уехал за границу, несмотря на весь нанесённый России вред. Кто-то ждёт смены «генеральной линии» чтобы вернуться и продолжить прежнюю деятельность. Элементы имитационной модели просматриваются в декларируемых с вершины властного Олимпа патриотическом развороте, избавления от западного влияния, борьбе за цивилизационную идентичность, изменении кадровой политики, ценностных оснований принятия управленческих решений.

Промежуточный теоретический вывод заключается в следующем: развивая теорию социального регресса, в её рамках можно сформулировать постулат о том, что имитационные управление, реформирование и модернизация являются универсальным, неизбежным и объективным проявлением социального регресса, усугубляющим раскручивание его губительной воронки. Имитации поглощают ресурсы, ретушируют реальные проблемы, растут вширь и вглубь, убивая или заставляя патологически мутировать здоровые несущие институты регрессирующей социальной системы. Больше того, на уровне проектантов и исполнителей представители несущих структур, пытающиеся воспрепятствовать имитациям, оказываются врагами, посягающими на общественный порядок и потому подлежащим репрессиям. Можно провести аналогию с кораблём, когда при шторме или в бою, команда и капитан вместо борьбы за живучесть заняты украшением корабля флажками и иллюминацией для празднования Дня Нептуна и бравадно отчитываясь о количестве зажжённых фонариков. При этом, не забывая выбрасывать за борт тех, кто пытается заявить о пагубности таких действий. Судьбу корабля и команды предугадать нетрудно.

Факты имитационной модернизации можно также уподобить раковой опухоли с множественными метастазами, которые паразитируют на национально-государственном организме, искажая ценности и смысл исторического бытия макросоциальной системы, исподволь и всё сильнее отравляя и убивая её, снижая уровень сопротивляемости, выживания, парализуя возможности развития.

По аналогии с медициной следует констатировать, что имитационные новообразования не признают гомеостатического равновесия или компромисса, будучи способны существовать только в непрерывном развитии и экспансии, постольку совершенно пугающий характер носит группа смежных вопросов:

- Насколько хватит иммунитета и запаса прочности у социального организма Русской цивилизации, чтобы бороться, преодолевать и купировать рост раковой опухоли тотальных имитаций и её метастаз?

- Что произойдёт со страной и народом, если в какой-то момент патологическая болезнетворная ткань в социальной системе возобладает?

- Каковы перспективы и возможности уничтожения сложившейся паразитической анти-системы и выздоровления России как макроисторического субъекта, с последующим выходом не только из губительной парадигмы «имитационной модернизации», но и всей воронки социального регресса?

Ответы, хотя бы гипотетические, на поставленные вопросы, неизбежно потребуют новых изысканий в русле макросоциологии и социальной философии. Что означает приглашение к диалогу коллег по социально-гуманитарному дискурсу и продолжение авторских исследований в однажды избранном направлении.

### Литература:

1. Агония или месть хейтерам? // <https://dzen.ru/a/Zeo4DOPu91dCiN0b> (Дата обращения 07.03.2024)
2. Барфилд Т. Опасная граница. Кочевые империи и Китай (221 г. до н.э. – 1757 г. н.э.). СПб.: Нестор-История, 2009. – 488 с.
3. «Верховный просто не хочет слышать». Как военные блогеры и политики отреагировали на отставку командующего 58-й армией Ивана Попова // <https://rtvi.com/stories/verhovnyj-prosto-ne-hochet-slyshat-kak-voennye-blogery-i-politiki-otreagirovali-na-otstavku-komanduyushhego-58-j-armiej-ivana-popova/?ysclid=lt8lexhr9496323067> (Дата обращения 01.03.2024)
4. Воронин А.В., Ковалевская Н.С., Ковалевский М.А., Столяров А.В. Либеральный патернализм: небезобидный оксюморон. М.: ИД Городец, 2020. – 190 с.
5. Дионисий Ареопагит. О Божественных именах // Лосев А.Ф. Имяславие. С приложением трактата Дионисия Ареопагита «О Божественных именах». М.: Изд-во Олега Абышко, 2009. – 220 с.
6. Земский доктор умер. Да здравствует земский учитель // <https://dzen.ru/a/Xhr83Pc9nQCwcUx5> (Дата обращения 05.03.2024)
7. Кастельс М. Власть коммуникации. М.: ИД ВШЭ. 2017. – 591 с.
8. Ларионов А.Э., Новичков А.В. Крах образования в России как проявление социального регресса // Социально-гуманитарные технологии. 2022. № 1 (21). С. 69-76
9. Ларионов А.Э., Новичков А.В. Понятия-симулякры в современном российском образовании // Социально-гуманитарные технологии. 2019. № 4 (12). С. 89-103
10. Ларионов А.Э., Новичков А.Н. Воронка социального регресса и модусы исторического времени // Социально-гуманитарные технологии. 2022. № 3 (23). С. 17-24
11. Лелюхин С.В. Последствия оптимизации школьной сети в городе и на селе // Народное образование. 2013. №1. С. 45-46
12. Леонтьев К.Н. Византизм и славянство // Леонтьев К.Н. Восток, Россия и Славянство. М.: Республика, 1996. С. 125-129
13. По русской армии выстрелили из Госдумы: правда и домыслы об отставке генерала Попова // [https://tsargrad.tv/articles/po-russkoj-armii-vystrelili-iz-gosdumy-pravda-i-domysly-ob-otstavke-general-a-popova\\_825064?ysclid=lt8l2h1pxb564689421](https://tsargrad.tv/articles/po-russkoj-armii-vystrelili-iz-gosdumy-pravda-i-domysly-ob-otstavke-general-a-popova_825064?ysclid=lt8l2h1pxb564689421) (Дата обращения 01.03.2024)
14. Россия потратит на космическую деятельность в 2018 году почти 182 млрд. рублей // <https://tass.ru/kosmos/4604334?ysclid=ltj3hzhb2v944227786> (Дата обращения 07.03.2024)
15. Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. М.: Академический проект, 2020. С. 49-70
16. Телеология – раздел философии, подразумевает учение о целях и целесообразности бытия космоса, общества, человека // Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия. Минск: МФЦП, 2002. С. 822-823
17. Трушин А. Укрупнённое среднее // <https://kiozk.ru/article/ogonek/12907> (Дата обращения 04.03.2024)
18. Указ Президента РФ №599 от 07.05.2012 г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // <http://government.ru/docs/all/82190/> (Дата обращения 03.03.2024)

**ОБ АВТОРЕ:****Ткалич Мария Алексеевна,**

кандидат социологических наук, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:****Tkalich Maria A.,**

PhD in Sociology, associate professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

*Ткалич М.А.*

**Основные изменения медиапотребления в России**

*В настоящее время наиболее актуальными информационными каналами являются: интернет-ресурсы, социальные сети и телевидение. Молодежь, привыкшая к быстрому получению информации, чаще всего использует социальные сети и интернет-ресурсы, а более старшее поколение - телевидение. Бумажная пресса для получения новостей актуальна лишь людям старше 60 лет, а радиотрансляции служат музыкальным фоном в машине. СМИ в России занимает первую строчку антирейтинга одобрения населения: каждый третий не одобряет действия этого общественного института. Тем не менее, как бы россияне не относились к СМИ, они активно включены в инфопространство.*

**Медиапотребление, СМИ, информационные каналы, Интернет.**

*Для цитирования:* Ткалич М.А. Основные изменения медиапотребления в России // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 19-24.

**MAIN CHANGES IN MEDIA CONSUMPTION IN RUSSIA**

*Tkalich M.A.*

*Currently, the most relevant information channels are: Internet resources, social networks and television. Young people, accustomed to quickly receiving information, most often use social networks and Internet resources, while the older generation uses television. The paper press for receiving news is relevant only to people aged 60 years and older, and radio broadcasts serve only as background music in the car. The media in Russia ranks first in the public approval rating: every third person does not approve of the actions of this public institution. Nevertheless, no matter how Russians feel about the media, they are actively included in the information space.*

**Media consumption, media, information channels, Internet.**

*For citation:* Tkalich M.A. Main changes in media consumption in Russia. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 19-24. (In Russ.)

На сегодняшний день деятельность СМИ в России занимает первую строчку антирейтинга одобрения населения: каждый третий не одобряет действия этого общественного института [2]. Тем не менее, как бы россияне не относились к СМИ, они активно включены в инфопространство.

Одним из основных каналов распространения информации до сих пор является телевидение. Так, почти каждый день смотрят телевизор 42% опрошенных, причем среди людей в возрасте от 60 лет и старше - 69%, а среди 45-59-летних - 52% [9]. Средний возраст телезрителей быстро стареет, поскольку люди предпочитают более мобильные устройства (смартфоны, планшеты, ноутбуки), через которые они потребляют новостные и развлекательные материалы. Потенциально возможно, что через 20 лет, когда поколение Z (родившиеся примерно в период с 2000 по 2015) станет активным и более платежеспособным потребителем, кабельное и спутниковое телевидение, то, к которому мы так привыкли, прекратит свое существование [4; 5]. Весь контент будет распространяться только через установленные приложения на Smart TV и мобильные устройства при наличии интернет-соединения. А еще через какое-то время эфир будет совсем не отличить от стрима в видеохостинге или на иных платформах.

Исходя из жанровой структуры телепросмотра, ведущим до сих пор является развлекательный (30% - сериалы и 16% - шоу и музыка). Но, с 2021 ожидаемо вырос интерес к шоу социально-политического характера (с 5% до 13%) и к новостям (с 7% до 12%). Время потребления телевидения в сутки составляет 3 часа 52 минуты, а по охвату - 66% населения от 12 лет и старше [10].

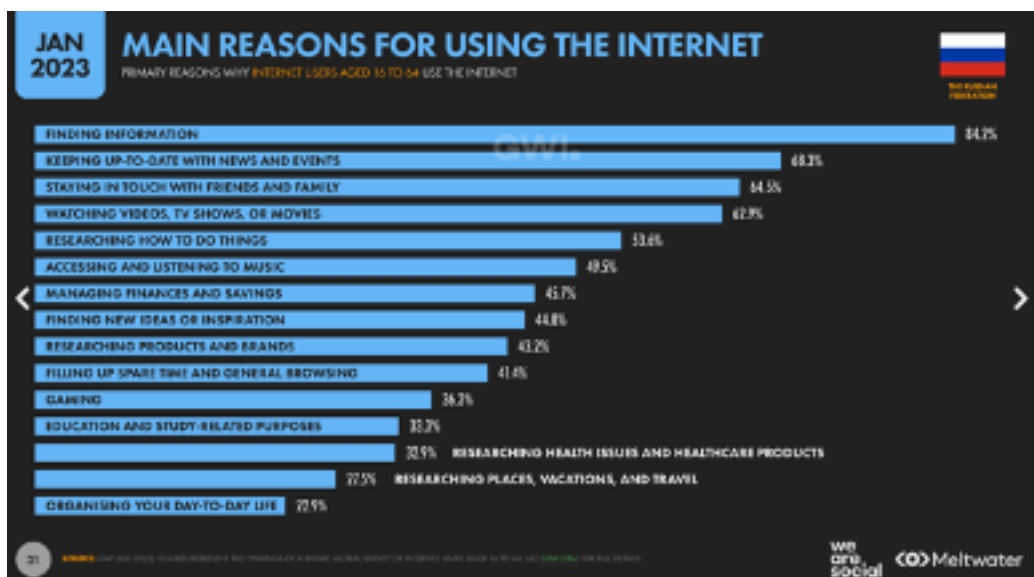
Так же ВЦИОМ отмечает, что смешанное медиапотребление (в рамках которого пользователи используют и телевидение, и Интернет как источники информации не реже нескольких раз в неделю) постепенно снижается: в 2018 году - 62%, в 2022 - 55% [11]. Динамика потребления сокращается у телевидения и растет у Интернета, соответственно.

Потребление информации из Интернета продолжает свой рост, чему, естественно, способствуют активные вливания денежных средств компаний в digital-маркетинг. По состоянию на май 2023 года рекламный холдинг Group4media представил данные российского рынка рекламы, в котором основной объем пришелся именно на цифровые медиа и новые цифровые каналы (рис. 1). В целом, на рынок интернет-рекламы в 2023 году пришлось около 480 млрд. рублей, что на 22% больше прошлого года. Спад в 2022 году был значительным, прежде всего из-за ухода крупных иностранных компаний с рынка.



**Рисунок 1. Состояние российского рынка рекламы. Исследование Group4media, 2023 год**

В исследовании рекламного регионального рынка Ассоциацией коммуникационных агентств России (начало июня 2022 г. - конец мая 2023 г.) также отмечена наибольшая активность рекламных кампаний именно в Интернете (54%). Популярность использования других каналов постепенно снижается: телевидение (39%), радио (32%), печатная пресса (14%), онлайн-пресса (14%) [3].



**Рисунок 2. Основные причины использования Интернета. Данные Meltwater, 2023 год**

Основными причинами использования Интернета в России по данным компании Meltwater, занимающаяся онлайн-мониторингом СМИ, является: поиск информации (84,2%), отслеживание ежедневных новостей и событий (68,3%), коммуникация с родственниками и друзьями (64,5%), просмотр видео, шоу и фильмов (62,9%) (рис.2). Меньше всего времени в Интернете россияне проводят летом (именно исходя из падения посещаемости многие интернет-площадки снижают стоимость размещения рекламы через сезонные коэффициенты). В России среднестатистический человек проводит в интернет-пространстве порядка 4 часов каждый день, причем чаще всего он заходит в него с мобильных устройств (91%) [13]. Тренд использования мобильных устройств для выхода в Интернет развивается не один год, что, опять же, не могло не сказаться на необходимости адаптации под эти устройства сайтов интернет-СМИ, других интернет-площадок, а также способствовало разработке собственных приложений и внесение в прайс-листы для рекламодателей возможность размещения рекламы только в мобильных устройствах.

Meltwater также указывает, что наиболее популярными сайтами являются браузеры Google (229 млн. уникальных пользователей в месяц) и Яндекс (212 млн.), далее следует видеохостинг Youtube (188 млн.), социальная сеть VK (160 млн.) и интернет-портал Mail.ru (132 млн.).

Необходимо сказать, что сохраняет свою актуальность тема информационных войн и фейков в Интернете. 87% респондентов убеждены, что в настоящее время против России ведется информационная война, а из тех, кто встречал в Интернете недостоверную информацию, 40% отмечают ее увеличение за год (март 2022 г. - ноябрь 2023 г.). В качестве основных распространителей ложной информации респонденты отмечают иностранные СМИ (19%), западные спецслужбы (8%) и российскую оппозицию (7%) [12].

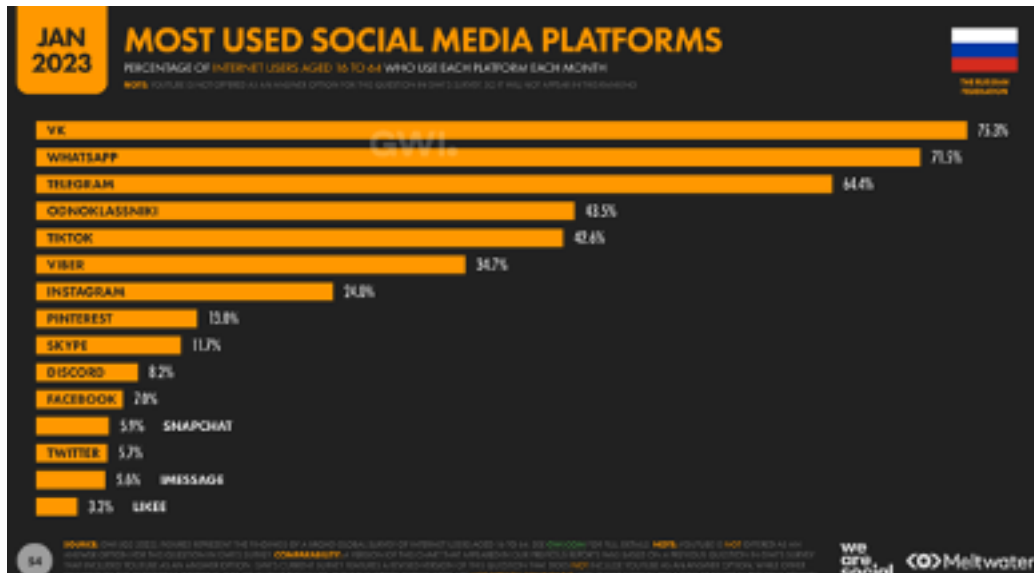
В рамках основных информационных каналов у разных возрастных групп есть свои лидеры мнения. Так, на ПМЭФ 2022 года, А.В. Милёхин, д.с.н., президент исследовательского холдинга «Ромир», представил рейтинг доверия в двух возрастных группах молодежи. В группе от 18 до 24 лет топ-5 составили мнения: В.В. Путин, никому не доверяю, Егор Крид, Клава Кока и Даня Милохин. А вот в группе от 25 до 35 лет произошли некоторые изменения, поскольку три последних места заняли: Павел Воля, Ольга Бузова и Ксения Собчак (рис.3). В представленном исследовании наглядно видно, что формирование лидера мнения происходит в наиболее популярном у возрастной группы канале распространения информации. А.В. Милёхин отметил: «Это борьба телевидения с Интернетом... Но, вопрос все равно будет в содержании: что показывать и зачем».



**Рисунок 3. Рейтинг доверия. Ромир, 2022 год**

В настоящее время, в рейтинг доверия зимы 2023-2024 гг. (в выборке 2400 респондентов по всей России старше 14 лет) вошли первые лица страны: В.В. Путин, С.В. Лавров, М.В. Мишустин, С.К. Шойгу, Д.А. Медведев, Д.С. Песков. Медийные лица, присутствующие в рейтинге: Владимир Соловьев, Андрей Малахов, Константин Хабенский, Ольга Скабеева, Павел Воля, Дмитрий Нагиев, Сергей Безруков. В данном исследовании Ксения Собчак хоть и заняла 18 место, но на один пункт выше, чем Ярослав Дронов (Шаман).

Все большую популярность как источники информации приобретают социальные медиа. В рамках исследований выше уже была представлена одна из наиболее популярных социальных сетей - VK (75,3%), но в топ-5 по данным Meltwater вошли также: whatsapp (71,5%), telegram (64,4%), odnoklassniki (43,5%) и tiktok (42,6%) (рис. 4).



**Рисунок 4. Наиболее используемые социальные медиа платформы. Данные Meltwater, 2023 год**

Дискуссионным вопросом среди маркетологов до сих пор является отнесение whatsapp и telegram в ряды социальных сетей. Несмотря на то, что за пару лет произошли значительные изменения в их функционале, большая часть практиков привыкли считать данные платформы лишь мессенджерами. Хотя, telegram успешно адаптировался под запросы рынка и в настоящее время, несмотря на чуть меньшую популярность, чем VK, является для молодого поколения (в возрастной группе от 12 до 24 лет наибольший охват за сутки - 76%) основным каналом общения и получения новостных материалов (67% популярных каналов - новостной и политической направленности) [1]. В то время как VK остается больше каналом для коммуникации с

близкими и просмотра развлекательного контента.

Если говорить о таких каналах распространения информации как радио и бумажная пресса, то рынок их значительно сузился: радио для поездок в машине (отмечают 60% опрошенных) [6], бумажная пресса - для пожилых людей (наибольший процент читающих в возрастной группе от 60 лет и старше - 26%) [6]. Естественно, что основной причиной снижения потребления бумажной прессы является ее замена интернет-СМИ, которые уже давно внедрили подписку на электронную версию издания как замену почтовой. К тому же информационное пространство настолько насыщено бесплатным новостным и развлекательным контентом, что, зачастую, нет необходимости его приобретать за деньги. В отличие от прессы, переход радиостанций в интернет-вещание протекает не так успешно - только треть респондентов слушают радио в Интернете [8]. Исследовательская компания Mediascope указывает, что среднестатистический радиослушатель постарел примерно на 2-3 года (с 2017 г. по 2023 г.). В 2023 году прослушивают радио в машине чаще в возрастном диапазоне 35-54 года (48%), а дома - старше 55 (44%). Отрицательную динамику показывают устройства для слушания радио: радиоприемники (-29% за 4 года) и компьютеры/ноутбуки/планшеты (-25% за 4 года). Но, надо отметить, что радиостанции успешно подстраиваются под тренды рынка, например, давая радиослушателям возможность видеть радиоведущих в прямой трансляции и наполняя эфиры более «живым» и схожим с телевидением контентом. Также вывод на рынок умной колонки (Яндекс.Станция, Маруся и т.д.), по сути, заменив собой радиоприемник, показал прирост в использовании за 2 года в 39% [7].

Таким образом, в настоящее время наиболее актуальными информационными каналами являются: интернет-ресурсы, социальные сети и телевидение. Молодежь, привыкшая к быстрому получению информации, чаще всего использует социальные сети и интернет-ресурсы, а более старшее поколение - телевидение. Бумажная пресса для получения новостей актуальна лишь людям от 60 лет и старше, а радиотрансляции служат лишь музыкальным фоном в машине. И все же, стоит заметить, что одним из трендовых принципов маркетинга является омниканальность, а это означает взаимодействие с потребителем не только в наиболее популярном в данной целевой группе канале (например, в социальной сети), но и в офлайн-пространстве, мессенджерах, мобильных приложениях, email-рассылках и т.д. Тем самым возникает необходимость задействовать все возможные каналы распространения информации не столько с целью увеличения охвата (branding marketing), сколько с целью разностороннего воздействия на аудиторию через специфичные аспекты влияния.

### Литература:

1. Аудитория Telegram. Отчет по данным Mediascope. [Электронный ресурс]. URL: [https://mediascope.net/upload/iblock/0c1/bkercpc19h48r7e0ifziocun2qq2zhk/Telegram\\_%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82\\_%D1%8F%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C2024.pdf](https://mediascope.net/upload/iblock/0c1/bkercpc19h48r7e0ifziocun2qq2zhk/Telegram_%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82_%D1%8F%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C2024.pdf) (дата обращения: 22.01.2024).
2. Деятельность общественных институтов. Исследование ВЦИОМ [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/ratings/dejatelnost-obshchestvennykh-institutov/> (дата обращения: 03.02.2024).
3. Исследование трендов регионального рекламного рынка 2023. Исследовательский Центр АКАР/АРИП/ПАМУ [Электронный ресурс]. URL: [https://www.akarussia.ru/files/docs/research/AKAR23\\_RegionAdsResearch.pdf](https://www.akarussia.ru/files/docs/research/AKAR23_RegionAdsResearch.pdf) (дата обращения: 01.02.2024)
4. Кирилина, Т. Ю. Реклама как механизм превращения потребления в новый тип социализации / Т. Ю. Кирилина, М. А. Ткалич, С. В. Юрина // Социально-гуманитарные технологии. – 2018. – № 1(5). – С. 15-20. – EDN RQZEMP.
5. Кирилина, Т. Ю. Специфика социологического анализа рекламы / Т. Ю. Кирилина, М. А. Ткалич // Социально-гуманитарные технологии. – 2019. – № 3(11). – С. 16-22. – EDN AHDKGO.
6. Пресса, которую мы (не) потеряли. Исследования ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/pressa-kotoruju-my-ne-poterjali> (дата обращения: 21.01.2024).
7. Радио в цифрах. Исследование Mediascope. [Электронный ресурс]. URL: [https://mediascope.net/upload/iblock/8ba/p4by0etsjxl6ak7pbd8s2fi5qzv9nkti/%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BC\\_Name\\_%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C%202023.pdf](https://mediascope.net/upload/iblock/8ba/p4by0etsjxl6ak7pbd8s2fi5qzv9nkti/%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BC_Name_%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C%202023.pdf) (дата обращения: 04.02.2024).
8. Радиостанции в интернете слушает 30% опрошенных [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sostav.ru/publication/issledovanie-60554.html> (дата обращения: 04.02.2024).
9. Телевизионные предпочтения москвичей. Исследование ВЦИОМ [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/televizionnye-predpochtenija-moskvichei> (дата обращения: 22.01.2024).



10. Телепросмотр в 2023 году. Исследование Mediascope. [Электронный ресурс]. URL: [https://mediascope.net/upload/iblock/7a7/8z04prep4fhe512bnslc7txdxlbcpi9h/TRUE%20DIGITAL%202023%20%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D0%B0%20%D0%9A%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20\(1\).pdf](https://mediascope.net/upload/iblock/7a7/8z04prep4fhe512bnslc7txdxlbcpi9h/TRUE%20DIGITAL%202023%20%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D0%B0%20%D0%9A%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20(1).pdf) (дата обращения: 04.02.2024).
11. Тренды медиапотребления. Исследование ВЦИОМ [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trendy-mediapotreblenija-2022> (дата обращения: 20.01.2024).
12. Фейк-ньюс - и как с ними бороться? Исследования ВЦИОМ [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/feik-njus-i-kak-s-nimi-borotsja> (дата обращения: 04.02.2024).
13. Финтех тренды в медиапотреблении 2023. Исследование Mediascope. [Электронный ресурс]. URL: <https://mediascope.net/upload/iblock/bce/ti0p16hzbeq719xrax2y1eh3wch7eko3/%D0%A4%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%85-%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D1%8B%20%D0%B2%20%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8.pdf> (дата обращения: 04.02.2024).

## 5.4.7 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

### ОБ АВТОРАХ:

**Алиев Мехрзод Файзуллоевич,**  
аспирант кафедры социологии, психологии управления и истории Института государственного управления и права, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», Москва, Россия.

**Кривопусков Виктор Владимирович,**  
доктор социологических наук, профессор кафедры социологии, психологии управления и истории Института государственного управления и права, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», Москва, Россия.

### ABOUT THE AUTHORS:

**Aliev Mekhrzod F.,**  
postgraduate student of the Department of Sociology, Psychology of Management and History of the Institute of Public Administration and Law, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "State University of Management", Moscow, Russia

**Krivopuskov Viktor V.,**  
Doctor of Sociology, Professor of the Department of Sociology, Psychology of Management and History of the Institute of Public Administration and Law, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "State University of Management", Moscow, Russia

УДК 316

*Алиев М.Ф., Кривопусков В.В.*

### Современные тенденции в управлении и развитии карьеры сотрудников

*Построение качественной системы управления карьерой сотрудников дает работодателю возможность развивать профессиональные навыки сотрудников и влиять на эффективность их труда, мотивировать и удерживать их в организации. Однако, выстраивая систему развития карьеры в организации, не стоит забывать и о существующих тенденциях на рынке труда, которые будут определять особые условия развития карьеры. Совершенствуются технологические процессы, развитие цифровых технологий позволяет осваивать альтернативные формы занятости, становятся более эффективными подходы к управлению и оценке персонала. Тем не менее, даже, казалось бы, устоявшаяся система трудовых отношений сегодня подвержена постоянным стрессам и изменениям со стороны как глобальных, так и территориально ограниченных процессов.*

### HR-тренды, управление карьерой, человеческие ресурсы, мотивация.

**Для цитирования:** Алиев М.Ф., Кривопусков В.В. Современные тенденции в управлении и развитии карьеры сотрудников // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 25-33.

### MODERN TRENDS IN EMPLOYEE CAREER MANAGEMENT AND DEVELOPMENT

*Aliev M.F., Krivopuskov V.V.*

*Building a quality career management system for its employees gives the employer the opportunity to develop the professional skills of employees and influence their work efficiency, motivate them and retain them in the organisation. However, when building a career*

*development system in an organisation, it is also necessary not to forget about the existing trends in the labour market, which will determine special conditions in career development. Technological processes have improved, digital development has made it possible to master alternative forms of employment and approaches to personnel management and evaluation have become more effective. Nevertheless, even the seemingly established system of labour relations today is subject to constant stresses and changes from both global and territorially limited processes.*

### HR-trends, career management, human resource, motivation.

**For citation:** Aliev M.F., Krivopuskov V.V. Modern trends in employee career management and development. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 25-33. (In Russ.)

Управление карьерой – это достаточно новая область по части управление персоналом, которое в настоящее время набирает обороты. Ранее такое понятие не привлекало большое внимание во времена СССР, и сотрудники компании в большинстве случаев строили свою «профессиональную карьеру» в рамках одной компании и логичный вывод, что далеко не всем удавалась построить горизонтальную и вертикальную карьеру в своей жизни. Раньше «чело-

век карьерист» воспринимался обществом негативно, но ситуация изменилась. Организации стали обращать особое внимание на управление карьерой сотрудника в рамках организации. Многие компании сейчас составляют индивидуальные планы карьеры своих сотрудников, планирование карьеры стало более прозрачным и многие четко понимают через какое время и при выполнении каких условий сотрудник сможет подняться на следующую «ступеньку».

С точки зрения теории, карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности связанная с должностным или профессиональным ростом. Многие путают карьерный рост с продвижением по должности в компании, да, это тоже можно назвать карьерным ростом, но это не всегда так, карьерный рост – это все-таки профессиональное продвижение. Действительно карьерным ростом можно назвать лестницу, по которой сотрудник движется именно к профессионализму в своей области. Профессионалы какой-то определенной области, которые признаны – это и есть верх карьерной лестницы, ее результат. Есть два вида определения карьерного роста, это:

1. Профессиональная карьера – это прохождение различных этапов (обучение, работа, развитие профессиональных компетенций, повышение квалификации и т. д.), которые сотрудник может проходить в разных компаниях. Отличительная особенность профессиональной карьеры – это индивидуальный план карьеры, который сотрудник разрабатывает самостоятельно.

2. Внутриорганизационная карьера – это прохождение этапов по карьерной лестнице в рамках одной компании, при этом карьерным продвижением сотрудника занимается HR-служба данной компании [11].

Далее важно выделить тот факт, что во внутриорганизационной карьере выделяется вертикальное продвижение по карьерной лестнице и горизонтальное. Вертикальная карьера – это продвижение сотрудника по иерархии. Горизонтальная карьера – это кросс-функциональный переход между смежными подразделениями для развития новых профессиональных компетенций и получения смежного опыта.

Управление карьерой – это процесс, а не конечный результат. Это является перманентной задачей для руководителя, которые до определенной степени можно автоматизировать, однако в случае излишней стандартизации – упустить из виду. В общем главными задачами при формировании плана карьеры можно назвать:

1. Проведение пространственной оценки потенциала работника, его характерных черт, сильных и слабых сторон.

2. Поиск точек соприкосновения, выраженных в совместных интересах и воплотившихся во взаимосвязи целей.

3. Анализ личностных рычагов мотивации сотрудника для разработки индивидуального плана развития карьеры

4. Установление показателей карьерного роста, которые можно оценить по SMART, то есть они должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, значимыми, ограниченными по времени. К классическому варианту я бы добавил -ER, Exciting и Reachable, то есть цель карьерного роста должна волновать или даже будоражить сотрудника, заставляя достигать ее и расширять свои возможности.

5. Осуществление прозрачности и открытости доступа к управлению карьерой сотрудника, в первую очередь, для него самого.

Стоит отметить, что данные задачи напрямую зависят от функциональных задач сотрудника. А так бывает, что сотрудники не очень заинтересованы в собственном же карьерном продвижении, отдавая все на откуп непосредственному руководителю. Мотивация таких сотрудников будет снижаться, что напрямую отразится и на деятельности компании.

Но значительная часть сотрудников ориентируется на современные тенденции развития экономики и общества, поэтому глобальные тренды задают тон для их личного отношения к карьерному пути. Например, как уже не раз было сказано, среди мировых трендов одним из лидирующих является индивидуализация, то есть фокусирование всех мировых производственных мощностей на индивидуального потребителя. Вследствие этого через самоактуализацию происходит развитие индивидуального творческого подхода к реализации своих профессиональных компетенций. Именно к работнику приходит осознание, что его карьера может развиваться в рамках заданной для него траектории, которая будет не похожа на все то, что

предлагается как универсальный вариант. Огромную роль также играет инновационность, выраженная в постоянной активности научно-технического прогресса. В связи с этим все большее внимание в управлении отдается компетентностному подходу, в рамках которого сотрудники идут за компетенциями, которые именно в этот момент являются наиболее востребованными. Инновационность также предопределила всеобщую информатизацию и компьютеризацию, что сделало возможным работу из дома, при чем по ранее не существующим направлениям в принципе.

Цифровые инструменты, удаленная работа - сегодня у большинства сотрудников есть техническая возможность неделями выполнять свои обязанности без личного общения с коллегами. На первый взгляд, упрощение коммуникации может показаться экономией времени, но при ближайшем рассмотрении оказывается, что чем меньше сотрудники общаются друг с другом и с руководством, тем ниже их мотивация и вовлеченность в процессы. Современному человеку важно чувствовать себя частью команды, получать эмоциональный отклик от своей работы, осознавать собственную значимость. Общение - основа этого чувства, поэтому так важно поддерживать межличностные связи - в том числе с помощью регулярных, пусть и не ежедневных, визитов в офис.

Для HR-департаментов и HR-менеджеров организаций очень важно и значимо изучать возникающие новые тенденции в области трудовых отношений и активно внедрять их в свой рабочий процесс в конкретной организации. Однако следует понимать, что не каждый тренд может быть адаптирован и принят в конкретной сфере экономики и конкретной организации. То, что может значительно улучшить качество работы сотрудников и их карьерные перспективы в крупной компании, может оказаться совершенно неприемлемым для небольших предприятий. Поэтому необходимо учитывать все особенности и специфику в каждом конкретном случае, ориентируясь при этом на те инновации и тенденции, которые постоянно появляются в мире.

Сегодняшнее постоянно меняющееся время характеризуется фундаментальными преобразованиями во многих сферах жизни, в том числе в управлении и карьерном развитии сотрудников организации. Появляются новые технологии управления, а старые теряют свою актуальность в связи с изменениями в структуре занятости. Глобализация, большая ориентация на мировой рынок, преобладание мировых тенденций и ориентиров в этой сфере позволяют сотрудникам не только стремиться к достижению определенных результатов своей трудовой деятельности, но и добиваться определенных успехов, которые ранее могли быть для них ограничены в силу определенных причин и барьеров. Однако не стоит полагать, что сегодня в сфере управления трудом и карьерой преобладают только положительные моменты. По-прежнему существуют определенные трудности и проблемы, которые иногда становятся существенными препятствиями на пути развития карьеры работника [4].

В общем смысле человеческие ресурсы организации — это основа ее деятельности, одновременно и инструменты, позволяющие достичь целей компании, и механизм ее функционирования в целом. Именно поэтому от человеческих ресурсов организации зависит ее положение на рынке, уровень ее успешности и существование в целом. Человеческие ресурсы организации - понятие, эквивалентное понятию "человеческие ресурсы организации" и включающее в себя всех сотрудников, задействованных в организации и составляющих общую численность персонала. Вопрос о включении в состав трудовых ресурсов организации неформальных в установленном порядке работников до сих пор остается спорным, так как фактически они не входят в штатное расписание, но при этом выполняют трудовую деятельность наравне со всеми. Так или иначе, такие работники включаются в деятельность, осуществляемую в рамках выработки управленческих решений, а значит, могут считаться полноценными трудовыми единицами организации.

В свою очередь, в каждой сфере экономической деятельности, а зачастую и в каждой отдельной организации, существуют свои особенности управления персоналом и специфика направления карьерного роста сотрудников. Управление персоналом - важный процесс каждой организации, от которого зависит не только качество производимой продукции и обстановка в коллективе, но и достижение главной цели любого предприятия, а именно получение прибыли. Сам тип управления персоналом варьируется от организации к организации и во многом зависит от лидерских и организаторских качеств руководителя.

На сегодняшний день не существует единых универсальных стратегий, которые помогли бы выстроить максимально эффективную работу кадровых служб во всей экономической системе, как в коммерческом, так и в некоммерческом секторе [3; 6]. Это связано с тем, что каждая организация строит свою работу и функционирование индивидуально, а значит, при планировании работы отдела кадров необходимо учитывать все внутренние и внешние факторы, которые так или иначе влияют на деятельность организации.

Персонал — это основной ресурс организации, от уровня подготовки, профессионализма, даже морального комфорта которого зависит степень успешности и эффективности конкретной организации в той отрасли, в которой она работает [15]. Поэтому важной составляющей кадровой деятельности любой организации является служба управления персоналом. В более узком смысле под службой персонала в организации принято понимать только те структуры, которые непосредственно взаимодействуют с персоналом в рамках управления их основными процессами, но в более широком смысле можно говорить о совокупности всех принципов управления персоналом, которые реализуются в данной конкретной организации для повышения эффективности человеческих ресурсов [5].

Концепция методов управления персоналом ориентирована на субъект (или их совокупность), то есть либо на конкретные отделы, подразделения, департаменты, либо на всю систему в целом. Кроме того, объектом управления может быть проектная функция (менеджмент, реклама, производство и т.д.) или функция управления (организация, планирование, контроль и т.д.). Координационная модель методов управления заключается в воздействии на конкретную ситуацию. Выделяют два типа: прямой (непосредственный) и косвенный (постановка задачи и разработка стимулирующих процедур и обстоятельств).

Выделяют следующие основные методы управления персоналом в инновационном проекте:

- 1) организационно-административные (непосредственные административные решения);
- 2) экономические (основанные на материальных стимулах, выплатах и т. д.);
- 3) социально-психологические (социальная мотивация сотрудников на повышение производительности труда и качества работы) [1].

Вышеперечисленные типы можно отнести к классическим, которые развивались в течение длительного времени.

В арсенале многочисленных консалтинговых компаний есть множество методов, как обычных оценочных, так и изощренных провокационных, позволяющих проанализировать эффективность управления и деятельность подчиненных. Провокация — это побуждение человека (или коллектива в целом) к выполнению определенной операции с целью выяснения его истинных мотивов. При работе с подчиненными провокация - очень популярный метод.

С помощью провокаций персонал проверяется на компетентность, приверженность проекту, стрессоустойчивость, конфликтность и т. д. В первую очередь тестируются люди, претендующие на должность в проекте. В первую очередь тестируются люди, претендующие на должность в проекте. Когда кандидат приходит к опытному провокатору, он проходит так называемое стрессовое интервью (особенно если претендует на административную должность). Его просят ответить на несколько неудобных вопросов, граничащих с открытой грубостью и хамством. Или участника вводят в неловкое состояние, когда интервьюер затягивает паузу, заставляя соискателя волноваться и повторять последнюю фразу. А в некоторых случаях задается двусмысленный вопрос, чтобы проверить, насколько респондент готов уточнить информацию, когда ее не хватает. Список подобных методов широк, и любой менеджер по персоналу использует свой собственный. Провокационный метод используется не для оценки ответов респондента, а для изучения его невербальных реакций [12].

И сотрудники организации, и ее руководство вынуждены работать в современных условиях, которые, как уже было сказано, характеризуются различными, не всегда позитивными факторами и условиями. Глобализация, изменение специфики работы, распространение ограничений, связанных с массовыми заболеваниями (пример пандемии 2019–2021 годов), изменение приоритета тех или иных профессий в связи с изменением структуры мировых трудовых отношений - все это не только дает возможность сотруднику для нового развития, но и может стать причиной не только застоя в трудовой деятельности, но и потери работы в целом. Поэтому, чтобы не просто сохранить свое рабочее место (а в случае с организациями и HR-специа-

листами - не потерять персонал, что может привести к закрытию компании), но и иметь потенциал для дальнейшего развития, всем заинтересованным сторонам необходимо следовать определенным тенденциям [2].

Пандемия COVID-19 существенно изменила жизнь, какой мы ее знали: весь корпоративный мир вошел в цифровую реальность с новыми моделями поведения потребителей. Теперь скорость принятия решений стала актуальной валютой бизнеса, поэтому предпринимателям и корпорациям пришлось модернизировать HR-стратегии.

Альтернативные формы занятости, безусловно, стали новыми тенденциями на рынке труда. Время пандемии показало, что некоторые сотрудники могут работать из дома, в виде фриланса, и делать это даже эффективнее, чем в офисе. Некоторые компании научились сочетать такую форму работы с традиционной, ориентируясь на то, кто из сотрудников выполняет те или иные задачи. Вопрос карьерного роста в таких ситуациях также претерпевает определенные изменения - если сотрудников, работающих из офиса, можно поощрить более комфортным местом работы, например, отдельным кабинетом, возможностью пользоваться служебным транспортом и т.д., то для сотрудников, чья основная деятельность осуществляется из дома, такие стимулы будут незначительными, и здесь речь может идти либо об официальном повышении, либо о дополнительных денежных выплатах [7].

Еще одна тенденция, обусловленная социальными, политическими и экономическими особенностями нашего общества и глобальными трендами, - совместная работа в одной организации представителей совершенно разных возрастных поколений. И с одной стороны, это, несомненно, является преимуществом для компаний, которые могут ознакомиться с разными взглядами на ту или иную проблему и попытаться найти для нее наиболее взвешенное и рациональное решение [8]. Но, с другой стороны, это создает и определенные трудности в коллективе, зачастую усложняя межличностное взаимодействие между сотрудниками, особенно если в организации не отлажена система управления персоналом. Часто начальство предлагает продвигать по карьерной лестнице более старших сотрудников, даже если они не обладают нужным уровнем квалификации просто потому, что у них больше опыта, в то время как более молодых и, возможно, более профессиональных сотрудников не продвигают. На смену пирамидальным структурам приходят сетевые, поэтому становится важным, сколько связей у компании по горизонтали. Чем больше в организации людей с разным опытом и взглядами, тем устойчивее компания на рынке труда. Таким образом, перспективные организации меняют свой подход и предлагают различные варианты развития внутри компании людям, а не представителям того или иного поколения.

Однако, если говорить о возрасте персонала организации, несмотря на уже накопленный опыт работы, молодые сотрудники гораздо охотнее, чем старшие, впитывают новые знания, проходят различные курсы повышения квалификации и в целом более открыты к изменениям, происходящим на рынке труда, в том числе к растущей технологизации и цифровизации привычных процессов. В связи с этим HR-менеджеры в организации или отделы кадров должны, прежде всего, индивидуально подходить к каждому сотруднику, оценивать не только его ежедневную работу, но и перспективы карьерного роста, возможность перевода на более высокую должность и т.д. В настоящее время процесс развития карьеры значительно усложнился в связи с существующей тенденцией построения карьеры специалистов в разных организациях, без привязки к одному работодателю [6]. Теперь организациям приходится не только тратить на развитие профессионалов, учитывать индивидуальные потребности сотрудников, но и стремиться удержать их, сделав лояльными. В связи с этим работодатели стремятся усилить свой бренд работодателя, а главное - предоставить лучшие условия труда по сравнению с конкурентами, например, удаленную работу, которая удовлетворяет психологические потребности в развитии внутренней мотивации будущих и нынешних сотрудников [9]. Подобные эффекты влияют на увеличение затрат работодателя, особенно в рамках привлечения и удержания талантливых сотрудников.

В контексте управления карьерой одним из интересных вопросов является - какую роль играет мотивация сотрудника в данной сфере. Мотивация – это побуждение к действию, динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость для удовлетворения своих потребностей. Если говорить о мотивации в профессиональном и трудовом плане, то

можно охарактеризовать это, как побуждение к действию для удовлетворения потребностей, которые можно получить посредством труда, направленного на достижение определённых результатов в организации [14].

В карьерном росте можно выделить виды мотивации к работе. Есть несколько таких видов: сотрудник организации заинтересован в результате своей работы, сотрудник ориентирован на сам процесс работы, целью трудовой деятельности является получение высокой оценки за свой труд и последний вид мотивации – стремление к труду для того, чтобы не было претензий со стороны руководства. Последний тип мотивации к труду крайне негативный и скорее всего не приведет к профессиональному росту в рамках компании.

Одним из важных элементов для мотивации сотрудников является стимулирование труда, как материальное, так и нематериальное. Стимулирование труда лежит на работодателе, чтобы обеспечить высокую эффективность работы сотрудника. В этом смысле есть как внутренняя мотивация к труду (энтузиазм), так и внешняя мотивация со стороны работодателя. Самая сильная мотивация к труду будет тогда, когда функционал сотрудника, цели и ценности компании будут соотноситься с целями и ценностями самого сотрудника. Также мотивацией к труду будет прозрачная система управления карьерой в компании, где он работает.

Если говорить о пользе управления карьерной в организации, то тут можно подчеркнуть тот факт, что, если в компании есть карьерный рост для сотрудников – это является огромным преимуществом в борьбе за лучшие кадры на рынке. Если правильно определить профессиональные требования к своим сотрудникам, разработать грамотную систему мотивации через управление карьерой, нематериальные и материальные блага, то сотрудники, которые ориентированы на карьерный рост помогут организации достичь стратегических целей. Для того, чтобы управлять карьерой сотрудников, то нужно понимать мотивацию самого сотрудника в управлении карьерой на каждом ее этапе. Можно разделить мотивацию на этапы развития карьерного и профессионального роста сотрудников [10]:

1. В самом начале карьерного пути (первое место работы) для сотрудника выступать мотивационным фактором будет – обучение профессиональной деятельности. Во время данного этапа организации следует заняться обучением своего сотрудника для того, чтобы он смог эффективно выполнять свои обязанности.

2. Ориентировочно, через год начинается следующий этап, где основной мотивацией к труду выступает «мотивация развития». Для этого этапа характерно, что сотрудник проявляет стремление развивать свои профессиональные компетенции и потенциал. Для поддержания такой мотивации, работодателю нужно способствовать развитию данных компетенций. Важно подчеркнуть, что мотивация к развитию есть на всех этапах построения карьеры, но тут она является основополагающей.

3. Третий этап характеризуется мотивацией вознаграждения. На данном этапе сотрудник уже чувствует себя полноценным специалистом с определенным опытом работы и хочет получать за это определенное вознаграждение. Руководству необходимо предпринять определенные меры, чтобы вознаграждение сотрудника и его ценность для компании были на одинаковом уровне. Переоценивать сотрудника на этом этапе не стоит.

4. На этом этапе более ярко выражена мотивация к построению карьеры у сотрудника. Когда сотрудник набрался достаточно опыта и владеет всеми компетенциями для следующего продвижения, то он хочет выйти на новую ступень своей карьерной лестнице. Для поддержания такой мотивации у сотрудника нужно сначала определить для чего именно сотруднику нужно это продвижение и что он от него ожидает. Хочет ли он иерархический переход или кросс-функциональный или же добавить ему новые задачи, отдать ему новый проект. Данный этап опасен тем, что если такую мотивацию сотрудника не поддержать, то скорее всего он уйдет из компании.

5. Заключительный пятый этап характеризуется тем, что у сотрудника появляется мотивация переподготовки, переквалификации или освоения новой профессии. Например, маркетинг директор, который достиг максимально профессионального развития в своей области, хочет отвечать не только за маркетинг в компании, но и за продажи своего продукта. Если руководству важен данный сотрудник в компании, то необходимо обсудить этот вопрос с сотрудником, отправить на повышение квалификации или добавить новый функционал.

Однако, данные этапы тоже являются условными, ведь карьерный путь каждого сотруд-

ник индивидуален, и мотивация может различаться. Есть как внешние, так и внутренние факторы, которые могут влиять на мотивацию в карьерном развитии, такие как: семейные обстоятельства, психологические особенности личности, территориальные факторы, политические обстоятельства и т. д. Однако, данные этапы наиболее частые в практике [9].

Развитию карьеры человека могут препятствовать разные факторы, один из них – это развитие карьеры искусственного интеллекта. Действительно, многие профессии, должности, которые были встроены в карьерные планы, просто становятся неактуальными ввиду очередных технических революций, соответственно, и данные карьерные планы тоже. Но противостояние людей и роботов в большей части проходит на фронте “hard skills”, где искусственный интеллект (ИИ) может научиться водить машину, обслуживать кассу, готовить пиццу и так далее, с каждым разом лишая работы мастера своего дела, однако поле “soft skills” – это то, за что надо усиленно держаться, чтобы оставаться на плаву. В ближайшее время сложно представить себе ИИ, не уступающих в «человечности», поэтому это крайне важный элемент для построения карьерного плана сотрудника, на который стоит обратить внимание. Но и hard skills стоит поддерживать, постоянно внедряя инновации в рабочий процесс и представлять их сотрудникам таким образом, чтобы они осваивали их, осваивали работу с ними и видели в них помощь для развития карьеры, а не препятствие.

Уже давно понятно, что универсальная линейная траектория развития – неработающая панацея, от которой необходимо отказываться всем развивающимся компаниям. Да, я уже писал, что планы должны быть индивидуальными, с учетом личных преимуществ и недостатков, точек роста и прочего, однако в современном мире все больше на первый план выходит скорость обучения. Сотрудник либо до составления плана карьеры, либо на самых первых этапах уже должен знать себе цену, должен видеть смысл для всех вкладываться в него. Конечно, в реальности все сложнее, чем в эссе, найти себя и свои конкурентные преимущества быстро для большинства представляется достаточно трудно, поэтому со стороны компании здесь необходимо оказывать помощь. В качестве актуальных трендов при планировании карьеры выступают корпоративные сайты, соцсети или даже мобильные приложения. При должном использовании такие сервисы – это кладовые знаний, в которых каждый может найти для себя наиболее интересные знания, ориентиры для подражания, наставников и даже примерные карьерные пути.

Развитие карьеры – это крайне важный элемент HR-политики. Успешная реализация в данном случае возможна только при взаимном стремлении работника и работодателя. Работник должен быть внутренне мотивирован, быть адекватен к себе, к своим слабым и сильным сторонам, а также в своих требованиях и амбициях. Также такой работник должен настойчивым и уверенным в своих взглядах на перспективу. Работодатель должен быть не менее работника заинтересован в его карьерном плане, должен учитывать пожелания человека и грамотно сопоставлять, и аккуратно корректировать их в рамках вектора развития организации. Развитие карьеры далеко не всегда зависит от материальных средств, просто ряд моментов требует исключительно индивидуального подхода, который должен устраивать каждого сотрудника. В современности управление и развитие карьеры – важнейшие составляющие для устойчивого развития организации, которая заранее обеспечивает себя необходимыми кадрами, отслеживает, чтобы их знания и компетенции соответствовали текущим реалиям рынка труда. Проблема текучести кадров не может быть решена в принципе, однако в значительной степени организация может сделать так, что сотруднику просто незачем будет уходить, так как в своем окружении он и так не стоит на месте, постоянно развивается и совершенствуется. Поэтому развитие карьеры – это не результат, а постоянный процесс, который требует внимания и вложения ресурсов. Актуальные тренды в развитии карьеры связаны с постоянной доброжелательностью к инновациям и стремлением их постичь. Это касается как нестабильной ситуации на экономическом рынке, так и распространения искусственного интеллекта и замещения рабочих мест.

Безусловно современный мир очень изменчив, что сказывается как на деятельности и приоритетах организаций, так и кадрах и карьерных целях. При этом сейчас мы можем наблюдать как все большее число организаций делает акцент ценности человеческих ресурсов организации. Этот тренд находит отражение в корпоративных культурах организаций, и также моделях компетенций. Так или иначе карьерное развитие становится важной темой, если не



одной и центральных тем в данной парадигме. Более того внедрение управления карьерой кадров помогает организациям использовать способности своих работников в полной мере.

Также сейчас можно наблюдать повышенный интерес к развитию hard и soft skills у сотрудников со стороны организаций. Некоторые крупные организации создают свои корпоративные университеты, другие проводят тренинги для сотрудников, приглашая внешних провайдеров. По сути, это уже заинтересованность в развитии кадров, однако важно придать этому системности [9].

Не стоит забывать, что конкурентоспособность организации в современном мире становится все более важна, а управление карьерой сотрудников даже с учетом требуемых определенных управленческих и финансовых ресурсов со стороны организации позволяет ее повышать. Отсюда перспективы активного роста внедрения систем управления и развития карьеры кадров, а также масштабирование лучших практик очень высоки.

Управление карьерой внутри организации представляет собой взаимосвязь набора определенных элементов. Именно они способствуют формированию необходимого квалификационного и мотивационного уровня у кадров для успешного решения профессиональных задач в рамках деятельности организации. Отсюда для организации в условиях современной действительности важно учитывать значимость внедрения и реализации системы развития карьеры кадров с ориентацией на долгосрочную перспективу развития организации в целом.

Важно помнить, что развитие карьеры должно основываться на росте компетенций кадров, и рассматриваться в трех направлениях: вертикальном, горизонтальном, центростремительном. Такая же взаимосвязь должна лежать в основе мотивации сотрудников в целом заниматься своей карьерой.

### **Заключение**

Таким образом, развитие сотрудника, формирование его кадрового потенциала, продвижение — это результат не только эффективной работы самого сотрудника, но и его объективной и адекватной оценки со стороны руководства и кадровых служб. Следует также понимать, что ранее наблюдавшиеся в трудовой среде тенденции претерпели определенные изменения в силу различных причин. Совокупность этих факторов приводит к тому, что HR-службы, HR-менеджеры в организации должны подходить к построению и оценке трудового процесса исходя из этих новых норм и принципов. Автоматизация процессов, появление альтернативных способов организации своей деятельности, возможность использования удаленной работы в организации, изменение самих принципов оценки эффективности - новая реальность заставляет пересмотреть многие тенденции, которые на сегодняшний день потеряли свою актуальность.

Тенденции рынка неизбежно влияют на то, как будет развиваться карьера сотрудника в ближайшие годы. Именно поэтому быть в курсе мировых тенденций и отслеживать их, чтобы учитывать при планировании карьеры, - обязательное условие для тех, кто намерен добиться профессионального успеха, а также для самой организации в лице ее руководства и сотрудников, отвечающих за нормальное функционирование персонала.

Качественно спланированная и основанная на существующих тенденциях система управления карьерой позволяет работодателям иметь конкурентные преимущества за счет адаптации системы управления человеческими ресурсами в целом к существующим тенденциям рынка труда. Поскольку трудовой ресурс является основой конкурентоспособности компании, а также залогом ее успешного развития, инвестиции в систему планирования карьеры сотрудников обязательно принесут работодателю выгоду в будущем.

Организации необходимо заниматься постоянным мониторингом этапов развития карьерного роста своих сотрудников. Если персонал компании замотивирован, то и результаты деятельности организации будут высокими. Правильно сформированные способы мотивации для карьерного пути сотрудника, прозрачность системы позволяют компании как удержать персонал, так и замотивировать его для выполнения стратегических целей организации. Так же очень важно, что если компания отражает в описании своей вакансии «карьерный рост», то это обязательно должно быть после принятия человека на должность через определенный период времени, если произойдет так, что ожидание не будет соотноситься с реальностью, то мы не только можем потерять сотрудника, но и в целом это будет сказываться на HR-бренд всей компании. Основным выводом является тот факт, что руководство организации должно иметь

стратегию управление карьерой сотрудников организации и именно руководство играет основную роль в формировании мотивации при реализации стратегии управления карьерой.

В настоящее время сотрудники являются реальными вершителями своей карьеры. Это связано с тем, что отсутствуют рамки для ее развития. Она может строиться в рамках одной организации или же нескольких, быть профессиональной или должностной и т.д. Все это открывает перед сотрудником огромные горизонты планирования и выбора. Однако, не все организации могут предоставить сотруднику ясность в данном вопросе.

В российских компаниях сотрудники часто могут столкнуться с краткосрочным планированием своей карьеры (нередки случаи, когда его карьерные перспективы могут просто обрисовать на собеседовании). В такой ситуации сотрудники, которые хотят строить карьеру, будут реже выбирать организации, в которых отсутствует возможности управления карьерой, а компания в свою очередь будет недополучать замотивированных сотрудников, которые захотят строить карьеру с данной организацией. Как упоминалось ранее, наличие возможности управлять своей карьерой будет относиться к внутренней мотивации сотрудника (при условии, что ему это важно). Следовательно возможность это сделать будет оказывать сильное и длительное влияние на трудовую мотивацию сотрудника.

### Литература:

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд / А.П. Андруник, А.Е. Суглобов, М.Н. Руденко. — М.: Дашков и Ко, 2020. - 508 с.
2. Березняковский В.С. Методы оценки персонала управления в кооперативных организациях: учебник. / В.С. Березняковский. - М.: Компания Спутник +, 2017. – 478 с.
3. Бутурлин М. А. Актуальные направления работы служб персонала. / М.А. Бутурлин. // Деньги и кредит. - 2018. - № 7. - С. 58-61.
4. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник для вузов. / М.И. Бухалков. - М.: Инфра-М, 2017. - 638 с.
5. Вартамян И.П. О работе с персоналом. / И.П. Вартамян. // Деньги и кредит. - 2018. - № 10. - С. 50-58.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. / В.Р. Веснин. - М.: Юрист, 2018. - 485 с.
7. Волков Ю. Г., Кривоусков В. В., Лукичев П. Н., Люев А. Х., Мищенко Д. Н. Теоретическое пространство изучения профессиональной мобильности российской молодежи и управления ею в условиях новой информационной эпохи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskoe-prostranstvo-izucheniya-professionalnoy-mobilnosti-rossiyskoy-molodezhi-i-upravleniya-eyu-v-usloviyah-novoy> (дата обращения: 09.02.2024).
8. Воронцова Г.В., Чумаченко Р.Г. Исследование факторов повышения вовлеченности персонала. / Г.В. Воронцова, Р.Г. Чумаченко. // Журнал KANT. – 2017. - № 52. – С. 158.
9. Джумагулова А. Ф. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов (на примере работников металлургических предприятий) : дис. – С.-Петербург. гос. ун-т, 2010.
10. Иваненко Л. В., Когдин А. А. Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала // Основы экономики, управления и права. – 2013. – №. 5 (11). – С. 73-76.
11. Маланова Э. Д., Юркова М. Г. Мотивация построения карьеры менеджера крупного холдинга // Вестник Иркутского государственного технического университета. – 2013. – №. 6 (77). – С. 265-270.
12. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие // М.: ИКЦ «МарТ». – 2003. – С. 2003-224.
13. Пронин В. Ю., Кривоусков В. В. Психологические потребности и мотивация удаленных работников: социологический аспект // Цифровая социология. 2022. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-potrebnosti-i-motivatsiya-udalennyh-rabotnikov-sotsiologicheskiiy-aspekt> (дата обращения: 06.02.2024).
14. Сорочайкин А. Н., Ермолина Л. В. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь // Самара: Изд-во «Самарский университет». – 2012.
15. Суворова Н. В., Суворов И. Д. Проблема мотивации персонала в управлении карьерой // Экономика и управление в современных условиях. – 2017. – С. 258-263.

**ОБ АВТОРЕ:**

**Джинджихашвили Ави Зазаевич,**  
аспирант кафедры современного  
государственного и муниципального  
управления, Российский государственный  
социальный университет, Москва, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

**Jinjikhashvili Avi Z.,**  
1st postgraduate student, Russian State Social  
University, Moscow, Russia

*Джинджихашвили А.З.*

**Трудовая занятость населения моногородов  
Крайнего Севера: управленческий аспект**

*Статья посвящена изучению специфики трудовой занятости жителей моногородов крайнего севера России. Актуальность изучаемых вопросов определяется включением арктической проблемы в число приоритетных направлений российской политики и экономики, в связи с чем государству требуются развитые экономически и социально-стабильные северные города, которые могли бы стать международными портами или федеральными исследовательскими базами. Однако, вопреки вышеизложенному, демографическая и социальная диспозиции на севере России продолжают*

*характеризоваться массовым оттоком населения, а экономике свойственна циркулярность и недиверсификация, что препятствует устойчивому эффективному развитию экономики и не позволяет этим городам стать полноценной опорой в реализации арктических проектов Российской Федерации. В публикации рассматриваются перспективы и возможности развития моногородов крайнего севера России.*

**Трудовая занятость населения, монопрофильный город, города Крайнего Севера, арктическая зона.**

**Для цитирования:** Джинджихашвили А.З. Трудовая занятость населения моногородов Крайнего Севера: управленческий аспект // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 34-40.

**EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF MONO-TOWNS IN THE FAR NORTH:  
MANAGERIAL ASPECT**

*Jinjikhashvili A.Z.*

*The article is devoted to studying the specifics of employment in single-industry towns in the Far North of Russia. The relevance of the issues being studied is determined by the inclusion of the Arctic problem among the priority areas of Russian politics and economics, in connection with which the state requires developed economically and socially stable northern cities that could become international ports or federal research bases. However, contrary to the above, the demographic and social disposition in the north of Russia continues to be characterized by a massive outflow of population, and the economy is characterized by circularity and non-diversification, which impedes sustainable effective economic development and does not allow these cities to become a full-fledged support in the implementation of Arctic projects of the Russian Federation. The publication examines the prospects and opportunities for the development of single-industry towns in the far north of Russia.*

**Employment of the population, single-industry town, single-industry town, towns in the Far North, Arctic zone.**

**For citation:** Jinjikhashvili A.Z. Employment of the population of mono-towns in the Far North: managerial aspect. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 34-40. (In Russ.)

Север России имеет уникальные природные условия, такие как протяженность и самая большая площадь в мире. Ввиду того, что это огромная часть суши, там расположено много месторождений, производств добывающей промышленности. Также, возможность прохода судов, ледоколов создает огромный потенциал для развития логистики, что в перспективе привлечет развитие портовой инфраструктуры. Ныне существующие моногорода имеют примерно похожую структуру, систему организации. В данной статье идет речь о том, что практически все моногорода находятся в одинаковых условиях с похожими проблемами и имеют одинаковые производственные комплексы, связанные с добычей или портами.

Для большинства российских городов северной зоны характерен одноотраслевой экономический цикл, замкнутый на деятельности одного предприятия. Все учебные заведения профилированы под нужды предприятия, вся жизнь города ориентирована и подстроена под нужды предприятия. Постановление Правительства № 709 от 29 июля 2014 г. предусматривает ряд критериев для отнесения муниципальных образований к моногородам, а именно:

- численность работников одной из организаций за последние 5 лет составляет не менее 20% всех работников во всех организациях рассматриваемой территории;
- статус деятельности организации, в которой состоит большинство населения занимается добычей полезных ископаемых (кроме газа и нефти), добычей или переработкой промышленных продуктов;
- не менее 3000 постоянных жителей. [2]

Также, в этом постановлении предлагается классификация монопрофильных муниципальных образований по уровню социально-экономических проблем. Сам критерий разделения однозначно указывает на то, что большинство моногородов находятся в упадке. Для более удобной преобразовательской деятельности в перспективе была приведена классификация, а именно: нормативный акт делит их на три группы: красная зона, в которую входят города с наиболее сложной ситуацией, жёлтая зона – города, в которых присутствует лишь угроза ухудшения, и зелёная зона, в которую входят города с более стабильной ситуацией. 2/3 из 319 моногородов относятся к красной и жёлтой зонам, поэтому ситуация в них оценивается как осложнённая. Разработка дополнительной классификации красной зоны может облегчить подход к решению проблем, так как чем больше показателей будет принято во внимание, тем более ясная будет картина решения вопроса.

Однако, нельзя не подчеркнуть, что это деление является достаточно спорным, поскольку основывается как на объективных параметрах (уровень безработицы, градообразующие предприятия и др.), так и на субъективных факторах, а именно опросе населения. Вероятно, нужно разработать всероссийскую программу исследования, которая наиболее точно покажет корреляцию реальных фактов и статистических данных.

Несмотря на неразвитость транспортной инфраструктуры, по данным опросов, Крайний Север представляется большинству респондентов (77%) привлекательным туристическим направлением [4]. В виду того, что там неповторимые природные красоты соискатели «экслюзива», ищут возможность провести там отпуск. Не имея подходящих условий для отдыха, люди зачастую отдыхают без институциональной организации, «дикарями» [5]. Государственная политика должна дать максимальные льготы бизнесу для развития региона, так же снизить бюрократическую нагрузку, и облегчить процесс согласования основных принципиальных моментов.

Несмотря на то, что в городах специалисты могут работать вахтовым методом, чаще всего говорят о вахтовых работниках применительно к работе в отдаленных и труднодоступных районах (на Крайнем Севере, Дальнем Востоке) в сфере горного дела (реже часто — лесозаготовка, рыбалка или другая работа). Вакансий для вахтовой работы много: на Севере требуются водители, грузчики, строители, слесари, сварщики, электрики, механики, машинисты, инженеры различных специальностей, бурильщики и так далее. Все они должны обеспечить правильную работу и развитие предприятий, которые просто не могут существовать вне тех мест, где оптимален труд именно вахтовым методом.

Но почему нельзя приходить и уходить на такую работу, например, с графиком «неделя на работе, неделя дома»? Всё дело в инфраструктуре (в первую очередь транспортной), которая практически отсутствует в местах, где работают вахтовым методом. В ст. 297 ТК РФ необходимость применения метода ротации поясняется следующим образом: «Метод ротации применяется при значительном удалении от места работы места постоянного проживания работников или места нахождения предприятия работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции производственных, социальных и иных объектов в населенных, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности» [3].

По понятной причине — погодных условиях Крайнего Севера, постоянное проживание там очень затруднено и экономически нецелесообразно. Но всё равно люди долго живут, работая вахтовым методом [1], а значит, условия должны быть соответствующие.

Уже в СССР, переняв практику американских нефтедобывающих компаний, начали создавать на Севере специальные вахтовые лагеря для сезонных рабочих. Речь шла о модульных жилых комплексах, обеспечивающих работникам нормальные условия проживания, связи, досуга (чаще всего там располагается компактный спортивный зал) и медицинского обслуживания, то есть всей необходимой инфраструктуры. В вагончиках обычно проживает 4-8 человек, питаются все в столовой. Для желающих купить себе какие-то продукты есть киоски, цены в которых, правда, на порядок выше обычных.

Вахтовые поселки пришли на смену постоянным поселениям, которые были основаны в СССР вблизи горнодобывающих предприятий. На самом деле тогда для вахтовиков строились настоящие деревни. В России ещё много таких деревень, которые сейчас пришли в запустение. Вахтовые прицепы, даже если их размещать большими группами, обладают самым главным преимуществом — их можно легко разобрать и перевезти в другое место, поэтому им не грозит опасность быть брошенными.

Современные вахтовые поселки, например, Быстринский ГОК ООО ГРК «Быстринское», спроектированы так, чтобы сотрудники могли комфортно жить и проводить там свободное время. Тёплые помещения на 2-4 человека, столовые, прачечные, спортивные залы, организованный транспорт до работы, зоны отдыха, бани, высокоскоростной интернет — всё это предоставляется сотрудникам вахты. Они могут комфортно жить, но только в вахтовом режиме. Создание условий для полноценного, постоянного проживания семей и их детей, не целесообразно, так как нет инвестиционной оправданности.

Существует и ряд «новых» моногородов, связанных с нефтяной промышленностью. Это сравнительно новые города Ханты-Мансийского округа Кагалым, Мегион, Нефтеюганск, Нягань, Радужный, Урай, Лангепас, Пыть-Ях, Пойковский, Федоровский, Покачи; Стрежевой в Томской области, с населением 20-50 тысяч человек (всего до 20 городов). Эти производственные кластеры стали городами, люди там живут семьями, что привело к развитию всех сфер жизни человека. Частный бизнес стал развиваться, люди видят возможности в своих моногородах. Этот процесс при дальнейшей поддержке государства «наберёт большие обороты».

Примерно 10-15 городов (самые известные — Бугульма и Альметьевск) расположены в старых шахтёрских районах Татарстана. Здесь очень логично включить региональные вахтовые организации в состав крупных развивающихся корпораций. Например, нефтяные компании малых городов Татарстана уже давно работают на краткосрочной основе внутри республики; многие жители города самостоятельно привлекаются к работам вахтовым методом на полях Тюмени. Данная политика экономически оправдана.

Там есть крупные компании, которые осваивают новые нефтяные провинции, в том числе за пределами страны. Поскольку Татарстан является источником «нефтяных талантов», для его региональных предприятий логично сотрудничать с трансрегиональными компаниями. То же самое касается, например, компаний и городов Пермского края.

В качестве базовых мест логично развивать «старые» моногорода, без традиций ротации, но с хорошей экологией, из которых трудно (но возможно для молодёжной части населения) привлечь кадры для работы в сложных условиях, где проживают вахтовики со своими семьями, их межвахтовый отдых, а также для размещения северных пенсионеров, что предполагает, конечно же, строительство качественного жилья.

Таким городом мог бы стать, например, Рыбинск. Этот волжский город имеет давние торговые традиции и население (сегодня около 240 тысяч человек), привыкшее к отхожим промыслам. Здесь много стагнирующих предприятий, но есть развитое железнодорожное сообщение, в частности с Уралом.

Другой пример — город Кунгур в Пермском крае. Ряд его предприятий связан с производством оборудования для нефтяных компаний, многие сейчас бездействуют. Имеются исторические традиции ротации и налаженные связи с районами нефтедобычи. Это лишь два возможных варианта использования старых моногородов в качестве баз для организованных вахт; на самом деле их гораздо больше.

Предлагается привлечь внимание к поиску проблем повышения мобильности рабочей силы и роста занятости в моногородах, к возможностям цивилизованной организации вахтового режима. Вахтовый режим — это самый доступный выход из ситуации, когда производство

или месторождение имеет определенную локацию и не может быть перенесено в другое место. Бесспорно, если создать высокооплачиваемые рабочие места люди потянутся, а возможно и при должной инфраструктуре останутся там жить.

Это препятствует обмену технологиями и знаниями, развитию частного бизнеса, а также делает города непривлекательными для жизни, что приводит к массовому оттоку населения. Однако существует ряд мер, которые могли бы способствовать развитию моногородов, общее оздоровление экономики, транспорта и социальной сферы, с целью привлечения кадров и инвестиций для развития Арктики и арктических зон и реализация проекта Северного морского пути, а также других подобных инициатив. Для создания моногородов, где будет наблюдаться постоянный приток граждан, или хотя бы баланс, принимая во внимания тяжелые условия для постоянной жизни, нужно разработать комфортабельную систему жизни и инфраструктуры, беря во внимание все сложности, с которыми столкнётся семья, или человек, живя в сложнейших условиях. То есть, создание адекватных условий для жизни граждан на севере должно быть приоритетным направлением в развитии моногородов. Политика государства должна быть более человекоориентированной, что должно, в первую очередь, делать её привлекательной для амбициозных людей, строящих большие планы и готовых к развитию в нестандартных (тяжелых) условиях.

Россия — огромная страна, имеющая колоссальные запасы полезных ископаемых по всей таблице элементов Менделеева; эти богатства должны быть освоены гражданами страны и должны развивать экономику государства. Для этого необходимо развивать населённые пункты, моногорода должны стать комфортными для проживания, там, где моногорода не эффективны, нужно развивать вахтовое размещение, но это можно организовать из ближайшего моногорода для того, чтобы логистические цепочки были насыщены и продуктивны. Это всё необходимо для реализации глобальных рывков в развитии экономики, ведь основная цель проекта — это нормальный процесс жизнедеятельности людей; восстановление экономики.

Изменение климата так же не может не вызывать настороженности. Давайте рассмотрим реальную картину изменений. В связи с изменением и усилением режима пожаров в Арктике политика адаптации к изменению климата стала приоритетом России. Сезоны пожаров 2019 и 2020 годов в российской Арктике дают тревожное представление о том, как может выглядеть будущий мир с повышенной пожарной активностью, если мы не сможем смягчить последствия изменения климата и адаптироваться к ним. Попыток понять, осуществляется ли и каким образом осуществляется планирование адаптации к лесным пожарам на севере России, недостаточно. Насколько нам известно, данное исследование представляет собой один из первых систематических обзоров состояния политики адаптации к изменению климата и подготовки к лесным пожарам на Севере России с использованием комбинации трёх подходов отслеживания адаптации. Наши результаты показывают, что Россия и её самые северные регионы начали планирование условий адаптации к лесным пожарам, но также подчеркивают ряд критических недостатков, которые важно обсудить ниже. Учитывая военные действия на Украине, результаты этой работы представляют собой доконфликтное понимание климатической политики в российской Арктике и обеспечивают основу для понимания будущей динамики в изменившемся и меняющемся арктическом климате и геополитическом регионе в целом.

Во-первых, биофизические факторы, стимулирующие адаптацию, в целом согласуются с наблюдаемыми климатическими изменениями, влияющими на пожарный режим на севере России; температурные и гидрологические изменения, связанные с изменением характера снега и дождя. Однако, ни один из рассмотренных нами результатов не включал в себя потенциальные будущие прогнозы изменения климата, что позволяет предположить, что сообщаемые адаптации не основаны на контекстуально точной научной информации об изменении арктических систем. Сообщённые изменения были адаптированы исключительно к периоду действия Лесных планов (2018–2028 годы), без учета любых потенциальных изменений, которые могут произойти в среднесрочной и долгосрочной перспективе (далее к 2030 году). Этот вывод вызывает обеспокоенность по поводу долгосрочной жизнеспособности сообщаемых адаптаций, перекликаясь с наблюдениями, сделанными в литературе по адаптации о том, что последствия изменения климата недооцениваются, что потенциально может привести к дезадаптивным реакциям. Чтобы гарантировать, что реализованные меры адаптации соответствуют потенциальным будущим траекториям изменения климата, политикам в России следует

искать и широко использовать доступную научную информацию при разработке результатов адаптации. В то же время, при планировании адаптации важно интегрировать наблюдения коренных/местных заинтересованных сторон, чьё знакомство с местной средой может дополнять научные оценки.

Во-вторых, недостаточно внимания уделялось последствиям влияния изменений климата на человечество. В большинстве результатов не учитывалась роль антропогенных пожаров в будущих пожарных режимах, хотя половина всех зарегистрированных лесных пожаров в российской Арктике была инициирована антропогенными воздействиями. Аналогичным образом, ни в одном из планов адаптации не была чётко указана роль и потребности маргинализированных и уязвимых групп, что в некоторых случаях может способствовать дезадаптации. Отсутствие отчетности о человеческом измерении изменений климата ставит под сомнение степень, в которой нынешние результаты адаптации к лесным пожарам в России смогут сократить глубинное неравенство, которое увеличивает чувствительность к воздействию и уязвимость, а также повышает способность к адаптации к лесным пожарам. Этот вывод контрастирует с тем, что было сделано на различных правительственных уровнях в других арктических странах, где последствия лесных пожаров, направленные на решение человеческих аспектов изменения климата, очевидны. Например, «Стратегия готовности к изменению климата и адаптации» (2021 г.), разработанная правительством Британской Колумбии (Канада), признает различное воздействие дыма от лесных пожаров на бездомное и незащищенное от жилья население, подчеркивая конкретные действия по улучшению реагирования провинции в этом отношении. Поэтому важно, чтобы специалисты по планированию адаптации в России осознавали, что разные группы населения будут иметь различную степень чувствительности к воздействию и адаптационной способности к изменению режима пожаров, в зависимости от культурных и социально-экономических факторов. Расширение связей между российскими пожарными руководителями (федеральными и региональными), местными общинами и коренными народами, некоммерческими организациями, частным сектором и другими арктическими странами может стать эффективным способом продвижения вперед, чтобы соответствующие лица, принимающие решения, знали, кто выиграет, а кто проиграет от изменений. Этого можно достичь, например, путем расширения обмена данными и интеграции взглядов и мнений граждан в рамках «Добровольной пожарной бригады», а также совместной разработки новых инструментов поддержки принятия решений, руководств и стратегий готовности. Дальнейшие успехи также могут быть достигнуты исследователями, практиками и заинтересованными сторонами, которые могут помочь предоставить важную информацию руководителям пожарной охраны и лицам, принимающим решения, чётко обозначив потребности маргинализированных групп, а также предоставив рекомендации по созданию конкретных мер для удовлетворения их потребностей.

В-третьих, отсутствие результатов адаптации, учитывающих дифференцированные структурные и пирогенные характеристики таежных и тундровых лесов, указывает на то, что результаты адаптации во всех регионах России не учитывают критические климатические воздействия, зависящие от контекста и места, и, таким образом, не нацелены на реалистичные процессы изменений. Все результаты адаптации были разработаны для борьбы с пожарами, возникающими в субарктических бореальных лесах, без учёта пожаров в безлесной тундре. Это несёт в себе риск усиления негативного воздействия лесных пожаров, вызванных изменением климата, а также упущения новых возможностей, поскольку в этом столетии прогнозируется рост пожарной активности в российской тундре. Выбросы углерода от лесных пожаров могут значительно ускориться при будущих сценариях изменения климата, если не будут разработаны или реализованы адаптационные меры, ориентированные на тундру. Если не принять меры, выжигание арктической тундры может также стать катализатором других биогеохимических и биофизических изменений, таких как таяние вечной мерзлоты; увеличить воздействие дымового загрязнения на здоровье и безопасность людей; и ограничивает новые экономические возможности в лесном секторе, связанные с переходом от тундровых к таёжным лесам. Таким образом, землепользователи и политики должны включать тундровые пожары в свои планы адаптации и применять существующие методы управления пожарами и подходы к планированию землепользования к тундровому региону, опираясь на текущие тенденции пожаров и предвосхищая изменения, прогнозируемые в связи с изменением климата. При разра-

ботке результатов адаптации к лесным пожарам для тундрового региона особое внимание следует уделять потенциальным компромиссам между экологической ролью пожаров и их социально-экономическими последствиями. Аналогичным образом, современные методы пожаротушения, используемые в бореальных лесах, могут оказаться неприемлемыми для более хрупкой арктической тундры, требующей инновационных подходов и методов управления пожарами.

Несмотря на изложенные выше недостатки, большинство предлагаемых мер по адаптации были включены в существующие политические инструменты, такие как лесные планы, которые были определены в литературе по адаптации как наиболее эффективный способ снижения уязвимости и адаптации к изменению климата; продвигать инновации; и распределять ресурсы с административной и бюджетной точки зрения. Преобладание властных инструментов в нашем наборе данных указывает на мандат со стороны российских политиков стимулировать адаптацию, реализовывать конкретные политические цели и продвигаться вперед в повестке дня в области изменения климата для решения проблемы адаптации к лесным пожарам в арктических системах. Однако, отсутствие узловых и организационных инструментов как неотъемлемых компонентов для информирования и подготовки результатов адаптации ставит под сомнение целесообразность запланированной политики и мер в долгосрочной перспективе; однако мы отмечаем, что эти усилия, возможно, были предприняты, но о них еще не сообщалось и нет публикаций в Интернете. Результаты адаптации также были разработаны сравнительно недавно, что указывает на то, что опыт понимания последствий запланированных мер еще не накоплен. Отсутствие информации о том, как адаптация будет осуществляться и/или контролироваться, может оказаться проблематичным в будущем, особенно для измерения эффективности, а также оценки и измерения эффективности результатов адаптации. Таким образом, для будущих работ необходимы исследования, посвященные тому, как заявленные методы адаптации будут реализованы на практике.

Наше последнее наблюдение заключается в том, что характер и масштабы документально подтвержденных результатов адаптации к лесным пожарам в России недостаточны для того, чтобы оценить серьезность последствий изменений климата. Несмотря на усилия по адаптации к возросшей активности лесных пожаров в российской Арктике, были обнаружены ключевые недостатки в отношении научных, человеческих и политических управленческих характеристик документированных результатов адаптации, что ставит под вопрос, достаточны ли заявленные результаты адаптации для борьбы с возросшими лесными пожарами в российской Арктике. Эти недостатки можно преодолеть с помощью политической воли, институциональных изменений, финансовой поддержки, творческого управления, а также индивидуальных или коллективных усилий, но существует множество факторов, сдерживающих адаптацию, включая отсутствие политического руководства по адаптации в Российской Федерации, неясные или плохо определенные факторы, ответственность, наличие других острых социально-экономических проблем, нехватка финансовых ресурсов и отсутствие технических данных о будущих климатических рисках. Тем не менее, существующие панарктические межправительственные форумы, такие как, например, Арктический совет, имеют хорошие возможности для того, чтобы привлечь внимание политиков к решению проблемы адаптации к лесным пожарам в российской Арктике, что обусловлено совместным продуцированием знаний и постоянным обменом информацией и ресурсами. Коренные, традиционные и местные общины, которые первыми ощущают на себе последствия лесных пожаров, должны сыграть решающую роль в руководстве и содействии этим усилиям. Более того, необходимы дальнейшие совместные, инклюзивные и междисциплинарные исследования для информирования и разработки эффективных и адаптированных к месту и контексту подходящих мер по адаптации к лесным пожарам в российской Арктике. Ключевые потребности в исследованиях включают улучшение нашего понимания того, как меняется климат и какое влияние он оказывает на лесные пожары по всей российской Арктике; оценить, как люди справляются с изменением пожарного режима и какие факторы на это влияют; и изучить возможности адаптации к меняющимся природным пожарам. Развитие такой базы знаний является одновременно необходимым и приоритетным.



**Литература:**

1. Поддержка моногородов России // Официальный сайт ВнешЭконом Банка. [Электронный ресурс] URL: <https://xn--90ab5f.xn--p1ai/podderzhka-monogorodov/> (Дата обращения: 17.10.2023)
2. Распоряжение Правительство Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398 – р «Перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)» [Электронный ресурс] URL: <http://government.ru/docs/14051/> (Дата обращения: 17.10.2023)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Глава 47. Статья 297 // Федеральный закон от 30.12.2001г. (ред. от 04.08.2023г.) № 197. [Электронный ресурс] URL: <https://www.zakonrf.info/tk/297/> (Дата обращения: 17.10.2023)
4. Kryukova E. M. et al. Social-economic problems of Russian mono-towns // Asian Social Science. 2015. Т. 11. №. 1. С. 258.
5. Nurzhan A. Specifics of Labor Market of Monotowns in the Republic of Kazakhstan // Asian Social Science. 2015. Т.11. №.19. С. 257.

**ОБ АВТОРЕ:****Когтева Ульяна Андреевна,**

преподаватель-исследователь (Социологические науки), специалист по учебно-методической работе, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:****Kogteva Ulyana A.,**

researcher (Sociology), specialist in educational and methodical work, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

*Когтева У.А.***Цифровые двойники университетов и их роль в совершенствовании процессов управления**

*В статье рассмотрены современные тенденции развития образовательного медиапространства, такие как концепция Образование 4.0, цифровые двойники, цифровизация и другие. Данные тенденции рассмотрены с теоретической и практической сторон, представлены перспективы их развития, а также проблемы и риски их реализации. Практическая составляющая представлена на основании проведенного автором социологического исследования, посвященного цифровизации образовательного медиапространства.*

**Образование 4.0, цифровой двойник университета, образовательное медиапространство, цифровизация.**

**Для цитирования:** Когтева У.А. Цифровые двойники университетов и их роль в совершенствовании процессов управления // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 41-48.

**DIGITAL TWINS OF UNIVERSITIES AND THEIR ROLE IN IMPROVING MANAGEMENT PROCESSES***Kogteva U.A.*

*The article examines current trends in the development of the educational media space, such as the concept of Education 4.0, digital twins, digitalization and others. These trends are considered from the theoretical and practical sides, the prospects for their development, as well as the problems and risks of their implementation are presented. The practical component is presented on the basis of a sociological study conducted by the author on the digitalization of the educational media space.*

**Education 4.0, the digital twin of the university, educational media space, digitalization.**

**For citation:** Kogteva U.A. Digital twins of universities and their role in improving management processes. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 41-48. (In Russ.)

Тенденция цифровизации всех сфер жизнедеятельности общества в современном мире, максимально ускорившаяся с началом пандемии COVID-19, в последнее время несколько сбавила темп, перейдя при этом в стадию совершенствования качества внедряемых инноваций. Полный переход на дистанционное образование в реалиях 2020-2021 годов, вопреки опасениям преподавателей и экспертов, не укоренился, наоборот, в сфере образования наблюдается процесс возврата к традиционному формату проведения занятий в аудитории. Однако, внедренные в образовательный процесс технологии организации дистанционного обучения стали органичным дополнением к классическим лекциям и семинарам, позволяющим усовершенствовать самостоятельную работу студентов, взаимодействие «преподаватель-студент», возможности инклюзивного и дополнительного образования взрослых и детей.

Согласно «Концепции технологического развития Российской Федерации до 2030 года», утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 мая 2023 г. №1315-р [3], одной из ключевых угроз технологического развития выделяется резкое ускорение процесса создания и распространения качественно новых технологий, в том числе цифровых, ра-

дикально меняющихся рынки и производственные системы. В качестве путей решения предлагается развитие новых, сквозных технологий, в том числе искусственного интеллекта. Формирование умения взаимодействовать с новыми технологиями, создания инноваций и, в целом, ценностей информационного общества, является одной из основных задач сферы образования в рамках реализации поставленных государством задач.

Высокие темпы персонализации и индивидуализации образования, применение дистанционных технологий, внедрение искусственного интеллекта и повсеместный доступ к информации являются характерными элементами концепции Образование 4.0.

Образование 4.0 представляет собой образовательную составляющую Четвертой промышленной революции или Индустрии 4.0 и основано на тех же родственных и флагманских технологиях, таких как: автономные роботы, искусственный интеллект (ИИ), облачные вычисления, квантовые вычисления, большие данные, интеллектуальные датчики, виртуальная реальность, дополненная реальность, Интернет вещей, моделирование, аддитивное производство, 3D-печать, голограммы, дроны и др. [4]

Авторы, изучающие данную концепцию, выделяют следующие этапы ее эволюции [4]:

1. Образование 1.0, или Образование скачивания
2. Образование 2.0, или Образование с открытым доступом
3. Образование 3.0, или Образование, производящее знания
4. Образование 4.0, или Образование, производящее инновации.

Каждый из этапов становления данной концепции имеет свои характерные особенности, так П. Шарма [6] указывает, что каждая из этих четырех версий образования несет в себе маркеры эпохи: эпоху запоминания, эпоху образования с использованием Интернета, эпоху образования как потребления и наступление эпохи образования, ориентированного на перемены. Существует еще один подход к выделению различий в этапах эволюции образования с точки зрения направленности взаимодействия участников образовательного процесса: односторонний, пассивный образовательный процесс (Образование 1.0), смешанное образование с пассивным и активным обучением (Образование 2.0), открытое, совместное, гибкое и творческое образование (Образование 3.0), и, наконец, образование, характеризующееся динамичным, независимым, активным, инновационным и самоуправляемым обучением (Образование 4.0) [4].

Среди особенностей Образования 4.0 выделяют:

1. Интеграцию и слияние различных цифровых технологий и мобильных технологий.
2. Обновленные классы, массовые открытые онлайн-курсы (МООС), обучение на основе социальных сетей, умные кампусы, безбарьерная среда обучения и открытые образовательные ресурсы (OERS).
3. Персонализацию и индивидуализацию образования, концепцию образования на протяжении всей жизни, самообучение [5].

Важно отметить, что именно цифровизация и автоматизация, а также интеграция человеческих и технологических возможностей в физическом и цифровом пространствах образования порождают концепцию Образование 4.0.

Одним из аспектов реализации концепции Образование 4.0 является создание цифровых двойников образовательных учреждений, лабораторий, процессов и участников образовательного процесса, включая как преподавателей и студентов, так и административный персонал.

Концепция цифрового двойника была впервые описана в трудах профессора Мичиганского университета М. Гривса в 2002 году, и наибольшее распространение получила в сфере технологических производств и космического машиностроения, однако, в последнее время, в связи с процессами цифровизации, распространилась и на сферу образования.

Цифровой двойник представляет собой цифровую модель объектов, систем, процессов и людей, в точности воспроизводящую форму и действия оригинала и синхронизирующуюся с ним. Изначально цифровые двойники были призваны моделировать возможные риски функционирования технологических процессов, однако, в настоящее время они активно применяются для повышения эффективности управления социальными процессами. Так, активно внедряются такие технологии, как «Электронный гражданин», «Электронная приемная», «Электронная регистратура» и другие. Цифровизация образовательного медиапространства, под ко-

торым понимается не только средства медиа, но многоаспектная реальность, в которой происходит взаимодействие всех участников образовательного процесса друг с другом, а также с внешней средой, посредством классических и новых медиа, является тем самым процессом создания цифрового двойника университета. Понимая медиапространство как реальность, в которой происходит взаимодействие посредством медиа всех типов, можно разделить его на 3 укрупненные элемента: непосредственно образовательный процесс как центральный элемент и цель функционирования университета, а также внутреннюю и внешнюю среду университета (Рисунок 1).



**Рисунок 1. Схема образовательного медиапространства (составлено автором)**

Согласно ранее опубликованным исследованиям автора, цифровизация образовательного медиапространства может проходить в двух направлениях: цифровизации пространства и цифровизации взаимодействия [1]. При этом, и цифровизация пространства, т.е. внедрение новых технических и информационных средств в образовательный процесс и переоснащение аудиторий, и цифровизация взаимодействия, т.е. внедрение новых информационных технологий непосредственно в процесс взаимодействия преподавателя и студента (использование социальных сетей, образовательного портала и других технологий), являются основаниями для создания цифрового двойника университета.

Образовательное пространство, подвергающееся процессам цифровизации, существует одновременно и в цифровом, и в физическом плане, и является связующим звеном между университетом и его цифровым двойником. Именно в образовательном медиапространстве происходит управление цифровым двойником, накопление оцифрованных данных, их синхронизация и моделирование процессов.

Принимая это во внимание, образовательное медиапространство представляет большой интерес с точки зрения процессов управления, так как выступает одновременно, как субъект управления, подвергающийся управляющему воздействию со стороны сотрудников университета, министерства и других управляющих органов, так и средой, в которой происходит сам процесс управления и координация между сотрудниками и организациями.

Итак, понимая под цифровым двойником — полностью оцифрованную модель университета, включающую в себя как объекты, так и процессы, и участников, можно представить некоторые его элементы, реализованные в настоящее время в виде таблицы (Таблица 1).

**Таблица 1. Некоторые элементы цифрового двойника университета, реализованные в настоящее время (составлено автором)**

Объекты	Процессы	Участники
1. Сайт университета 2. Образовательный портал 3. Электронная образовательная среда 4. Дистанционное образование (например, Moodle) 5. Социальные сети университета и его подразделений 6. Виртуальные лаборатории 7. Электронная приемная 8. Электронный деканат 9. Виртуальный репозиторий учебных и научных изданий университета (интеллектуальный капитал): научные статьи, учебные пособия, методические разработки, монографии, электронные журналы и др.)	1. Электронное расписание 2. Электронные ведомости 3. Электронный журнал 4. Электронный документооборот 5. Совместная работа над учебными планами и другой документацией 6. Электронная приемная 7. Обмен сообщениями на образовательном портале и в электронной образовательной среде (включая Moodle) 8. Проведение занятий в форме видеоконференций 9. Проведений онлайн-конференций, вебинаров и других научных мероприятий 10. Проведение совместных виртуальных исследований 11. Организация практической подготовки обучающихся	<i>Внутренняя среда:</i> 1. Профили сотрудников, преподавателей и студентов на образовательном портале и в образовательной среде университета 2. Профили сотрудников, преподавателей и студентов в социальных сетях 3. Страницы подразделений в социальных сетях 4. Электронная приемная  <i>Внешняя среда:</i> 1. Профили родителей и абитуриентов в социальных сетях 2. Организации-работодатели и др. 3. Организации-поставщики товаров и услуг 4. Органы государственной власти 5. Научные организации и образовательные учреждения

Создание цифровых двойников на сегодняшний день – это необходимость, без которой невозможно представить работу современной учебной или научной организации, особенно, нацеленной на создание и внедрение инноваций. Цифровые двойники открывают ряд преимуществ и перспектив развития, например, таких как:

1. Ускорение процессов принятия решений. Перенос взаимодействия в цифровую среду позволяет сократить процессы согласования документов, организации встреч и совещаний и т.д.

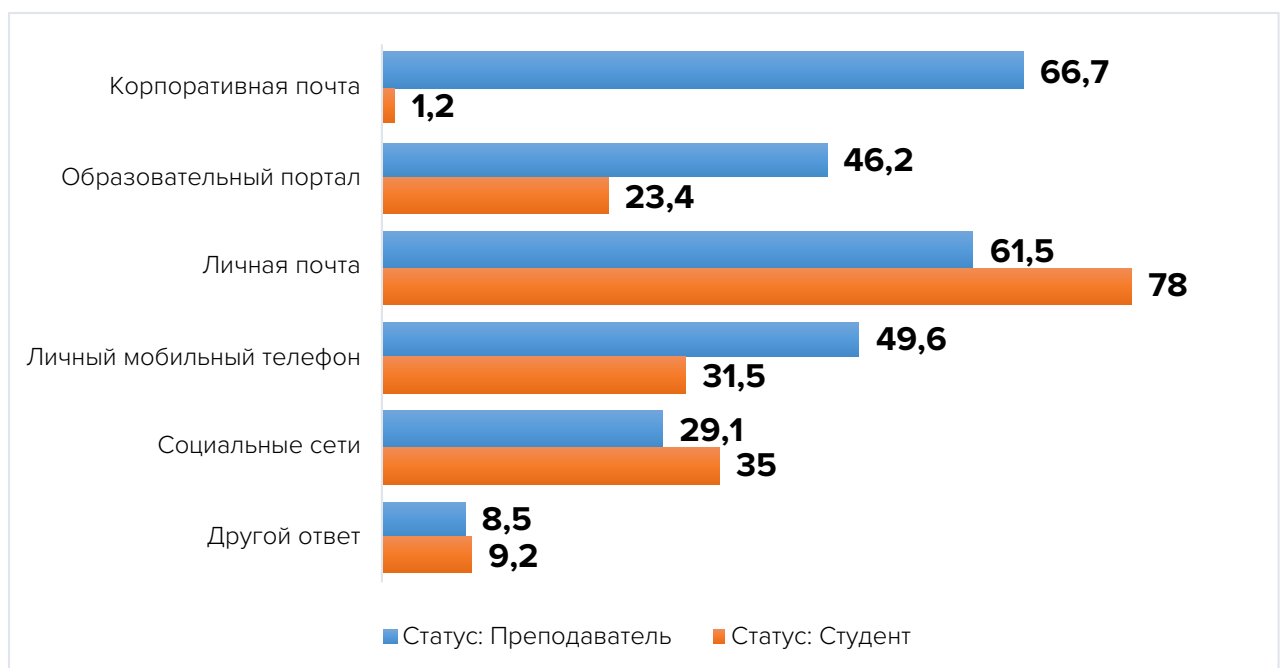
2. Организация образования для инклюзивного обучения. Создание цифрового двойника с оцифрованными процессами, базами данных и виртуальном взаимодействии позволяет совершенствовать технологии инклюзивного образования, доступного для всех.

3. Совершенствование дополнительного и заочного обучения. Как и в случае с инклюзивным обучением, дистанционные технологии, развитая информационная образовательная среда и сформированная цифровая база данных различных учебных и научных материалов, иначе говоря, цифровой репозиторий университета, позволяет организовать дополнительное обучение в рамках программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации или заочного обучения для взрослых, без привязки к конкретному месту или времени. Большинство респондентов, опрошенных автором в рамках анкетного опроса (2022 г.) сошлись во мнении, что дистанционные технологии наиболее перспективны в дополнительном и заочном обучении (более 70% опрошенных по сумме ответов «Полностью согласен» и «Скорее согласен, чем не согласен»). Интересным является тот факт, что в исследовании 2019 г. только 17% опрошенных преподавателей придерживались данной точки зрения. Этот разрыв можно объяснить произошедшей в период между 2019 и 2022 годами пандемии Covid-19, которая полностью привела к дистанционной организации обучения в течение целого семестра в 2020 году, что позволило преподавателям фактически оценить данные технологии и сделать выводы о перспективах их применения.

4. Совершенствование взаимодействия выпускников с работодателями. В рамках создания цифрового двойника происходит формирование цифровых профилей всех участников образовательного процесса, в том числе обучающихся и выпускников. Сегодня, с переходом к развитию отечественной системы высшего образования, становится возможной персонализация обучения, перспективными направлениями видятся индивидуальные образовательные траектории. Развитие данного принципа позволит формировать карты компетенций или компе-

тентностные профили выпускников, привязанные к изученными в процессе обучения основным и дополнительным образовательным программам. Подобные компетентностные профили уже реализуются в некоторых вузах, например, в Томском государственном университете. Такие профили создают пространство для взаимодействия потенциального работодателя с выпускниками, отбора потенциальных работников и формирования запроса на конкретные компетенции. Однако, реализация данных процессов возможна, в первую очередь, при наличии заинтересованности у организаций-работодателей.

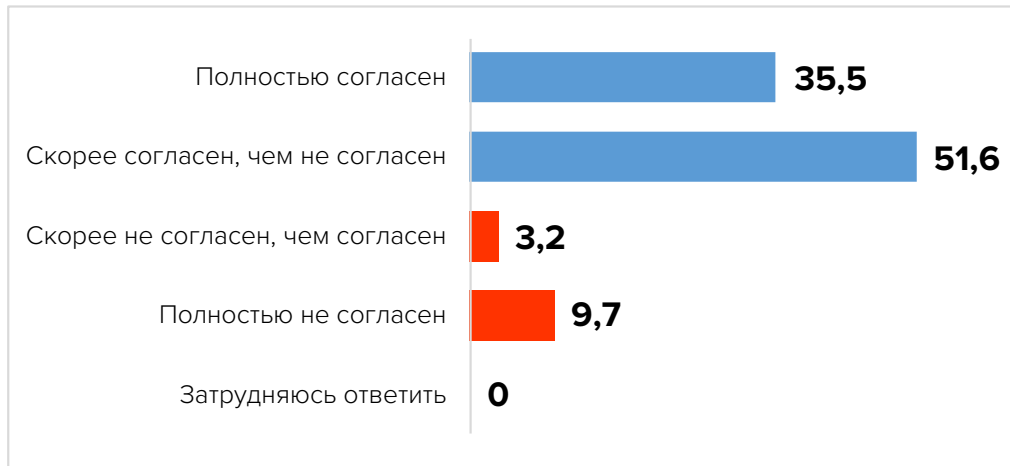
5. Совершенствование взаимодействия преподавателей и студентов. Помимо уже обозначенных выше административных возможностей, создание цифрового двойника вуза позволяет совершенствовать процесс взаимодействия преподавателей и студентов. Это становится возможным благодаря созданию информационной образовательной среды или образовательного медиапространства, внутри которого реализуются некоторые социальные функции, например, обмен сообщениями, электронный журнал, совместная работа над документами и проектами, групповые и персональные аудио-конференции и консультации, чат-боты и другие технологии. Исследование автора, проведенное в 2022 году среди преподавателей и студентов, показало, что почти четверть опрошенных студентов (23,4%) и чуть менее половины опрошенных преподавателей (46,2%) выбирают образовательный портал университета в качестве канала коммуникации (Рисунок 2).



**Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос о предпочтительных каналах коммуникации, в % (составлено автором)**

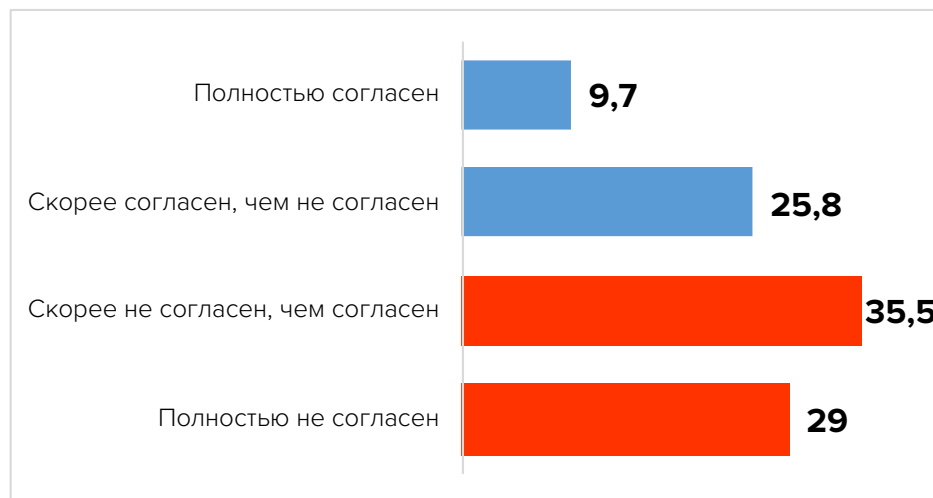
Создание цифровых двойников, являясь реалиями современного общества, все же до сих пор имеет ряд существенных угроз и рисков, таких как:

1. Риски кражи данных, в том числе персональных данных и авторского контента (учебные пособия, научные труды, разработки, фото, видео-материалы и др.). Данные риски возникают не только из-за несовершенной нормативно-правовой базы, защищающей авторское право или регламентирующей требования к размещению материалов в открытом доступе, но также из-за недостаточной юридической грамотности участников образовательного медиапространства, что создает угрозу размещения в образовательной среде неправомерного контента (например, размещение учебных пособий, скачанных на пиратских сайтах). Согласно результатам исследования автора, проведенного в ноябре-декабре 2022 года, чуть больше 10% опрошенных преподавателей не знают или недостаточно хорошо знают о том, что они имеют право делать в сети Интернет и о возможных правовых последствиях (Рисунок 3).



**Рисунок 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Я знаю, что имею право делать в сети Интернет, а что нет и знаю возможные правовые последствия», в % (составлено автором)**

2. Риски утери данных, связанные с техническими сбоями, неполадками в работе оборудования, перебоями работы сервера и другими факторами. Несмотря на высокие темпы технического прогресса, многие образовательные организации до сих пор не могут похвастаться высоким уровнем материально-технической базы. Согласно результатам исследования автора, проведенного в ноябре-декабре 2022 года, почти две трети опрошенных преподавателей и студентов (64,5%) считают, что их образовательные организации не обладают высоким уровнем технической оснащенности (Рисунок 4). Только четверть респондентов оценивают техническое оснащение своей организации как хорошее.



**Рисунок 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Техническое оснащение моей образовательной организации находится на достаточно высоком уровне (все аудитории оснащены необходимыми техническими средствами, есть доступ к интернету, Wi-Fi и др.)», в% (составлено автором)**

3. Риски, связанные с недостаточно развитыми информационными компетенциями преподавателей, студентов, сотрудников и других участников взаимодействия в образовательном медиапространстве. Несформированные или недостаточно сформированные информационные компетенции могут вести к нарушению процессов, протекающих, в том числе, при помощи цифровизации и цифрового двойника университета. В первую очередь высоки риски нарушения коммуникации между участниками взаимодействия. При этом, согласно исследованиям автора, существует определенный процент преподавателей, для которых нежелание передавать ценности информационного общества является принципиальной позицией (Рисунок 5). Не брать в расчет таких сотрудников при организации функционирования и развития университета также нельзя, так как зачастую такой позиции придерживаются уважаемые профессора,

имеющие ученую степень и звание. Соответственно, возникает необходимость в выработке различных подходов к вовлечению таких работников в процесс цифровизации.



**Рисунок 5. Распределение положительных ответов респондентов на вопрос о препятствиях в применении информационно-коммуникационных технологий в преподавании дисциплин, в % (составлено автором)**

4. Риски сбоев в техническом обслуживании, не зависящие от образовательной организации. Данные риски могут возникать, например, при плохой работе интернета, технических сбоях в работе оборудования, установленного в аудиториях и на рабочих местах. Перебои в работе интернета или техническом обслуживании (ремонте) оборудования по независящим от университета причинам могут приводить к длительному замедлению рабочих и образовательных процессов, а также к полной остановке рабочего процесса в самых сложных случаях.

Подводя итог, можно сказать, что создание цифровых двойников в рамках цифровизации образовательного медиапространства является не просто перспективой, но уже состоявшейся реальностью. Пандемия Covid-19, развитие технологий, современные политические реалии и желание создания собственной независимой и конкурентоспособной системы образования привели к практически взрывному развитию цифровых технологий в образовании и науке. Реализация цифрового двойника университета предполагает создание полностью цифровой модели университета, включающей в себя как объекты, так и процессы, и участников. Современные тренды персонализации образования и создания образовательных траекторий позволяют реализовать создание компетентностных профилей выпускников, что потенциально является возможностью формирования прямого запроса от организации-работодателя на выпускников и их трудоустройство. Также цифровой двойник позволяет совершенствовать внутренние процессы управления в университете за счет сокращения времени принятия решения, ускорения согласования документов, организации коммуникации и совместной работы над проектами. Однако, помимо ощутимых преимуществ, существует и ряд проблем и угроз, возникающих в процессе реализации данной концепции, связанных, в основном, с несовершенством технического оснащения и технической поддержки, рисками потери и кражи данных, неравномерным уровнем информационных компетенций участников взаимодействия и т.д.

### Литература:

1. Когтева У.А. Влияние процесса цифровизации на информационные компетенции участников образовательного процесса до и после пандемии: сравнительный анализ (на примере ГБОУ ВО МО "Технологический университет") // Социально-гуманитарные технологии. 2022. № 3 (23). С. 39-46.
2. Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Отношение учащейся молодежи Подмоскovie к переходу на смешанную фор-



- му обучения в период пандемии COVID-19 // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 1 (17). С. 18-29.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 мая 2023 г. №1315-р [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/48570/> (дата обращения: 15.02.2024)
4. Chaka C. Is Education 4.0 a Sufficient Innovative, and Disruptive Educational Trend to Promote Sustainable Open Education for Higher Education Institutions? A Review of Literature Trends // *Front. Educ.* 7:824976. [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.3389/feduc.2022.824976> (дата обращения: 18.11.2023 г.)
5. Himmetoglu B., Aydog D., Bayrak C. Education 4.0: defining the teacher, the student, and the school manager aspects of the revolution // *Turk. Online. J. 2020. Dist. Educ.* 2, 12–28. [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.17718/tojde.770896> (дата обращения: 18.11.2023 г.)
6. Sharma, P. (2019). Digital Revolution of Education 4.0. *Int. J. Eng. Adv. Technol.* 9, 3558–3564. [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.35940/ijeat.A1293.129219> (дата обращения: 18.11.2023 г.)

**ОБ АВТОРЕ:**

**Пантин Николай Викторович,**  
аспирант первого курса кафедры социологии и управления персоналом, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

**Pantin Nikolay V.,**  
first-year PhD student of the Department of Sociology and Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russia

*Пантин Н.В.*

**Особенности маятниковой миграции в условиях глобального конфликта**

*Статья посвящена изучению маятниковой миграции и миграции населения в целом, в условиях конфликтных ситуаций на некоторых территориях Российской Федерации. Также рассматриваются теоретические аспекты причин перемещения трудовых мигрантов и их место в правовом поле Российской Федерации. Проводится сравнение динамики миграционного прироста и убыли в 2021 и 2022 годах. Также фиксируется естественная убыль или прирост постоянно проживающего населения некоторых регионов Российской Федерации. На основании данных Росстата были построены графики убыли и прироста постоянного населения, а также миграционная убыль и миграционный прирост. Затем на основе анализируемых данных были сформулированы выводы о причинах миграционных процессов в 2021 и 2022 годах и указаны последствия миграций для будущих периодов .*

**Маятниковая миграция, население, миграционный прирост, миграционная убыль, естественный прирост, естественная убыль.**

**Для цитирования:** Пантин Н.В. Особенности маятниковой миграции в условиях глобального конфликта // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 49-54.

**PECULIARITIES OF PENDULAR MIGRATION IN THE CONDITIONS OF GLOBAL CONFLICT**

*Pantin N.V.*

*The article is devoted to the study of pendular migration and migration of the population in general, in the context of conflict situations in some territories of the Russian Federation. It also considers theoretical aspects of the reasons for the movement of labor migrants and their place in the legal field of the Russian Federation. The dynamics of migration growth and attrition in 2021 and 2022 are compared. The natural decrease or increase in the permanently residing population of some regions of the Russian Federation is also recorded. On the basis of Rosstat data, the graphs of the loss and growth of the permanent population, as well as migration loss and migration gain were plotted. Then, based on the analyzed data, conclusions were formulated about the causes of migration processes in 2021 and 2022 and the consequences of migration for future periods were indicated.*

**Pendular migration, population, migration gain, migration loss, natural increase, natural loss.**

**For citation:** Pantin N.V. Peculiarities of pendular migration in the conditions of global conflict. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 49-54. (In Russ.)

Современное общество сталкивается с различными вызовами, среди которых выделяются конфликты, оказывающие значительное воздействие на социальные динамики. Одним из интересных явлений, заслуживающих внимания исследователей, является маятниковая миграция – переход населения между регионами в ответ на конфликтные ситуации. Данная статья стремится раскрыть сущность и влияние маятниковой миграции в контексте конфликтов, сосредотачиваясь на примере России [7].

Анализируя это явление, направляется внимание на его исторический контекст, предлагается углубленное понимание того, как конфликты в России стали стимулом для изменений в миграционных потоках. Подход основан на актуальных исследованиях и литературном обзоре, предоставляя комплексный взгляд на взаимосвязь между маятниковой миграцией и конфлик-

тами [2].

Сочетая в себе методы исследования с анализом данных, работа стремится выявить не только фактические тенденции маятниковой миграции, но и проанализировать ее влияние на социальные и экономические структуры общества в периоды нестабильности. В заключение предоставляются выводы и рекомендации для дальнейших исследований, направленных на глубокое понимание этого феномена и его общественных последствий [6].

Трудовые мигранты, осуществляющие маятниковые перемещения, представляют собой крайне уязвимую группу работников, лишенных специальных нормативно-правовых актов, обеспечивающих им особые гарантии и защиту трудовых прав в связи с особенностью их мобильности. Отсутствие соответствующих законодательных рамок создает «невидимое» положение данной категории населения, так как статистический учет их перемещений затруднен, а органы статистики и государственной власти не располагают достоверной информацией о масштабах и распространенности маятниковой трудовой миграции, не предоставляя необходимых институтов и инструментов.

Результаты Всероссийской переписи населения – 2020 впервые предоставляют возможность оценить масштаб такого трудового поведения на уровне регионов Российской Федерации в количественном выражении. Эти данные содержат информацию о трудовых перемещениях индивидов с различной периодичностью, что в целом позволяет судить о масштабах возвратной внутренней трудовой миграции.

Цель настоящей статьи заключается в исследовании масштабов маятниковой трудовой миграции как в общем по России, так и по регионам в отдельности. Среди задач исследования стоят определение места маятниковой трудовой миграции в структуре возвратной трудовой миграции, выявление ее характерных критериев и признаков, а также анализ структуры и направлений потоков данного явления.

Маятниковая миграция – это явление, которое олицетворяет непрерывные и циклические потоки населения между различными регионами, где люди периодически перемещаются в поисках лучших условий жизни, трудоустройства, образования или других возможностей. Этот социальный маятник, основанный на разнообразных факторах, создает динамичную картину миграционных потоков, оказывая влияние на социальную, экономическую и демографическую структуру общества.

Маятниковая миграция представляет собой форму трудовых перемещений населения, характеризующуюся периодическим и обратным движением мигрантов между исходным и приемным регионами. Этот вид миграции отличается от постоянного переезда, поскольку работники возвращаются в свои исходные места после временного пребывания в приемном регионе. Основная особенность маятниковой миграции заключается в цикличности и регулярности перемещений, а также в их направленности относительно исходной точки [3].

Роль маятниковой миграции в социальных и экономических процессах является многогранной. В социальном аспекте она влияет на формирование социокультурных связей между различными регионами, способствует обмену опытом и культурными особенностями. В экономическом плане маятниковая миграция оказывает влияние на рынок труда, обеспечивая временную рабочую силу в приемных регионах, а также влияет на доходы трудовых мигрантов и их семей в исходных местах [5].

Особенностью маятниковой миграции является также ее роль в сглаживании дисбалансов в региональном развитии, поскольку мигранты переносят свой опыт и умения между регионами, способствуя распределению трудовых ресурсов. В то же время, эта форма миграции может сталкиваться с проблемами в сфере социальной защиты и легального статуса мигрантов, что требует соответствующего регулирования и законодательной базы для обеспечения их прав и гарантий в процессе перемещений [1].

Далее рассмотрим социальные аспекты маятниковой миграции в период конфликтных ситуаций. Маятниковая миграция в периоды конфликтов может сопровождаться разрывами в социокультурных связях. Работники, осуществляющие циклические перемещения, могут сталкиваться с трудностями в сохранении традиций и общности с исходным сообществом. В условиях конфликта высококвалифицированные работники, являющиеся маятниковыми мигрантами, могут быть вынуждены покинуть регион из-за нестабильности, что может привести к потере ценных кадров для общества. Маятниковая миграция может привести к изменению соци-

альной структуры в обоих регионах – исходном и приемном. Это влияет на демографический баланс, образование и культурное разнообразие [4].

Что касается экономических аспектов, то маятниковая миграция в периоды конфликтов может сделать рынок труда более гибким, обеспечивая необходимую рабочую силу в приемных регионах. Однако это также может вызвать нестабильность и непредсказуемость в секторе занятости. Экономическое воздействие маятниковой миграции может быть двойственным. С одной стороны, трудовые мигранты могут повышать доходы в приемных регионах. С другой стороны, в условиях конфликта, исходные регионы могут столкнуться с увеличением бедности из-за утраты трудовых ресурсов. Маятниковая миграция может также стимулировать предпринимательскую активность, поскольку работники, возвратившись в исходный регион, могут внести изменения в экономическую структуру и запустить новые предприятия [8].

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики по численности и миграции населения Российской Федерации в 2021 и 2022 году в ряде областей произошли следующие изменения числа населения. Данные представлены в таблицах ниже.

**Таблица 1. Изменения числа населения по субъектам Российской Федерации за 2021 год**

Население	Численность населения на 1 января 2021 г.	Изменения за 2022 г. (+,-)			Численность населения на 1 января 2022 г.
		в том числе:			
		Общий прирост	Естественный прирост	Миграционный прирост	
Белгородская область	1541259	-9342	-15778	6436	1531917
Брянская область	1182682	-13911	-14816	905	1168771
Воронежская область	2305608	-17930	-27992	10062	2287678
Курская область	1096488	-12904	-14602	1698	1083584
Ростовская область	4181486	-27723	-42745	15022	4153763

*Источник: Составлено автором на основании [9]*

Как указано в этих данных, в Белгородской области видно уменьшение количества проживающих людей на 9342 человека, с ростом миграции в 6436 человек. В Брянской области зафиксировано увеличение количества проживающих людей на 13911 человек, при этом рост миграции – 905 человек. В Воронежской области отмечается рост количества проживающих людей на 17930 человек, при росте миграции в 10062 человека. В Курской области зарегистрировано увеличение проживающих людей на 12904 человека, с ростом миграции в 1698 человек. В Ростовской области зафиксировано увеличение проживающих людей на 27723 человека, при росте миграции в 15022 человека [9].

Теперь рассмотрим изменения числа проживающих людей в этих регионах в 2022 году.

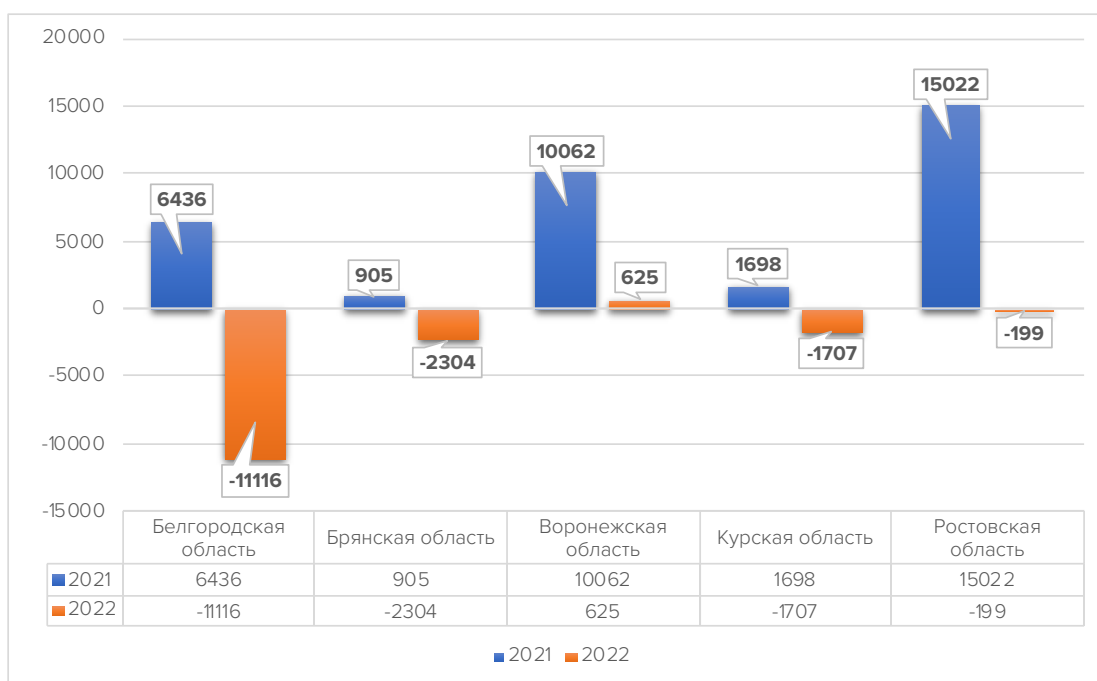
**Таблица 2. Изменения числа населения по субъектам Российской Федерации за 2022 год**

Население	Численность населения на 1 января 2022 г.	Изменения за 2022 г. (+,-)			Численность населения на 1 января 2023 г.
		в том числе:			
		Общий прирост	Естественный прирост	Миграционный прирост	
Белгородская область	1536466	-21939	-10823	-11116	1514527
Брянская область	1164635	-12130	-9826	-2304	1152505
Воронежская область	2302617	-17335	-17960	625	2285282
Курская область	1078156	-11122	-9415	-1707	1067034
Ростовская область	4192322	-27775	-27576	-199	4164547

Источник: составлено автором на основании [10]

Как показывает таблица, в Белгородской области отмечено сокращение проживающих людей на 21939 человек, с убылью миграции в 11116 человек. В Брянской области произошло уменьшение числа проживающих людей на 12130 человек, с убылью миграции в 2304 человек. В Воронежской области зарегистрировано снижение числа проживающих людей на 17335 человек, при росте миграции в 625 человек. В Курской области отмечено уменьшение числа проживающих людей на 11122 человека, с убылью миграции в размере 1707 человек. В Ростовской области зафиксировано уменьшение числа проживающих людей на 27775 человек, с убылью миграции в 199 человек [10].

Рассмотрим миграционные убыль и рост в этих областях на графике, сравнив данные между 2021 и 2022 годами.



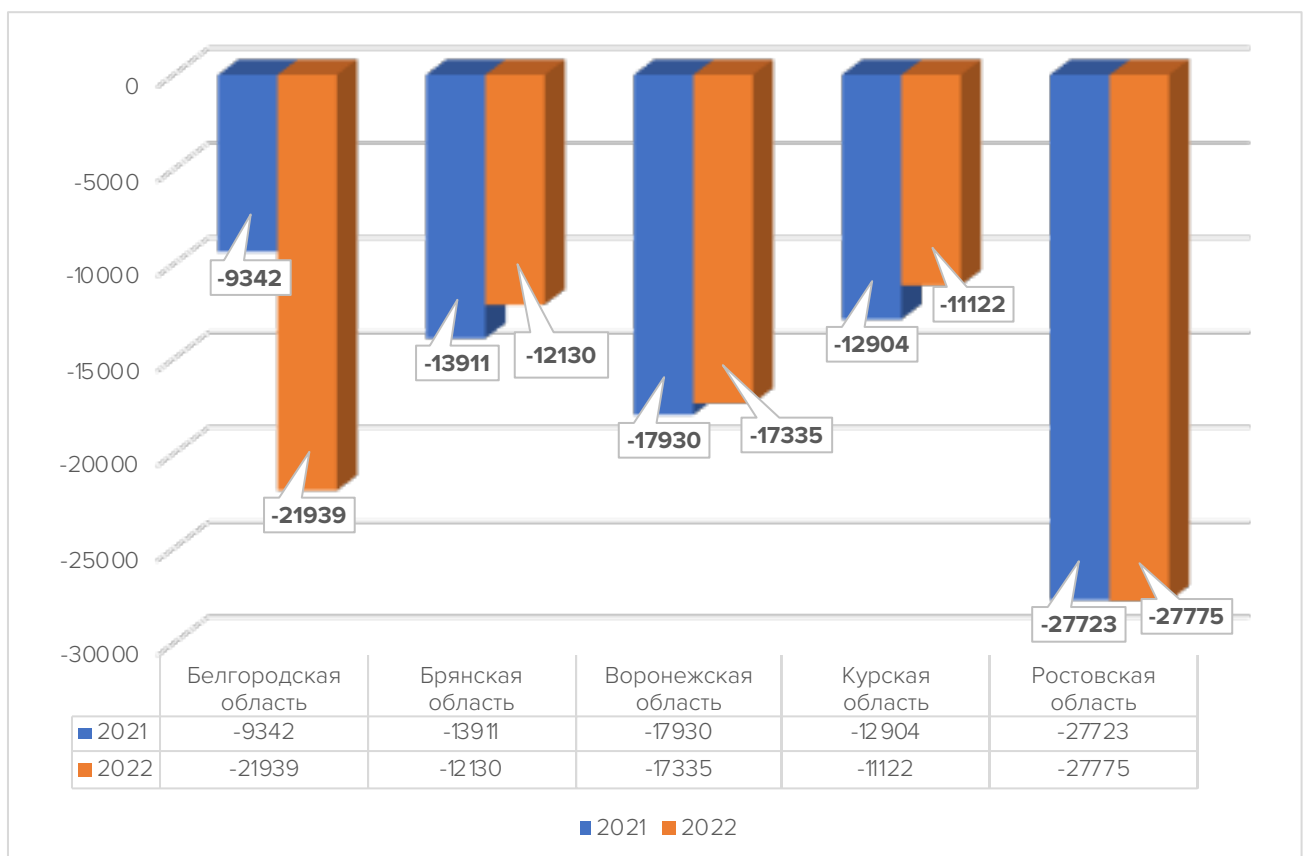
Источник: составлено автором на основании [9]

**Рисунок 1. Миграционный прирост в субъектах Российской Федерации**

Как показывает график, убыль миграции в Белгородской области отмечается в размере 1116 человек в 2022 году, что сравнимо с ростом миграции в 6436 человек в 2021 году. В Брянской области видно убыль миграции в 2304 человек в 2022 году, по сравнению с ростом миграции в 905 человек в 2021 году. В Воронежской области рост миграции составил 625 человек в 2022 году, по сравнению с ростом миграции в 10062 человека в 2021 году. Курская область отметила убыль миграции в 1707 человек в 2022 году, по сравнению с ростом миграции в 1698 человек в 2021 году. Ростовская область показала убыль миграции в 199 человек в 2022 году, по сравнению с ростом миграции в 15022 человек в 2021 году [9].

На основе этих данных можно сделать вывод о том, что Белгородская, Брянская, Воронежская, Курская и Ростовская области стали менее привлекательными для трудовых мигрантов, возможно, из-за близости к зонам боевых действий.

Далее проведем сравнение оттока постоянного населения в исследуемых областях в 2021 и 2022 годах.



Источник: Составлено автором на основании [10]

## Рисунок 2. Общий прирост населения субъектов Российской Федерации

Как видно из графика число общего оттока населения практически не изменилось в Брянской, Воронежской, Курской и Ростовской областях. Исключение составила Белгородская область, где отток населения за 2022 год увеличился больше чем в 2 раза с 9342 человек в 2021 году до 21939 человек в 2022 году [10].

Эти данные могут говорить о том, что Брянская, Воронежская, Курская и Ростовская область не сильно пострадали за первый год начала конфликта между Россией и Украиной, в то время как в Белгородской области постоянно случаются обстрелы с погибшими и ранеными мирными жителями. Из-за этого число желающих уехать из Белгородской области выросло в 2022 году по сравнению с 2021 годом.

Изучив данные, представленные Федеральной службой государственной статистики можно сделать выводы о том, что южные регионы, имеющие непосредственную близость с Украиной, а значит и с непрекращающимися боевыми действиями, практически утратили свою привлекательность для мигрантов, в том числе маятниковых, которые до начала конфликта отдавали предпочтение работе в Белгородской, Брянской, Воронежской, Курской и Ростовской

областях. Это может привести к кризису на рынке рабочей силы, что, в свою очередь, приведёт к нехватке кадров на предприятиях, в государственных учреждениях, школах, больницах, детских садах и других не менее важных сферах.

Также, рассмотрев данные прироста и убыли постоянного населения, представленные Федеральной службой государственной статистики, можно прийти к выводу о том, что поток желающих уехать из своей области резко увеличился только в Белгородской области. Согласно новостным сводкам разных изданий за 2022 год, по Белгородской области было нанесено множество ракетных ударов, которые понесли за собой повреждения жилых домов, построек, а также смерти и ранения мирных жителей этой области. В свою очередь, Брянская, Воронежская, Курская и Ростовская область не так сильно пострадали от массированных ударов, поэтому непрекращающийся конфликт в непосредственной близости от этих областей не является мотиватором для резкого увеличения числа переселенцев. .

### **Литература:**

1. Соколова А. А. Маятниковая трудовая миграция в России: масштабы и последствия / А. А. Соколова // *Народно-население*. – 2023. – С. 16-28.
2. Лексин В. Н. Новое отходничество и вахтовая организация труда в процессах депопуляции и заселения территорий / В. Н. Лексин // *Регион: экономика и социология*. № 3. – 2021. – С. 133–153.
3. Соколова А. А. Масштабы маятниковой трудовой миграции в регионах России / А. А. Соколова // *Проблемы развития территории*. – 2023. – С. 52-70.
4. Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Жители малых и средних городов России: трудовая миграция как альтернатива безвозвратному отъезду / Н. В. Мкртчян., Ю. Ф. Флоринская // *Журнал Новой экономической ассоциации*. № 3. – 2019. – С. 78-94.
5. Соколова А. А. Возвратная трудовая миграция в России: масштабы и тенденции / А. А. Соколова // *Вопросы территориального развития*. – 2022. – С. 1-17.
6. Ахметова Г. Ф. Субъекты РФ в межрегиональной трудовой миграции: уровень участия, причины и факторы / Г. Ф. Ахметова // *ДЕМИС. Демографические исследования*. Т. 2. № 2. – 2022. – С. 76–89.
7. Симонова М. В. Обоснование создания туристско-рекреационного кластера для развития трудового потенциала территории / М. В. Симонова // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2023. – С. 112-124.
8. Туракаев М.С. Временная трудовая миграция в России: актуальные вопросы и социологические исследования / М. С. Туракаев // *Журнал социологии и социальной антропологии*. № 24. – 2021. – С. 34–58.
9. Федеральная служба государственной статистики: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2021 году Rosstat.gov: сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BulMigr-2021.xlsx>.
10. Федеральная служба государственной статистики: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2022 году Rosstat.gov: сайт. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_migr\\_2022.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_migr_2022.xlsx).

## 5.3.3 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

### ОБ АВТОРАХ:

#### Бучацкая Марина Викторовна,

кандидат психологических наук, доцент, НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Москва, Россия

#### Капранова Марина Валерьевна,

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

### ABOUT THE AUTHORS:

#### Buchatskaya Marina V.,

PhD in Psychology, associate professor, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia.

#### Kapranova Marina V.,

PhD in Psychology, associate professor, associate professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

УДК 159.99

Бучацкая М.В., Капранова М.В.

### Психологическое благополучие и динамика смысложизненных ориентаций мужчин на разных возрастных этапах

Представленная статья посвящена обсуждению динамики смысложизненных ориентаций и психологического благополучия в выборках мужчин на разных возрастных этапах. Раскрывается множественность детерминации изучаемых категорий, предлагаются направления исследования психологического благополучия и смысложизненных ориентаций как фундаментальных психологических конструктов, приводятся результаты эмпирического исследования. Результаты эмпирической работы представлены на пяти возрастных группах мужчин и позволяют наметить задачи разработки и реализации программ психологической помощи, ориентированных на коррекцию психологического благополучия и осмысленности жизни в контексте актуальной социальной ситуации.

**Психологическое благополучие, смысложизненные ориентации, осмысленность жизни, возрастные этапы.**

**Для цитирования:** Бучацкая М.В., Капранова М.В. Психологическое благополучие и динамика смысложизненных ориентаций мужчин на разных возрастных этапах // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 55-61.

## PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND DYNAMICS OF LIFE ORIENTATIONS OF MEN AT DIFFERENT AGE STAGES

*Buchatskaya M.V., Kapranova M.V.*

*The presented article is devoted to the discussion of the dynamics of life orientations and psychological well-being in samples of men at different age stages. The multiplicity of determinations of the studied categories is revealed, directions for the study of psychological well-being and life orientations as fundamental psychological constructs are proposed, and the results of an empirical study are presented. The results of empirical work are presented on five age groups of men and allow us to outline the tasks of developing and implementing psychological assistance programs aimed at correcting psychological well-being and meaningfulness of life in the context of an actual social situation.*

**Psychological well-being, life orientations, meaningfulness of life, age stages.**

**For citation:** Buchatskaya M.V., Kapranova M.V. Psychological well-being and dynamics of life orientations of men at different age stages. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 55-61. (In Russ.)

Современная психология все больше акцентирует внимание на том, что психика не соответствует законам линейного детерминизма. Прогностичность психических явлений опосредована постоянно трансформирующимися факторами, корректируемыми механизмами целенаправленной активности. Она слабо подчиняется законам общепринятого, типичного, уни-



кальность психического мира человека, заданная его личностным потенциалом, проявляется на протяжении всей его жизни.

Такое понимание, восходящее еще к работам В. Франкла, который утвердил в психологии признание исключительности каждого единичного человеческого бытия и уникальности смысла жизни каждого человека, направляет исследовательские модели на поиск индивидуального, вместо универсального и типичного [9].

Вероятно, с этим связана и определенная методологическая проблема исследования смысложизненных ориентаций и психологического благополучия, проявляющаяся при анализе достаточно многочисленных теоретико-эмпирических работ на эту тематику. По запросам «психологическое благополучие» и «смысложизненные ориентации» портал научной электронной библиотеки Elibrary.ru предлагает без малого 6 тысяч публикаций, изданных только за последние 10 лет. Эта тематика представлена как в обобщающих, так и узкоспециализированных работах. Но вместе с тем такая увлеченность авторов данными категориями далеко не всегда приводит к действительно значимым результатам по их научному или практическому осмыслению. Многие из этих исследований проводятся на удобной для исследователя студенческой выборке, приводя к доказательству развития смысложизненных ориентаций у молодых людей, отсутствия корреляции шкал психологического благополучия с объективными параметрами условий жизнедеятельности личности и наличия связей с отдельными личностными характеристиками и т.д.

Вместе с тем системность и мультифакторность изучаемых категорий делает необходимым при организации эмпирических исследований контроль дополнительных переменных, определяющих границы социальных групп, в качестве которых могут выступать возраст, пол, профессиональная деятельность, социальная ситуация и т.п. Очевидная безуспешность научных попыток вывести «универсальную формулу» психологического благополучия или «правильные» смысложизненные ориентации обращает внимание исследователей на выявление специфики их проявлений в разных группах и средах.

Направления исследования психологического благополучия и смысложизненных ориентаций как фундаментальных психологических конструктов могут видаться целым рядом исследовательских задач, ориентированных на принципы системного и системно-динамического изучения.

Интересны, на наш взгляд следующие аспекты изучения:

- выявить ключевые факторы построения программ психологической помощи, ориентированной на коррекцию психологического благополучия и осмысленности жизни в контексте актуальной социальной ситуации;
- с учетом признания динамики психологического благополучия и смысложизненных ориентаций в течение всей жизни, определить ключевые тенденции этого развития;
- ввиду неравномерности изучения различных возрастных выборок и актуальной потребности в разработке механизмов психологической поддержки лиц предпенсионного и пенсионного возраста, выявить специфику психологического благополучия и смысложизненных ориентаций в данных возрастных группах.

С целью изучения обозначенных аспектов организовано теоретико-эмпирическое исследование, которое опиралось на работы М.В. Бучацкой, А.В. Ворониной, А.А. Кроника, П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленковой [1, 11].

Содержательный смысл исследовательской и практикоориентированной работы в рамках анализируемого предмета подразумевает работу с одним из основных вопросов в жизни человека: насколько окружающая действительность делает его счастливым, насколько он ощущает это счастье.

Начиная с Н. Брэдбурн, о психологическом благополучии говорят не только при условии переживания исключительно положительных эмоций. Психологическое благополучие переживается скорее как баланс двух постоянно действующих аффектов – позитивного и негативного. Рассматривая понятие «субъективное благополучие, Эд. Динер, также включал в его структуру и неприятные эмоции, наравне с удовлетворением и эмоциями приятными [12, 13].

Д.А. Леонтьев, подтверждая эту позицию, сравнивает стремление к активизации положительных эмоций сию минуту, здесь-и-теперь, с мотивационными корнями наркомании. Положительные эмоции как результат психологического развития могут рассматриваться только

в узкой перспективе времени и смыслов [6].

Стремление к лучшему, направляющее деятельность и переживания человека, в этой логике можно рассматривать по трем основным критериям: помимо стремления к удовлетворению и избеганию неприятностей, это еще и стремление к успеху, понимаемое автором как максимальный контроль над результатами действий, а также стремление к осмысленному, которое может противоречить возможности достигнуть удовольствие. То есть гедонистическая ориентация психологической работы целесообразна только в условиях значимости кратковременных целей, «здесь-и-теперь», когда могут быть отброшены смысловые контексты и временные перспективы.

Первоочередность стремления обрести смысл жизни обосновывалась В. Франклом, который предполагал, что человек всегда стремится к самореализации и может чувствовать фрустрацию, если это ему не удастся. В.Э. Чудновский рассматривал смысл жизни в контексте использования и реализации своих резервов. При этом он связывал смысл жизни с поиском себя, выделяя «большой» и «малый» смысл [8, 10].

Понимая психологическое благополучие как позитивное функционирование личности, показывающее, насколько человек по своим психологическим характеристикам и способам функционирования близок к оптимальному уровню жизнеспособности, и ориентируясь на компоненты, выделенные К.Рифф, оценку психологического благополучия рассматривают по критериям самопринятия, позитивных отношений с окружающими, автономии, управления окружающей средой, целей в жизни и личностного роста [14].

Для эмпирического изучения динамики психологического благополучия и смысложизненных ориентаций в течение всей жизни в качестве дополнительных переменных взяты мужской пол и возраст. Для получения данных о динамике показателей использован метод поперечных срезов. Ввиду незащищенности этого метода от действия артефактов, предприняты меры по увеличению численности рандомизированной выборки, которую в конечном счете составили 200 мужчин в возрасте от 20 до 68 лет.

При определении границ возрастных групп принято во внимание либо прохождение определенных возрастных кризисов взрослого и зрелого периода развития, либо наличие значительных жизненных переходов, связанных с социальными изменениями в жизни. Таким образом, исследуемая выборка была поделена на пять возрастных подгрупп.

В первую подгруппу вошли мужчины в возрасте 20-25. Этот возрастной период рассматривается как первый этап становления мужчины в профессиональной деятельности, поиска и выбора себя и своего жизненного пути.

Вторая подгруппа — это мужчины в возрасте 30-35 лет. Этот этап характеризуется не только кризисом 30-ти лет, но и становлением мужчины как профессионала в своей области.

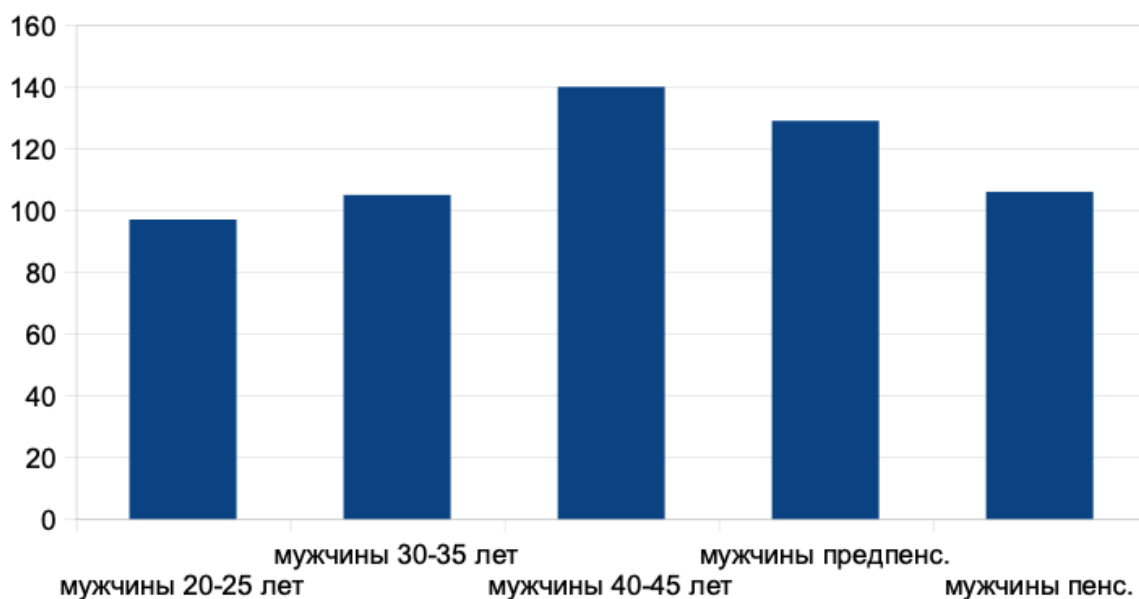
Третья группа - мужчины 40-45 лет. Эти возрастные границы описаны как один из сложных возрастных периодов именно для мужского гендера. Связан он с проживанием кризиса середины жизни и переосмыслением прожитого пути, оценкой того, что он смог достичь к этому возрасту, и соотнесения настоящего с тем, что было запланировано в прошло. Это период некоего сравнения «Я-реального» и «Я — идеального». С одной стороны часть жизни уже пройдена, с другой стороны, опыт, целеустремленность, умение брать на себя ответственность помогает личности изменить свою жизнь полностью при осознании необходимости в этом.

В четвертую группу вошли мужчины предпенсионного возраста. Это возраст, который связан с началом изменения внешней социальной ситуацией, так и внутренними переживаниями. В этот период для одной части мужчин могут открываться новые возможности, для другой это период переосмысления и анализа того, как он сможет и сможет ли реализовать себя после выхода на пенсию.

Пятая возрастная подгруппа — это мужчины, вышедшие на пенсию. Эта выборка представляет особый интерес в виду наличия актуального запроса на разработку поддерживающих психологических программ, ориентированных на поддержку личностных ресурсов и психологического благополучия.

Для реализации методической части исследования взяты одни из наиболее популярных в современной психодиагностике опросники «Тест смысложизненных ориентаций» Дж. Крамбо, Л. Махолик, адаптированный Д.А. Леонтьевым и «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф (в адаптации Шевеленковой Т.Д, Фесенко П.П.) [7, 11].

Полученные данные позволяют говорить о наличии определенных тенденций в динамике как показателей осмысленности жизни, так и психологического благополучия личности в изучаемых выборках (рис. 1-4).



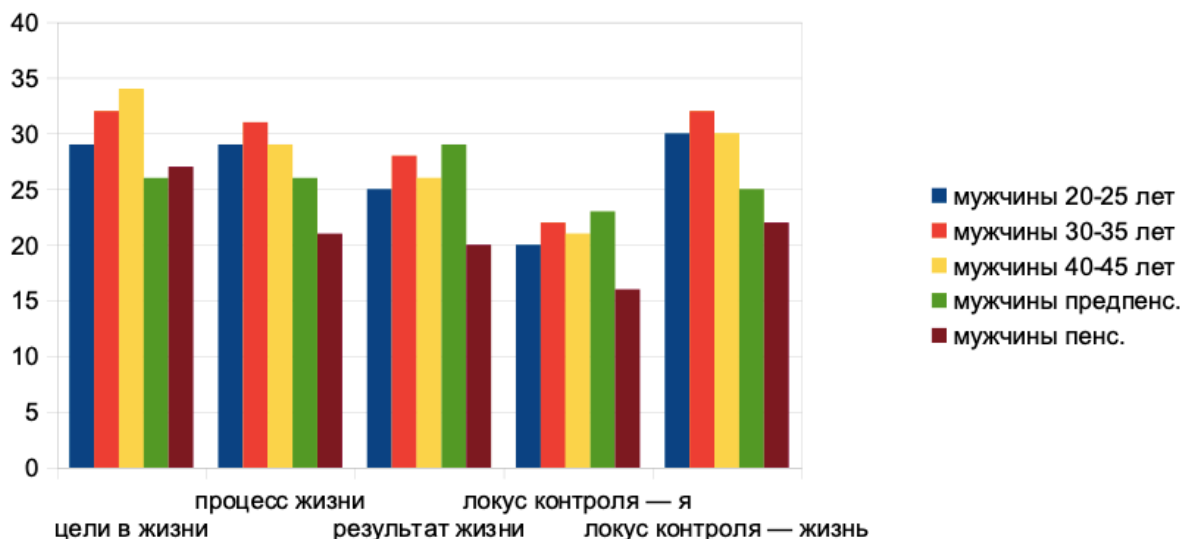
**Рисунок 1. Общий индекс осмысленности жизни у мужчин**

Достаточно интересным является результат, демонстрирующий то, что общий уровень осмысленности жизни и психологического благополучия у мужчин обнаруживает наиболее высокие показатели в возрасте 40-45 лет. Эта же возрастная группа имеет самые высокие показатели по шкале «Цели в жизни», свидетельствующие о наличии различных жизненных планов, осознание направленности жизни (рис. 2).

С учетом полученных данных достаточно дискуссионным представляется вопрос о возможности сочетания в этом возрастном периоде одновременно высокого личностного потенциала, проявляющегося в показателях психологического благополучия и осмысленности жизни, с одной стороны, и кризисных явлений, которые описаны в психологии возрастного развития: деструкция жизненных интересов, преобладание негативных эмоциональных состояний, недостаточная осознанность жизненных выборов, неудовлетворенность собственной жизнью и т.д., – с другой. Вероятно, различия между эмпирическими результатами и теоретическими представлениями о кризисе середине жизни могут быть объяснены сравнительной независимостью кризисных переживаний от хронологического возраста и влиянием на них социального опыта, профессиональной деятельности, межличностными отношениями и т.д. Это еще раз убеждает нас в целесообразности познания психологического благополучия и смысложизненных ориентаций как проявлений индивидуальности личности

Вместе с тем результаты исследования подтверждают достаточно ожидаемую тенденцию того, что наиболее низкие показатели по общему уровню осмысленности жизни наблюдаются у самой младшей подгруппы мужчин (20-25 лет). Особенностью этой группы является сложность понимания себя, своей жизни, целей и планов. Эта рефлексивная задача должна быть успешно решенной на данном возрастном этапе, чтобы дать личности потенциал к развитию и благополучному функционированию.

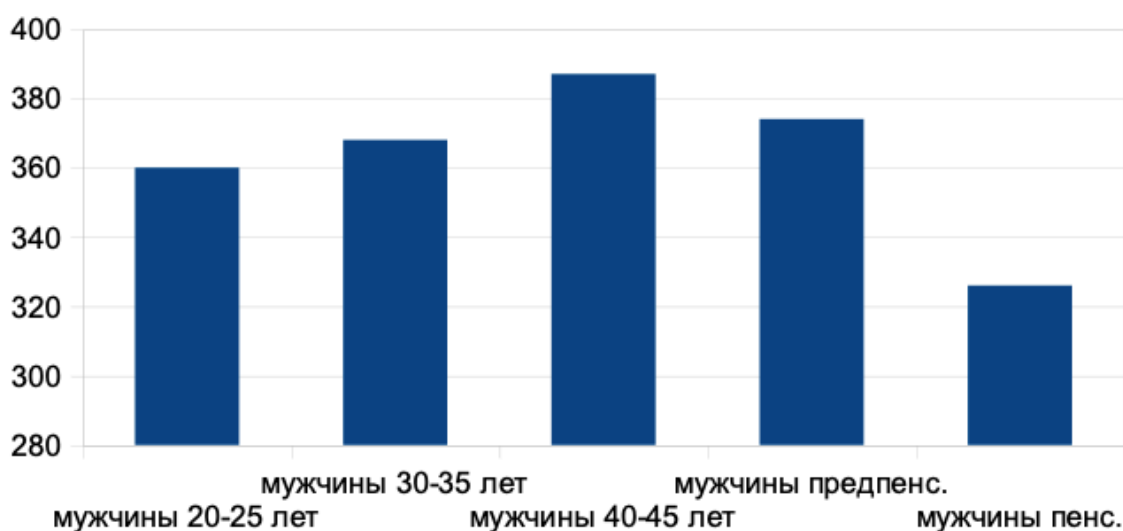
При анализе осмысленности жизни по шкале «Процесс жизни» наиболее высокие результаты обнаружены у мужчин в возрасте 30-35 лет. Они превосходят другие группы по оценке своей жизни с точки зрения ее насыщенности и наполненности смыслом. Эти показатели сочетаются с высокими значениями шкалы «Локус контроля Я» демонстрирующей желание и способность контролировать свою жизнь и управлять ею (рис.2).



**Рисунок 2. Средние значения осмысленности жизни у мужчин по отдельным шкалам**

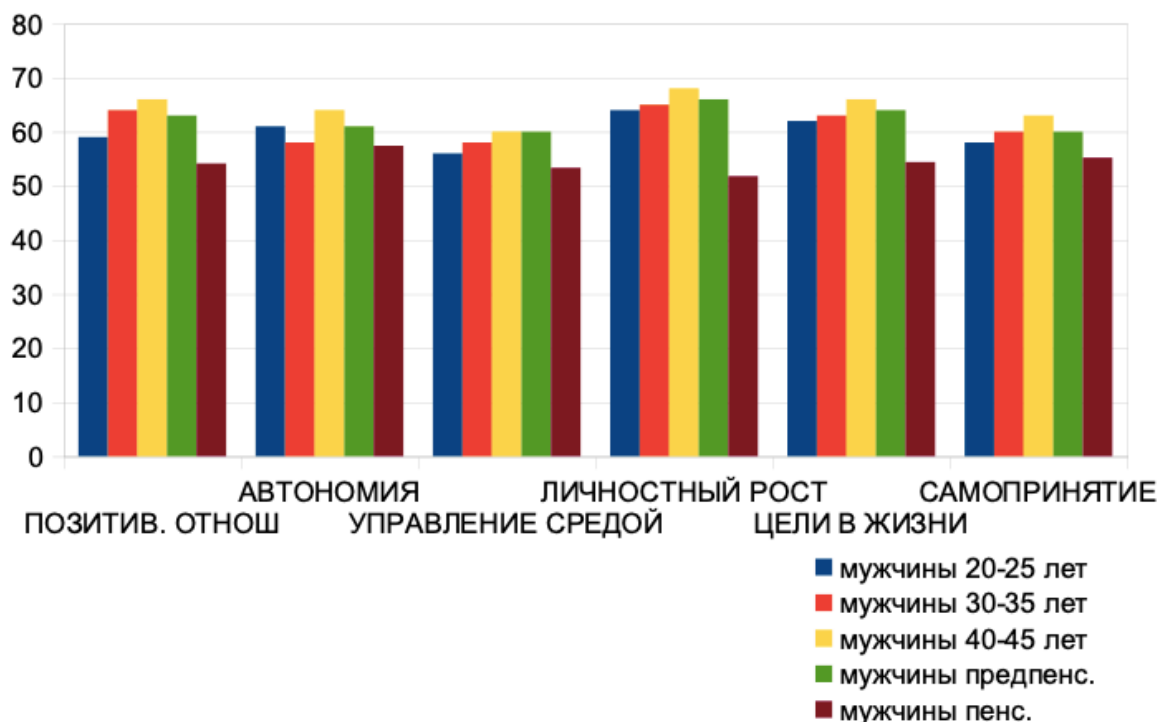
При этом показатели шкалы «Результат жизни» преобладают у мужчин предпенсионного возраста. С учетом отсутствия высоких показателей по другим шкалам методики, завышенный характер этой шкалы может трактоваться как склонность искать источник осмысленности жизни в прошлых свершениях.

Эмпирические результаты, полученные по методике «Шкалы психологического благополучия» в целом дают картину, схожую по своему виду с динамикой смысло-жизненных ориентаций, что позволяет обоснованно предполагать наличие значимых корреляций (рис. 3). Похожее распределение показателей имеет также шкала «Позитивные отношения»: с возрастом наблюдается рост доверия и привязанности, увеличивается значимость близких отношений, эти показатели достигают максимума в 40-45 лет, а затем снижаются.



**Рисунок 3. Общий индекс психологического благополучия у мужчин**

Показательно, что отдельные шкалы психологического благополучия («Управление средой», «Личностный рост», «Цели в жизни», «Самопринятие») не имеют статистически значимых различий между группами, за исключением данных по выборке мужчин пенсионного возраста, значения которых демонстрируют по всем шкалам сниженный уровень компонентов психологического благополучия (рис. 4). Это заставляет нас более детально описать эмпирические результаты данной группы.



**Рисунок 4. Показатели по отдельным шкалам психологического благополучия у мужчин**

Социальные стереотипы, ориентирующие мужчин, в первую очередь, на профессиональную самореализацию, во многом рассматриваются как барьеры для личного развития в период постпрофессионализации. Зависимость от профессиональной роли и профессиональной успешности ограничивает осознание жизненных перспектив, когда профессиональная деятельность теряет свое прежнее значение.

Этим может объясняться яркая тенденция к снижению всех изучаемых показателей в возрастной группе пенсионного возраста. Если в группе предпенсионного возраста отмечается ряд высоких значений («Результат жизни», «Личностный рост»), то по выходу на пенсию эти показатели резко падают. За этим падением стоит целый ряд кризисных переживаний: потеря перспектив, осознание собственной беспомощности, утрата интереса к жизни. Находясь в таком состоянии, человек не понимает смысла в собственном развитии, ему не интересно планировать новые достижения. Это противоречит становлению психологического благополучия, переживанию удовлетворенности собой и своей жизнью. Напротив, нарастает внутренняя конфликтность, развиваются неравновесные состояния.

Результаты эмпирического исследования не стоит рассматривать как призыв к поиску программ психологического сопровождения мужчин по выходу на пенсию. Работа с личными ресурсами и жизненными целями может быть перспективной, если она начата задолго до вхождения в кризисную стадию (лучше всего в возрасте 45-50 лет). Она должна быть нацелена на формирование общей личностной направленности и поиск самореализации вне профессиональной среды. При построении таких программ необходимо учитывать контекст взаимоотношений с миром и окружающей реальностью, в которых по определенным причинам может оказаться человек.

Согласно Д.А. Леонтьеву — смысложизненные ориентации связывают настоящее, прошлое и будущее индивида. Поэтому практика психологической работы должна разрабатываться на базе интегрированной модели, включающей диагностику и анализ личностных особенностей в области самоактуализации личности, смысложизненных ориентаций, умения вырабатывать и придерживаться преодолевающих стратегий поведения в стрессогенных ситуациях, поиске и обретении баланса между жизненно важными видами деятельности [5, 6].

Результатом психологического сопровождения будет являться уверенность в правильности выбора жизненной траектории, формирование перспективы деятельности, связанной с выходом на пенсию.

Таким образом, развитие исследований в области психологического благополучия и смысложизненных ориентаций можно видеть в переходе от поиска общих законов, которые рассматривают структурно-функциональные характеристики этих феноменов, к пониманию индивидуальных различий и социальной обусловленности проявлений личностных ресурсов с учетом стратегий временных перспектив.

### Литература:

1. Бучацкая М.В. Психологическое благополучие работающих женщин: диссертация ... кандидата психологических наук. – Москва, 2005. – 250 с.
2. Быкова Н.Л. Специфика смысложизненных ориентаций различных групп учащейся молодежи в ситуации субъективации жизненных целей: диссертация ... кандидата психологических наук. – Самара, 2005. – 205 с.
3. Вайзер Г.А., Чудновский В.Э. Смысл жизни и акме: 15 лет поиска. М.; Обнинск: ИГ – Социн, 2010. 72с.
4. Карпинский К. В. Смысложизненное состояние как показатель субъектного развития личности. Вестник Санкт-Петербургского университета психология, Т. 9. Вып. 1 — Санкт-Петербург, 2019г.
5. Леонтьев Д.А. Психология смысла. - М.: Смысл, 2007. –511 с.
6. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал / Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 18–37.
7. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. - М.: Смысл, 2000. - 18 с.
8. Обращение В.Э. Чудновского к участникам симпозиума. (Вместо завещания). // Психологические проблемы смысла жизни и акме: Электронный сборник материалов XXI симпозиума / под ред. Г.А. Вайзер, Н.В. Кисельниковой, Т.А. Поповой М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО», 2016. С. 17 – 27. [Электронный ресурс] <https://www.pirao.ru/images/labs/gporl/XXI-simposium.pdf>.
9. Франкл В. В поисках смысла жизни. – М.: Прогресс, 1990. – 345 с.
10. Чудновский В. Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни // Вопросы психологии.- № 3.-2003.- С.3-15. 53
11. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. No 3. С. 95-129.
12. Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. P. 320.
13. Diener E. Subjective well-being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index // American Psychologist. 2000, vol. 155 (1). P. 34-43. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.34
14. Ryff C.D. Psychological well-being // Encyclopedia of gerontology: age, aging, and the aged. 1996. P. 365-369.
15. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000, vol. 55 (1). P. 68-78.

**ОБ АВТОРЕ:**

**Пономаренко Анастасия Александровна**, аспирант 3 года обучения (Психологические науки), кафедра гуманитарных и социальных дисциплин, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

**Ponomarenko Anastasia V.**, 3rd year post graduate student (Psychology), Department of Humanitarian and Social Disciplines, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

*Пономаренко А.А.*

**Особенности профессиональной идентичности психологов консультантов**

*Проблема профессиональной идентичности психолога является предметом обсуждения как в зарубежной, так и в отечественной науке. Поиск путей достижения безошибочности в работе психолога тесно связан с возможностью самореализации личности в профессии, с достижением результативности всех видов работы психолога. В контексте решения проблем по определению детерминант профессионального развития психолога необходимо обнаружить и нейтрализовать явления и феномены, представляющие угрозу развития субъекта профессиональной деятельности. Представленные в статье результаты эмпирического исследования показывают, что барьерами профессионализации личности являются маргинальность. Проявлением данного феномена является снижение моральной ответственности, чувства общественного долга, мотивов самореализации в профессии у студентов-потенциальных психологов. Сравнительный анализ данных профессиональной идентичности студентов-психологов показал наличие у них высокого уровня профессиональной идентичности, выраженной в развитом чувстве профессионального долга, ответственности, готовности следовать нормам профессиональной этики.*

**Профессиональная идентичность, психолог, студенты, рефлексия.**

**Для цитирования:** Пономаренко А.А. Особенности профессиональной идентичности психологов консультантов // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 62-69.

**FEATURES OF PROFESSIONAL IDENTITY OF PSYCHOLOGISTS-CONSULTANTS**

*Ponomarenko A.A.*

*The problem of a psychologist's professional identity is the subject of discussion in both foreign and domestic science. The search for ways to achieve errorlessness in the work of a psychologist is closely connected with the possibility of self-realization of the individual in the profession, with the achievement of effectiveness in all types of work of a psychologist. In the context of solving problems to determine the determinants of professional development of a psychologist, it is necessary to detect and neutralize phenomena and phenomena that pose a threat to the development of the subject of professional activity. The results of the empirical research presented in the article show that the barriers to professionalization of the individual are marginality. A manifestation of this phenomenon is a decrease in moral responsibility, sense of public duty, and motives for self-realization in the profession among potential student psychologists. A comparative analysis of data on the professional identity of psychology students showed that they have a high level of professional identity, expressed in a developed sense of professional duty, responsibility, and willingness to follow the standards of professional ethics.*

**Professional identity, psychologist, students, reflection.**

**For citation:** Ponomarenko A.A. Features of professional identity of psychologists-consultants. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 62-69. (In Russ.)

Изучение профессиональной идентичности психолога сопряжено с анализом проблем успешности деятельности, личностно-профессиональной рефлексии, профессионального здоровья. В практическом аспекте знание о влиянии личностной рефлексии на успешность деятельности практикующего психолога поможет, во-первых, прогнозировать безошибочность деятельности среди уже работающих психологов, во-вторых, оценить свою готовность начать профессиональную деятельность студентами, обучающимися по направлению «Психология».

Исследования, связанные с профессиональной идентичностью, обширны и представлены в философии, социологии, социальной психологии и др. Среди многочисленных воззрений относительно феномена идентичности и ее вида – профессиональной идентичности [3,10,11,14,21,22,23], можно выделить два подхода к изучению и пониманию феномена.

Первый подход рассматривает процесс идентификации как состояние бытия, которое объясняет, как индивид воспринимает себя по отношению к своей профессии, в какой степени субъект труда может воспринимать свою специальность как самоопределяющуюся и каковы результаты процесса идентификации. Второй подход фокусируется на понимании содержания или значения профессиональной идентичности и процесса его конструирования. Так, М.Л. Магидович, Н.А. Перинская, Л.Б. Шнейдер в своих работах определяют профессиональную идентичность как сложный комплекс, включающий взаимоотношения индивида с социальным пространством. Формирование идентичности детерминированы характером микроклимата в обществе, под влиянием которого происходит трансформация ценностно-смысловой сферы, развитие профессиональных умений, изменение паттернов поведения [11,14,21]. Зарубежными авторами также подчеркивается детерминация профессиональной идентичности социокультурной средой: деятельностью образовательных учреждений, характером взаимоотношений с окружающими, микроклиматическими условиями в организации [22,23,24].

Согласно А.-М. Фрэй, идентичность формируется практической деятельностью субъекта. Практика влечет за собой как восприятие окружающей среды, так и восприятие взаимодействия друг с другом [24]. Влияние образовательной среды и профессионального сообщества на процесс идентификации личности отмечается в работах [4,12].

З. В. Ермакова отмечает значимость принятия индивидом установленных в профессиональном сообществе убеждений, ценностей, оценок, норм поведения, требований в формировании профидентичности. В понимании автора профессиональная идентичность включает представления личности о себе как субъекте труда и отношения к требованиям, предъявляемых ему профессией [7]. В основе восприятия индивидом компонентов трудовой деятельности лежит система личностных смыслов, образующаяся в результате идентификации и отчуждения. Таким образом, подразумевается обусловленность профессиональной идентичности синтезом двух факторов: персонификацией (личным опытом, индивидуальными характеристиками) и адаптацией к нормам и ценностям социальной группы.

По мнению Е. П. Ермолаевой, идентификационный процесс возможен только при достижении высокого уровня профессионального и личностного развития, при тождественности образов реального и идеального профессионального Я. Понятие профессиональной идентичности автор трактует как комплексное образование, включающее когнитивные (владение знаниями, навыками, трудовыми операциями), мотивационно-ценностные (принятие правовых и ценностных норм) и поведенческие характеристики (адекватность профессиональных поступков), обеспечивающие субъекту труда устойчивую профессионально-ментальную позицию, раскрытие личностного потенциала, прогнозирование перспективы развития [8].

Проблема профессиональной идентичности психолога является одной из центральных при определении задач, стратегий, методов профессионализации психолога, так как уровень ее развития влияет на результативность деятельности. Действительно, было проведено множество исследований, посвященных проблеме осознания человеком себя в профессиональной деятельности [1,4,9,6,17]. Однако, специфика работы психолога такова, что профессиональная идентичность приобретает решающее значение для безошибочной деятельности, а способность к личностной рефлексии как условие приобретения профессиональной идентичности является одним из профессионально важных качеств практикующего психолога. Это проявляется, прежде всего, при создании психологом безопасного пространства для клиента. Таким образом, успешность деятельности психолога зависит от уровня развития его профессиональной идентичности. Вышеизложенное позволяет констатировать, что имеется теоретическая и практическая значимость изучения профессиональной идентичности психологов

Целью нашего исследования является определение особенностей профессиональной идентичности психолога.

### **Методы**

С целью определения профессиональной идентичности работников использовался тест «Идентичность/маргинализм», разработанный Е.П.Ермолаевой, позволяющий оценить профес-



сиональную идентичность субъекта труда по инвариантным признакам профессиональной идентичности и маргинальности. Наибольшая степень выраженности профессиональной идентичности описывается в рамках данной методики как самоотождествление себя с профессионалом. Ответы респондента отражают силу эмоциональной связи и степень идентификации с позицией, отраженной в вопросе. Основными методами статистической обработки эмпирических данных стали дисперсионный и корреляционный анализы (коэффициент корреляции Спирмена).

Эмпирическое исследование и обработка результатов проводилась в период с 2021 г. по 2024 г. Эмпирической базой исследования стал НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа». Выборку составили: 58 психологов в возрасте 23–52 года, обучающиеся по программам магистратуры (Группа 1); 50 студентов в возрасте 19-25 лет, обучающиеся по программам бакалавриата направления «Психология» (Группа 2).

### Результаты

Анализ данных позволил увидеть, что значения шкал теста «Идентичность/ маргинализм» у студентов – потенциально будущих психологов низкие по сравнению с выборкой практикующих психологов. Низкий уровень идентичности у студентов проявляется в мотивационной сфере (шкала «Профессиональная мотивация»:  $M=15,2$ ;  $\max = 24$ ), что говорит о противоречиях между личностными и профессиональными смыслами у студентов, выраженных в отсутствии интересов к будущей профессиональной деятельности. Настораживающим фактом являются также низкие значения по шкале «Мораль» ( $M=7,1$ ;  $\max=12$ ), свидетельствующие об индифферентном отношении студентов к морально - этическим профессиональным принципам, необходимым в работе психолога. Такая ситуация может сигнализировать о недостаточно сформированной идентичности у студентов и проявлении профессиональной маргинальности.

Наивысший уровень профессиональной идентичности у психологов проявляется в сфере профессионального должностования (шкала «Профессионал и социум»:  $M=22,1$ ;  $\max= 24$ ): у психологов-консультантов чувство ответственности является наиболее значимым профессиональным качеством.

Дисперсионный анализ позволил выявить различия данных двух групп респондентов по уровням эмоциональной, рациональной и нейтральной идентичности (таблица 1).

**Таблица 1. Различия значений уровней идентичности по шкале «Профессионал и социум»**

Уровни идентичности	Сумма квадратов	F	Значимость
Эмоциональная (позитивная) идентичность	2,367	<b>0,823</b>	0,816
Рациональная (нормативная) идентичность	3,647	<b>0,946</b>	0,605
Нейтральная (негативная) идентичность	0,622	0,041	0,605

Эмоциональная (позитивная) идентичность в большей степени проявляется у психологов, чем у студентов по шкале «Профессионал и социум»: психологи характеризуются высокой готовностью защищать интересы других людей при необходимости в их профессиональной деятельности, устранять недостатки в работе, высокой моральной ответственностью. Психологи проявляют большой интерес к содержанию работы, у них выражена направленность на клиента, повышение квалификации и профессиональный рост, соблюдение морально – нравственных основ. Значительная часть психологов (35 %) и студентов (64%) имеют рациональную идентичность: у них проявляется стремление соотносить свои действия с мнением руководства, высокая мотивация безошибочности деятельности, материальной обеспеченности, понимания требований руководства, высокая готовность к повышению квалификации, определению четких критериев оценки трудовой деятельности. Не выявлены различия в проявлении маргинальных характеристик: равнодушия к здоровью других людей, стремление скрыть свои и чужие недостатки, проявление негативных эмоций относительно профессионального выбора. Маргинальность по данной шкале выявлена у 3 % психологов и 4% студентов.

Высокие значения шкалы «Социум и профессия», полученные при анализе данных психологов, обнаруживают их готовность к профессиональному совершенствованию, к преобразованию своего стиля деятельности, изменению способов достижения цели. У психологов высокий уровень осознания востребованности профессии в обществе, интерес к содержанию профессиональной деятельности.

По шкале «Социум и профессия» выявлены различия в проявлении рационального и эмоционального уровней идентичности (таблица 2). Психологи в профессиональной деятельности ожидают социального эффекта, стабильности, коммуникативной компетентности от себя и руководства. Для них характерно более критичное отношение к обществу и степени признания профессии психолога в обществе, они готовы адаптироваться в разных обстоятельствах, готовы совершенствовать свои профессиональные умения и навыки. Эмоциональная идентичность выражена в принятии себя как профессионала, стремлении к творчеству в деятельности, разрушению стереотипов профессиональной деятельности.

**Таблица 2. Различия значений уровней идентичности по шкале «Социум и профессия»**

Уровни идентичности	Сумма квадратов	F	Значимость
Эмоциональная (позитивная) идентичность	2,132	<b>0,921</b>	0,741
Рациональная (нормативная) идентичность	2,786	<b>0,938</b>	0,765
Нейтральная (негативная) идентичность	0,453	0,226	0,354

Данные по шкале «Профессиональный статус и динамика» свидетельствуют о восприятии своей деятельности респондентами как динамичной, требующей постоянного методического обновления, общественно необходимой. Тот факт, что различий в оценках данных факторов у респондентов двух групп не выявлено, свидетельствует о признании студентами и практикующими психологами в одинаковой степени возможностей самореализоваться в выбранной профессии.

Высокий уровень мотивации деятельности проявляется у психологов: по сравнению со студентами, они в большей степени привержены профессии, мотивированы содержанием деятельности, а не возможными сопутствующими событиями (например, материальным вознаграждением). При этом, большинство студентов (более 70 %) отмечают, что их выбор программы обучения был самостоятельным, что может говорить о наличии многовариантности профессиональной мотивации.

По шкале «Профессиональная мотивация» выявлены различия в уровне эмоциональной (позитивной) идентичности (таблица 3).

**Таблица 3. Различия значений уровней идентичности по шкале «Профессиональная мотивация»**

Уровни идентичности	Сумма квадратов	F	Значимость
Эмоциональная (позитивная) идентичность	3,581	<b>1,553</b>	0,512
Рациональная (нормативная) идентичность	0,114	0,045	0,889
Нейтральная (негативная) идентичность	0,134	0,356	0,653

Для психологов профессия в большей степени, чем для студентов, является смысловым ориентиром, в меньшей – средством для построения карьеры. Психологи выражают готовность к раскрытию секретов профессии, которыми они владеют. У студентов в большей степени проявляются признаки маргинальности по сравнению с психологами: профессия психолога студентами в большей степени представляется средством заработка, а не

средой жизнедеятельности для самореализации.

Профессиональная идентичность в сфере карьерного роста (шкала «Карьера») согласно интерпретации теста «Идентичность/ маргинализм» выражена в потребности личности развивать профессионально важные качества. В нашем исследовании показатели указывают на высокий уровень развития данной потребности у респондентов обеих групп, а также восприятие ими профессии как творческой и предоставляющей возможности создавать новые продукты интеллектуальной деятельности.

Выявлены различия данных психологов и студентов по шкале «Мораль»: психологи обладают высоким уровнем осознания профессионального долга, по всей видимости, обусловленным гражданским самосознанием (таблица 4). Студенты, в отличие, от работающих психологов, проявляют незрелость в осознании моральных принципов, готовность «подстроиться» под ситуацию, изменить свои взгляды в случае потери личной выгоды.

**Таблица 4. Различия значений уровней идентичности по шкале «Человек и профессия: мораль»**

Уровни идентичности	Сумма квадратов	F	Значимость
Эмоциональная (позитивная) идентичность	1,786	<b>0,879</b>	0,823
Рациональная (нормативная) идентичность	3,125	<b>0,899</b>	0,862
Нейтральная (негативная) идентичность	3,435	1,533	0,306

Эмпирические данные, полученные при подсчете значений шкал «Альтернативный выбор», «Быть или казаться», «Профессиональный поступок», показывают: респонденты обеих групп, в целом, проявляют интерес к профессии, готовность взаимодействовать с представителями профессионального сообщества, использовать новые технологии.

Результаты корреляционного анализа показывают тесную связь между наличием у субъекта чувства значимости и ответственностью (шкалы «Мораль» и «Альтернативный выбор»:  $r=0,606$ , при  $p \leq 0,05$ ): чем более человек верит в свои успехи в профессии, тем выше его осознание долга перед обществом. Эти данные позволяют сделать вывод о необходимости развивать у студентов -будущих психологов познавательную активность, что позволяет ему в дальнейшем видеть свои успехи и доверять себе как профессионалу. Взаимосвязанными оказались шкалы «Профессиональная мотивация» и «Быть или казаться» ( $r=0,684$ , при  $p \leq 0,05$ ), «Карьера» ( $r=0,631$ ,  $p \leq 0,01$ ), что говорит о следующем: с повышением мотива стать профессионалом у субъекта развивается стремление к открытому профессиональному общению и саморазвитию при построении своей карьеры. Следовательно, профессиональная компетентность, развиваемая в образовательном процессе, в дальнейшем становится значимым личностным ресурсом личностно-профессионального развития и обеспечения качества жизни.

### Обсуждение

Готовность участвовать в изменении ситуации и достигать значимых результатов в деятельности, необходимая для психологов, обусловлена доверием к себе, свои силы, потенциал, инновационной и познавательной активностью [8,20]. Психологи решают профессиональные задачи, в большинстве случаев, в условиях непредсказуемой ситуации, в связи с чем, у них выражена готовность преобразовываться, самостоятельно принимать важные в работе решения. Признаки маргинальности, проявляемые в обеих группах респондентов, в значительной степени обусловлены недостаточным уровнем развития личностной рефлексии психолога [4,16,18]. По всей видимости, нечеткие представления о моделях и подходах деятельности, низкий уровень осознания собственных возможностей применять те или иные методы психологического воздействия, являются барьером развития профессиональной идентичности и профессионализации в целом [14].

Выявлено, что студенты обладают большим количеством признаков маргинальности, что выражается в нейтральном отношении к содержанию деятельности, во внешней мотивации, в пассивных стратегиях самоопределения.

Практикующие психологи отличаются высоким уровнем профессиональной идентичности, которая характеризуется позитивным отношением к себе, пониманием своих особенностей, своей профессиональной деятельностью, что свидетельствует о способностях к саморефлексии, осознании целей деятельности. Это в свою очередь становится гарантом профессиональной компетентности и развития профессионально важных качеств [21, 13].

Мотивация к профессиональной деятельности представляет собой сложное образование, которое раскрывается в мотивах, направленности личности, в доминирующих профессиональных ценностях [2, 5]. Именно мотивирующие факторы лежат в основе механизма профессиональной активности субъекта. Психологи стремятся к достижению актуальной цели на основе эмоционального положительного отношения, личных потребностей, избирательной познавательной и волевой активности.

Студенты в большей степени, по сравнению с психологами, ограничены личными интересами, игнорируя такие значимые факторы развития профессионализма как социальная ответственность, чувство долга, морально-нравственные установки. В этом случае можно говорить о возможном проявлении у студентов двойной морали, нарушения деловой этики [15]. Достижение результата, который способствует общественному развитию, для них в меньшей степени значимо по сравнению с психологами. Индивидуализм, преобладание личных интересов над общественными, высокий уровень автономии, потребность в независимости, вплоть до отрицания общественных интересов, свойственный студентам, может приводить к нарушениям моральных норм [26].

Желание искать новые способы самореализации, строить стратегию собственного профессионального развития у психологов связано с результативностью работы, т.е. успешность деятельности психолога определяется мотивами не только изменять себя, но и преобразовывать среду, ее коммуникативные, организационные, креативные и другие характеристики.

Выявленные связи подтверждают выводы ряда исследований о наличии закономерности: чем более субъект деятельности мотивирован к профессиональной деятельности, тем более он стремится соблюдать нормы поведения, этические принципы работы [7, 19].

Значимой является выявленная закономерность: с повышением мотива инновационной активности психолог испытывает чувства долга, стремиться к соблюдению этических норм и качественному выполнению своих профессиональных обязанностей.

### **Выводы**

Проведенный анализ эмпирических данных позволил установить значимые характеристики профессиональной идентичности психологов-консультантов: приверженность профессии, стремление к самореализации, повышению квалификации. Психологи характеризуются высокой готовностью защищать интересы других людей при необходимости в их профессиональной деятельности, устранять недостатки в работе, высокой моральной ответственностью; проявляют большой интерес к содержанию работы, у них выражена направленность на клиента, повышение квалификации и профессиональный рост, соблюдение морально – нравственных основ. Большая часть опрошенных психологов имеет рациональную идентичность: у них проявляется стремление соотносить свои действия с мнением руководства, высокая мотивация безошибочности деятельности, материальной обеспеченности, понимания требований руководства, высокая готовность к повышению квалификации, определению четких критериев оценки трудовой деятельности.

Студенты характеризуются признаками профессиональной маргинальности, что связано с недостаточной верой в свои силы, недостаточно развитой мотивационной сферой и низким уровнем развития рефлексивных способностей.

Наиболее значимые различия психологов и студентов проявляются в определении путей построения карьеры, в отношениях к морально-этическим нормам, в мотивах деятельности.

Профессиональная маргинальность студентов выражена, прежде всего, в сниженном чувстве долга и ответственности, наличии двойной морали. Наличие признаков маргинализма может свидетельствовать о несформированности профессиональных установок. С повышением роли материального фактора в личностно-мотивационной сфере личности снижается внутренний мотиватор ответственного отношения к деятельности, значимость ценностей креативной сферы.

### Заключение

Определение профессиональной идентичности психолога, критериев и показателей успешности деятельности во взаимосвязи с идентичностью является значимым в современной действительности из-за постоянного развивающегося сектора психологических услуг.

Профессиональная идентичность психолога является специфической, обусловленным особенностями задач и условий деятельности при выполнении различных функций (школьная среда отличается от среды медицинского учреждения, что обуславливает различия в деятельности психолога, его самосознании, установках, личностной и профессиональной идентичности). В связи с этим необходимо учитывать, что профессиональная идентичность формируется в процессе учебно-профессиональной деятельности при условии специально организованной работы по развитию рефлексии, самооценки, когнитивной переработки требований к профессии, овладении профессиональными ролями.

Наше исследование позволило выявить ряд закономерностей развития профессиональной идентичности студентов, обучающихся по программам бакалавриата направления «Психология» и практикующих психологов. Данные исследования могут быть применены при разработке факультативных курсов при подготовке психологов в условиях высшего учебного заведения.

### Литература:

1. Агапов, В.С. Концепция Я и самореализация субъекта: проблемное поле научных исследований/В.С. Агапов// Акмеология. – 2013. – №3(43). – С.26-31.
2. Асеев, В.Г. Структурные характеристики мотивационной системы личности/В.Г. Асеев // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – М. – 1988. – С. 27-33.
3. Богданова, Т.В. Анализ профессиональной идентичности современного российского учителя/Т.В. Богданова // Личность в пространстве и времени. –2015. –№ 5. – С. 31–42.
4. Буякас, Т.М. О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов/Т.М. Буякас//Вестник МГУ. – Серия 14. Психология. –2000. – № 1.
5. Васильев, И.А. Мотивация и контроль за действием/ И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. –М.: Изд-во МГУ, 1991. –144 с.
6. Денисова, В.Г. Динамика и детерминанты профессионального становления субъекта/В.Г. Денисова// Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Ярославль, 19 – 21/206 мая 2011 г. В 3 ч. Ч. III / Отв. Ред. А.В.Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – С. 105 - 108.
7. Ермакова, З. В. Профессиональная идентичность социального педагога/З.В. Ермакова: дис.... канд. пед. наук., канд. психол. наук, Владивосток, 2007.
8. Ермолаева, Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество»/Е.П. Ермолаева. –М.: Изд-во Института психологии РАН, 2011. –175 с.
9. Зеленова, М.Е. Гендерная и профессиональная идентичность учителя/М.Е. Зеленова, В.В. Барабанова // Личностная идентичность: вызовы современности : материалы Всерос. психол. науч.-практ. конф. (с иностранным участием). – Майкоп: Адыгейский гос. ун-т, 2014.
10. Корчагин, Е.Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований/Е.Н. Корчагин // Педагогика и психология образования. – 2023. № 1. – С. 190–203.
11. Магидович, М.Л. Профессиональная идентичность художника/И.Л. Магидович//Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Том VII. – № 3. – С.139-152.
12. Марина, М.Ю. Статус профессиональной идентичности и проблема профессионального выбора студентов-выпускников/М.Ю.Марина// Психология обучения. –2009. –№ 1. – С.74-81.
13. Марищук, В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса/ В.Л. Марищук. – СПб.: Сентябрь, 2001. – 259 с.
14. Перинская, Н. А. Профессиональная идентичность/Н.А. Перинская//Знание. Понимание. Умение. – 2018. – №2. – С.209-21.
15. Профессиональная идентичность и мотивация работы в НКО. Аналитический обзор вторичных источников. – Циркон. – 2022. –URL: [analitycheskij\\_obzor\\_vtorichnyh\\_istochnikov\\_professionalnaya\\_identichnost.pdf](https://analitycheskij_obzor_vtorichnyh_istochnikov_professionalnaya_identichnost.pdf) (asi.org.ru).
16. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение/Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии». – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
17. Толстая, С. В. Анализ понятия рефлексия в психологической литературе/ С.В. Толстая, О.В. Бондаренко//Проблемы современной науки и образования. – 2017. – 33(115). – С. 60–65.
18. Чикарова, Г.И. Профессиональная идентичность учителей как предмет теоретической рефлексии/Г.И. Чикарова//Гуманитарий Юга России. – 2019. – Том 8 (37). – № 3. – С.77-90.
19. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности/В.Д. Шадриков. – М., 1982. – 185 с.
20. Шадриков, В.Д. От индивида к индивидуальности: Введение в психологию/В.Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Ин-

ститут психологии РАН», 2009. – 656 с.

21. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг/Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 600 с.

22. Castro, D. Les voies de construction de l'identité professionnelle des psychologues/ D.Castro //Le Journal des psychologues. –2020/5. – N° 377). – Pp. 20 – 26.

23. Dehon, A. Appréhender l'identité professionnelle: démarches méthodologiques et implications épistémologiques/ A.Dehon, A. Derobertmeasure, M. Demeuse //Les Dossiers des Sciences de L Éducation. –2014. – N° 31(31). – Pp. 63-80. – DOI:10.4000/dse.581.

24. Fray, A.-M. Le diagnostic de l'identité professionnelle: une dimension essentielle pour la qualité au travail/ A.-M.Fray, S. Picouleau //Management & Avenir. – 2010/8. – N° 38. – Pp.72 – 88. – URL: <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>.

25. Seelig, S. L'identité professionnelle : entre pratiques et competences/ S.Seelig //Le Journal des psychologues. – 2020/5. – N° 377. –Pp. 36 – 39.

26. Thollon-Behar, M.-P. Analyse de la pratique et identité professionnelle du psychologue/ M.-P. Thollon-Behar // Le Journal des psychologues. – 2020/5. – N° 377. – Pp. 32 – 35.

**ОБ АВТОРЕ:**

**Янчицкая Злата Станиславовна,**  
аспирант 1 года обучения (Психологические науки), кафедра гуманитарных и социальных дисциплин, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия.

**ABOUT THE AUTHOR:**

**Yanchitskaya Zlata S.,**  
1st year post graduate student (Psychology), Department of Humanitarian and Social Disciplines, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

*Янчицкая З.С.*

### **Теоретическая рефлексия структуры профессионального Я специалистов в области рекламы**

*В настоящее время существует широкий спектр взаимодополняющих определений и классификаций целого ряда терминов, которые являются основой в формировании трудового самоопределения и самосознания. В статье предлагается теоретический обзор понятий, влияющих на формирование профессиональной Я-концепции. Материал содержит теоретический анализ научных подходов к исследованию профессиональной Я-концепции с точки зрения их возможного применения для построения структуры профессионального Я специалистов в сфере рекламы.*

### **Профессиональное Я, структура профессионального Я, профессиональное самоопределение.**

**Для цитирования:** Янчицкая З.С. Теоретическая рефлексия структуры профессионального Я специалистов в области рекламы // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 70-77.

## **THEORETICAL REFLECTION ABOUT THE SELF PROFESSIONAL STRUCTURE OF ADVERTISING SPECIALISTS**

*Yanchitskaya Z.S.*

*There is a wide range of complementary definitions and classifications of a number of terms that are the basis for the formation of labor self-determination and self-awareness today. The article offers a theoretical overview of the concepts that influence the formation of a professional self-concept. The material contains a theoretical analysis of scientific approaches to the study of professional self-concept from the point of view of their possible application for building the structure of the professional self of advertising specialists.*

### **Self professional, self professional structure, professional self-determination.**

**For citation:** Yanchitskaya Z.S. Theoretical reflection about the self professional structure of advertising specialists. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 70-77. (In Russ.)

Необходимость исследования становления личности профессионала и развития профессионального Я специалистов в области рекламы продиктована несколькими обстоятельствами: коммерческие коммуникации занимают не последнюю роль в информационном поле; профессиональное Я является базовым и основополагающим элементом трудовой занятости, как следствие, особенность становления профессиональной идентичности влияет на успешность освоения профессии. Также отмечается отсутствие описание компонентов личности профессионала, объясняющие эффективность реализации трудовой активности на фоне широкого изучения других профессиональных Я.

Американский ученый Дональд Сьюпер первым обособил профессиональную Я-концепцию как одну из разновидностей Я-концепции. Он сформулировал, что профессиональная Я-концепция является «результатом компромисса между унаследованными генетическими качествами и способностями, возможностями исполнения различных социальных ролей и оценкой того, в какой степени все вышеперечисленное сочетается с ожиданиями руководства и коллег». Рефлексия в философско-методологическом значении помогает выявить сущность профессионального Я. Профессиональная Я-концепция выступает важным фактором для про-

фессионального самоопределения личности, поэтому в статье будет представлена рефлексия и этого термина. На данный момент очень трудно принципиально разграничить профессиональное Я и профессиональную Я-концепцию, так как научный базис еще формируется [11].

В настоящее время существует широкий спектр взаимодополняющих определений и классификаций целого ряда терминов, которые в научном плане осложняют процесс изучения трудового самоопределения и самосознания.

Как установил Э.Ф. Зеер, «Профессия – общественно ценная область приложения физических и духовных ресурсов человека, позволяющая получать необходимые средства для существования и развития [7]». Соответственно, те изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, по мере овладения профессиональной деятельностью, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала. В понимании С.А. Дружилова, «Профессия – это исторически возникшая форма деятельности, для выполнения которой человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества» [6]. Еще одно интересное определение было сформулировано ученым-психологом В.А. Толочек. По его мнению, смыслы и ценности той или иной профессии диктуют «определенную социальную «матрицу профессионального поведения» человека, которая перекрывает другие модели поведения [15]. Профессия изучается психологами как важный и ключевой фундамент развития личности.

В отечественной психологической школе считают, что «профессионал - субъект профессиональной деятельности, обладающий высокими показателями» (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова). При этом в контексте психологического анализа деятельности специалистов в области рекламы наиболее релевантным подходом считается определение А.К. Марковой: «профессионал – это человек, владеющий нормами профессиональной деятельности и делового общения. Осуществление этих норм происходит на высоком уровне с целью достижения профессионального мастерства, следуя профессиональной этики и профессиональным ценностным ориентациям. Человек развивает и видоизменяет свои личностно-индивидуальные особенности средствами профессии, а также заинтересован внести вклад в профессию (в том числе творческий), обогащая опыт выбранной профессии» [2].

Понятие «Профессионализм» в российской психологической школе рассматривается в рамках нескольких подходов. Согласно определению С.А. Дружилова, «профессионализм – это цельное качество человека, подразумевающее системное выполнение и реализацию сложной деятельности на высоком уровне в самых разнообразных условиях» [6]. При этом С.А. Дружилов предлагает воспринимать профессиональную реализацию человека через особенности его рабочей и деловой мотивации, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысловое понимание человеком труда [6], а не только в контексте достижения высоких производственных показателей.

Учитывая деятельностный подход, Е.А. Климов описывает профессионализм как определенную системную организацию психики человека.

В понимании Е.А. Климова [8] есть определенные критерии, по которым следует рассматривать данное понятие:

- **Первый параметр** – это человек как субъект деятельности;
- **Второй параметр** – это практические умения и навыки;
- **Третий параметр** – способности и возможности человека, связанные с приемом и переработкой информации, получением и передачи опыта, его приверженность деловой этике профессии.

Изучая человека как субъекта деятельности, Е.А. Климов рассматривает направленность личности, личностное отношение к внешнему миру, к социуму, к личной профессиональной деятельности, отношение к себе как субъекту деятельности. Ученый изучает роль интеллекта, креативности, эмоциональности и ряда операторных черт (умелость, готовность к действиям, исполнительность и пр.), а также представления о тех способностях и личностных качествах, которые ожидаются в данной профессиональной общности через осознание личностью своих возможностей и своего места в профессиональном сообществе.

Вопросы, связанные с психологией труда, вызывают как научно-теоретический, так и прикладной интерес. В первую очередь, данный запрос продиктован тем, что понимание знаний, умений и навыков, необходимых для анализа и оценки эффективности труда отдельно



взятого индивида, помогает понять не только его расположенность для реализации в той или иной деловой деятельности, но и сформулировать критерии, по которым можно отследить удовлетворенность рабочим процессом и личную вовлеченность.

Как полагает О.А. Шляпкинова, существует необходимость пересмотра и адаптации существующих общеизвестных теоретических подходов к современным реалиям эволюции системы психологического сопровождения человека на всех этапах профессиональной реализации [17].

Благодаря профессиональному самоопределению происходит понимание трудовой мотивации, способностей, интересов и склонностей в рабочем поле. О роли самоопределения писал С.Л. Рубинштейн: «Человек не только находится в определенном отношении к миру, но и сам определяет это свое отношение» [14]. Выбор профессии – это процесс, который является важной формой личностного выбора.

Стоит отметить, что бытовое понимание профессионального самоопределения крайне узкое и чаще всего воспринимается только как выбор профессии. Объективное и структурное представление личности о себе как субъекте трудовой деятельности, заложено в основу ее профессиональной Я-концепции и является ее прямым содержанием.

Научно-методологические подходы к исследованию профессионального Я специалистов в российской научной системе психологических знаний сформированы. Сейчас происходит их трансформация, обусловленная необходимостью изучать различные особенности психологии той или иной профессии, так как зарождение идентичности и самовосприятия человека в трудовых условиях не является однородным процессом.

В психологии существуют различные толкования термина «профессиональное самоопределение». Так, по версии Е.М. Борисовой, профессиональное самоопределение – это «процесс развития личности в профессиональной деятельности на основе наиболее полного использования своих способностей, индивидуально-психологических возможностей. Он занимает весь период активной трудовой деятельности» [3].

Также учеными была установлена взаимосвязь между процессом самоопределения с формированием внутренней рефлексии, в частности, между нарушением событийности и появлением самобытности человека, а также со «становлением подлинного авторства в определении и реализации собственного способа жизни» [15].

Можно обнаружить общие тезисы во взглядах В.И. Слободчикова и Е.М. Борисовой в понимании термина «профессиональное самоопределение»:

- Поиски себя через трудовую деятельность сопровождают человека в течение всего периода трудовой активности;
- Профессиональное самоопределение позволяет проводить оценку использования способностей и возможностей личности;
- Профессиональное самоопределение сопровождается рефлексией внутреннего характера, связанной с поиском способа реализации потенциала личности.

Обнаруженная теоретическая вариативность в терминах «профессионализм» и «профессиональное самоопределение» влияет на уровень индивидуальных профессиональных самооценок, а также на понимание осознаваемых человеком в профессиональной Я-концепции его личных особенностей.

Исходя из рассмотренных определений, возникает вопрос: может ли быть заложена структура профессионального Я в основу профессионального самоопределения? К. А. Абульханова-Славская рассматривает феномен профессионального самоопределения в контексте выбора жизненного пути. Она считает, что благодаря синхронизации личности с профессией следует перспектива и ретроспектива личности. К. А. Абульханова-Славская полагает, что от характера этой связи зависит выбор профессии [1]. Другими словами, можно сказать, что особенности развития личности влияют на выбор профессии, а развитие профессиональной карьеры прямым образом влияет на становление человека.

Таким образом, процесс профессионального самоопределения нужно рассматривать как важную часть личностного развития, поэтому упоминание такого понятия, как профессиональное Я является логичным и естественным.

Есть основание полагать, что профессиональное Я и профессиональная Я-концепция При этом конкретной общеутвержденной модели профессионального Я не существует,

так как общее понимание профессионального Я окончательно не сформировано. Преимущественно разобраны составные части этого явления, а большой акцент направлен на исследование профессиональных Я определенных направлений трудовой занятости людей, это осложняет знакомство с понятием и его теоретической составляющей. Эта ситуация объясняет потребность в поиске четкого представления о профессиональном Я.

Как установил А.А. Деркач [2], от уровня индивидуальной природы профессионального Я зависят процессы, связанные с развитием человека как профессионала (его успешное освоение профессиональной деятельности, интеграция в профессиональную среду и общность).

Наиболее емкое определение профессионального Я (профессиональной Я-концепции) представлено у А.А. Реана — это представление личности о себе как о профессионале [12]. Более расширенное определение можно встретить у С.А Лысуенко. Ученый считает, что профессиональная Я-концепция — это совокупность различных представлений человека о себе как о профессионале, формирование которых будет происходить через идеальную (эталонную) модель профессионала (образ профессионала), а отождествление / дифференциация с ней поможет обрести не только профессиональную уникальность и сформировать систему профессиональных самооценок, но и будет основным источником регулирования поведения человека в профессиональной деятельности» [10].

С.Т. Джанерьян смогла указать конкретные основания и критерии, послужившие для построения типологии профессиональных Я-концепций:

- Единое ценностно-смысловое отношение человека к профессиональной деятельности (ведущий);
- Совмещение или расхождение сути объектной стороны указанного отношения в отдельности для субъектно-деятельностных и персональных свойств человека
- Совмещение или рассинхронизация сути субъектной стороны указанного отношения, в частности, для субъектно-деятельностных и личностных свойств человека [5].

Стоит отметить, что попытка типологизации общепринятых профессиональных Я-концепций была предпринята С.Т. Джанерьян. Она смогла выделить девять типов, связанных с феноменом профессионального самосознания. Как объясняет С.Т. Джанерьян, ценностно-смысловое отношение в рамках профессиональной деятельности — это «устойчивое психологическое отношение субъекта к профессии, в которых она (или ее отдельные стороны) представляется в сознании субъекта как желательная, должная, совершенная (ценность) или как занимающая место цели или средства в жизнедеятельности субъекта, в реализации тех или иных его потребностей и ценностей».

Для научного понимания мотивации выбора профессии, исследователи занимаются изучением скрытых мотивов и внешних стимулов, которые входят в состав профессионального Я. Исходя из научно-теоретических и практических выводов от С.Т. Джанерьян, можно сделать вывод о том, что человек развивается в профессии по одному из двух путей: в одном, из которых происходит адаптация индивидуальных черт и свойств к профессии, а во втором случае — характеристики и требования профессии к индивидуальным особенностям человека.

Также в своих работах С.Т. Джанерьян смогла установить, что в качестве единицы анализа профессиональной Я-концепции должен выступать смысл (цели или средства), входящий в соответствующий компонент структуры [5].

- **Первый тип:** ценностная профессиональная Я;
- **Второй тип:** ценностная потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция;
- **Третий тип:** технологическая профессиональная Я-концепция;
- **Четвертый тип:** технологическая потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция;
- **Пятый тип:** ориентированная на конкуренцию профессиональная Я-концепция;
- **Шестой тип:** конкурентно-прагматическая потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция;
- **Седьмой тип:** прагматическая потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция;
- **Восьмой тип:** социально ориентированная потенциально-конфликтная Я-концепция;
- **Девятый тип:** амбивалентная профессиональная Я-концепция.

С. Т. Джанерьян признает тот факт, что в каждый момент жизни человека синтез различных структур его различных свойств – это наиболее общая структура его личности. Поэтому, по мнению С.Т. Джанерьян, профессиональная Я-концепция должна рассматриваться как устоявшаяся и сформированная система к определенному временному этапу карьеры. Целостность и устойчивость этой системы обеспечивается тем или иным ценностно-смысловым отношением человека к профессии [5].

Таким образом, понимание разных типов описаний профессиональных Я-концепций, а также заложенные в них отношения к профессиональной деятельности помогают в выработке практических психологических рекомендаций как для целого кластера профессий, так и для карьерных маршрутов субъектов.

В своих работах А. М. Рикель, при изучении структуры профессионального Я, акцентирует внимание на трех системообразующих компонентах [13]:

- когнитивный (понимание и представления о профессионально-важных качествах, рабочей самооффективности, понимание карьерных ориентаций и профессиональной востребованности);
- эмоциональный (профессиональная самооценка, чувство профессиональной востребованности);
- поведенческий (фактическое рабочее поведение человека, его конкретные действия, направленные на собственную проявленность в профессиональной деятельности, как результат взаимодействия когнитивного и эмоционального компонентов).

В.Н. Козиев выработал четыре категории для изучения профессионального Я [9]:

- актуальное Я — то, каким себя видит индивид как профессионал;
- ретроспективное Я — то, каким образом индивид оценивает себя как профессионал по сравнению с началом работы;
- идеальное Я — то, каким профессионалом хочет стать индивид;
- рефлексивное Я — то, как по версии индивида, его воспринимают другие как профессионала.

Подходы в изучении структуры профессионального Я, предложенные А.М. Рикелем и В.Н.Козиевым нельзя называть противоположными. Они являются взаимодополняемыми, так как структура профессионального Я подвергается ретроспективному анализу, при котором индивидуальные и психологические установки могут видоизменяться. Объективно, человек проживает как физическое и психологическое взросление, так и профессиональное.

Свой вклад в изучение профессиональной Я-концепции внесла Лидия Шнейдер [18]. Она пришла к выводу, что развитие Я-концепции в профессиональном аспекте — процесс, связанный с поиском баланса между представлением о себе и существующим социальным полем, который следует рассматривать через призму пяти стадий.

**Первая стадия «Пробуждение»:** как пишет Лидия Шнейдер, основные профессионально приемлемые способности, интересы и ценности развиваются за счет предметных и социальных требований семьи и окружения, а также приобретаются поверхностные представления и понятия общепрофессионального типа. Возникающие на данной стадии первые профессиональные желания обусловлены эмоциональными состояниями, поэтому являются нестабильными или фиксированы нереалистично.

**Вторая стадия «Исследование»:** происходит сегментирование профессиональных предпочтений и шаг в сторону первого профессионального решения (поиск собственной специализации). По мнению Л. Шнейдер тут важно, что восприятие и исследование профессионального мира может начаться со случайного выбора, и затем реальность может приниматься с позиции профессиональных перспектив и возможностей.

**Третья стадия «Установление и консолидация»:** состоит из двух фаз — пробы (наступает со стартом трудовой деятельности) и стабильности. В понимании Л.Б. Шнейдер, эта стадия характеризуется самым большим импульсом профессионального созидания и развития. Именно для этой стадии характерны наиболее тяжелые профессиональные кризисы. Сила этих кризисов гипотетически способна отбросить индивида к повторению цикла развития профессиональной Я-концепции, начиная с первой стадии.

**Четвертая стадия «Сохранение»** сконцентрирована вокруг стремления к защите своего достигнутого ранее профессионального статуса. Качество реализации и прохождения этой

стадии зависит от ряда индивидуальных характеристик и успешности построения карьерного пути. Здесь происходит выход на руководящие посты или противодействие инновациям, к которым человек может быть не готов.

**Пятая стадия «Уход из профессиональной жизни»** подразумевает уход на пенсию и связан с анализом достигнутых результатов. Наличие у человека ясной профессиональной Я-концепции, совпадающей с реальными возможностями, создает высокую вероятность реализации карьерных планов, а возникновения острых личностных кризисов после выхода на пенсию – низкой.

Упомянутый термин «ясная профессиональная Я-концепция» встречается в современных зарубежных исследованиях и символизирует наивысшую точку развития профессионального Я. Этот пик характеризуется как «максимальная степень четкости и ясности самовосприятия по отношению к профессионально релевантным установкам, ценностям, интересам, потребностям и способностям», согласно наблюдениям Дерека Венга в 2010 году. Стоит обратить внимание на то, что «ясная профессиональная Я-концепция» — это тот внутренний механизм личности, который может спровоцировать рассогласование между реальным профессиональным Я и тем, что индивид действительно по-настоящему может считать «ясным профессиональным Я».

Благодаря научным работам С.Т. Джанерьян и Л.Б. Шнейдер можно сделать вывод о том, что профессиональное Я (профессиональная Я концепция) является динамической структурой: на разных этапах профессионального становления эта система может видоизменяться под влиянием внешних факторов. Ее содержание и устойчивость обеспечивается смысловым отношением человека к труду [3]. Такой же позиции придерживался в своих работах С.Л. Рубинштейн. Также ученым было установлено, что источником и движущими силами развития самосознания заложены в становлении реальной самостоятельности индивида, выраженной в изменении его взаимоотношений с окружающими [13].

Изучение профессиональной Я-концепции является важным базисом для понимания поведения и деятельности профессионала. Процесс профессионального самопознания позволяет выработать механизмы позитивного развития трудовой деятельности при помощи оценки собственных качеств и их влияние на рабочую эффективность.

Последние несколько лет в рекламной среде, все чаще говорят о том, что специалистам в данной сфере необходимо активно сфокусироваться на собственном ментальном здоровье. Внутренние неразрешенные конфликты, противоречия и переживания приводят к регрессу и снижению эффективности сотрудников. При всей востребованности услуг рекламистов и смежных креативных специальностей, проблема отсутствия программы психологического сопровождения профессионального развития личности остается нерешенной. Структура профессионального Я специалистов вне зависимости от деловой занятости подвергается научному осмыслению через призму теоретического базиса.

С целью разработки профессиограммы рекламных специалистов необходимо иметь представление об особенностях формирования ясного профессионального Я специалиста в области рекламы, а также о ключевых факторах формирования. Исходя из естественных особенностей развития человека, профессиональное Я появляется и активно формируется после общей Я-концепции. В зависимости от научного подхода понимания деятельности существуют разного рода факторы, влияющие на формирование профессионального Я.

Существенная роль в становлении профессионального Я отведена объективным и индивидуально-личностным качествам, при этом, как можно предположить, далеко не последнее место занимает процесс получения образования в вузе. Само обучение в некоторых случаях иногда протекает стихийно, так как до конца непонятна степень мотивации студента работать по карьерному пути специалиста в области рекламы. Для преодоления данного вызова нужно исследовать как само профессиональное Я со всеми его аспектами, так и профессиональное Я конкретно рекламных специалистов, а также проанализировать механику развития профессионального Я специалистов в сфере рекламы в момент изучения образовательной программы в высшей школе.

Таким образом, можно выделить следующие теоретические аспекты, влияющие на особенности формирования профессионального Я рекламных специалистов, так как рассмотренные концепции профессионального Я применимы в адрес специалистов в области рекламы:

- Сложная и многоуровневая система, сочетающая в себе представление индивида о себе как профессионале, так и его опыт взаимодействия с объектами внешнего мира в контексте трудовой деятельности (согласно концепциям о профессиональном Я В.Н. Козиева и А.М. Рикеля);
- Профессиональное Я рекламных специалистов стоит рассматривать как перманентную конструкцию, обладающую различными смысловыми особенностями, следуя системам С.Т. Джанерьян и категориям Н. Козиева;
- Профессиональное Я рекламных специалистов включает в себя понимание личностных качеств, которые будут способствовать раскрытию человека в трудовой деятельности (согласно идеям о профессиональном Я А.М. Рикеля и пониманию профессионального самоопределения В.И. Слободчикова и Е.М. Борисовой);
- Уровень индивидуальной природы профессионального Я рекламных специалистов зависит от его успешного освоения профессиональной деятельности, интеграции в профессиональную среду и общность (согласно идеям А.А. Деркач);
- Профессиональное Я рекламных специалистов должно рассматриваться как устоявшаяся и сформированная система к определенному временному этапу карьеры на фоне временных изменений структуры личности (согласно идеям С.Т. Джанерьян);
- Изучение структуры профессионального Я специалистов в области рекламы должно также опираться на пять стадий развития профессионального Я Л. Шнейдер, так как благодаря этим циклам также возможно отследить эволюцию профессионального Я рекламных специалистов.

Вышеперечисленные тезисы – это базовый научно-теоретический синтез, который позволит в дальнейшем более углубленно изучить всю динамику взаимосвязей образа себя и образа жизни в структуре профессионального Я рекламных специалистов.

Рассмотренные общеизвестные подходы о профессиональном Я позволяют сделать вывод о том, что профессиональное Я рекламных специалистов – это целостная структура, которая может видоизменяться, с точки зрения специализации и стажа карьеры.

Многообразие моделей профессиональной Я-концепции позволяет разобраться в специфике субъектно-деятельностных и в личностных особенностях человека. Происходит конкретизация этих свойств через их соотношение между собой. Такой многовекторный анализ поможет осознать функциональные и поведенческие компоненты субъектов рекламной деятельности.

Глобально можно сделать вывод о том, что существующие модели профессионального Я можно разделить на две большие группы: ретроспективные и содержательно-смысловые. Если отходить от идеи типологизации, то можно обнаружить и некоторую общность в подходах ученых в исследовании профессионального Я: это система представлений о себе, включающая множественность Я-концепции, при этом развивающаяся в процессе самоактуализации личности через множество трудовых аспектов.

Специфические особенности профессиогенеза рекламных специалистов находятся в активном изучении в рамках научного сообщества. При этом стоит отметить, что четкого комплексного понимания структуры профессионального Я, как развернутой структуры у рекламистов в течение разных этапов профессионализации, еще не установлено в теоретическом аспекте. В связи с этим, вопрос интеграции в процесс обучения в высшей школе самых передовых методик по изучению и построению профессионального Я рекламистов остается не проработанным. Данный аспект является важным, поскольку включает в себя потребности общества от специалиста, так и характеристики ясной профессиональной Я-концепции.

Упорядочивание и структуризация знаний о профессиональном Я приводят к качественному анализу и пониманию различных психологических явлений / тенденций: профессиональное выгорание, профессиональное поведение и способы его регуляции, профессиональная самооценка и параметры ее регуляции, проблемы нереализованности, кризисы и пр. Тщательное исследование феномена профессионального Я рекламных специалистов позволит со временем сформировать не только комплексное представление о психологии данной профессии, но и выработать программу психологического сопровождения.

### Литература:

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. — М.: Наука, 1980. — С. 155.
2. Акмеология: учебник / Под. общ. Ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2004. — 688 с.
3. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: Личностный аспект: дис. ... докт. психол. наук. - Москва, 1995. - 411 с.
4. Джанерьян С.Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции // Вестник Оренбургского университета. — 2005. — №4. — С. 156-163
5. Джанерьян, С. Т. Структура типов профессиональных Я-концепций // Российский психологический журнал — 2005. — №3. — С.78–92
6. Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: Распространение категорий и концепций инженерной психологии на предметную область психологии профессиональной деятельности: Монография /СибГИУ. — Новокузнецк, 2002. — 234 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с.
8. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А.Климов. — 4-е изд.; стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2010 — 304 с.
9. Козиев В.Н. Структура и содержание профессионального самосознания учителя // Психологические проблемы развития профессионального сознания педагога-практика. М.: АПН РСФСР, 1992.- С. 30-45
10. Лысуенко С.А. Проектирование индивидуальной траектории профессионального развития как условие успешной профессиональной подготовки. Образование и наука. 2014. — 47-59 с.
11. Паскевский, В. Е. Методический подход к изучению профессиональной Я-концепции / В. Е. Паскевский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 52 (238). — С. 254-255. — URL: <https://moluch.ru/archive/238/55207/> (дата обращения: 30.11.2023).
12. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти / А.А. Реан. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. - 656 с.
13. Рикель, А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2 / А.М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн. [Электронный ресурс]. — Москва: ООО «Издательство Солитон», 2011. - No 3 (17). — Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/486-rikel17.html> (дата обращения: 27.04.2023).
14. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: в 2 т. — М.: Педагогика, 1989. — Т. 2. — 322 с.
15. Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учебное пособие для вузов / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. — М.: Школьная пресса, 2000. — 416 с
16. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. — 479 с.
17. Шляпникова, О. А. Профессиональное развитие личности: учебное пособие / О. А. Шляпникова. — Ярославль : ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2012. — 132 с.
18. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность как психолого- педагогическая проблема вузовской подготовки психологов-практиков / Л.Б. Шнейдер // Актуальные проблемы психологического знания. — 2009. — No 4. — С. 49–58.

## 5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378

### ОБ АВТОРЕ:

#### Арутюнян Диана Давидовна,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры иностранных языков, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

### ABOUT THE AUTHOR:

#### Arutyunyan Diana D.,

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Foreign Languages, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

Арутюнян Д.Д.

#### Некоторые особенности использования мобильных устройств при обучении иностранным языкам

Данная статья посвящена проблеме применения мобильных устройств при обучении иностранным языкам. Представлен результат письменных опросов обучающихся первого и второго курсов обучения Технологического университета о положительных и отрицательных сторонах использования мобильных устройств при изучении иностранных языков. Показаны положительные и отрицательные стороны использования мобильных устройств для обучающихся и преподавателей. Рассмотрены вопросы создания электронных материалов. Даны некоторые предложения по повышению мотивации обучения иностранным языкам при использовании информационных технологий.

**Мобильное устройство, использование, качество, учебные пособия, оптимизация.**

**Для цитирования:** Арутюнян Д.Д. Некоторые особенности использования мобильных устройств при обучении иностранным языкам // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 78-83.

## SOME MOBILE DEVICES USAGE PECULIARITIES IN FOREIGN LANGUAGES TEACHING

Arutyunyan D.D.

This article is devoted to the problem of using mobile devices in teaching foreign languages. The results of written surveys of first- and second-year students at the University of Technology about the positive and negative aspects of using mobile devices when studying foreign languages are presented. The positive and negative aspects of using mobile devices for teaching and learning are shown. The issues of creating electronic materials are considered. Some proposals are given to increase the motivation of teaching foreign languages using information technology.

**Mobile devices, usage, quality, textbooks, optimization.**

**For citation:** Arutyunyan D.D. Some mobile devices usage peculiarities in foreign languages teaching. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 78-83. (In Russ.)

В настоящее время мобильные устройства стали доступными и массовыми. Мобильные приложения, программы, а также жестикуляционный интерфейс позволяют их широкое использование: социальные сети, карты, игры, новости.

В плане обучения иностранным языкам мобильные устройства могут способствовать улучшению качества и возможностей обучения. Однако беспорядочное использование мобильных устройств в процессе обучения приводит к трудностям технического характера, с которыми неизбежно сталкиваются как обучающие, так и обучающиеся.

Был проведен письменный опрос обучающихся на первом и втором курсах Технологи-

ческого университета. Студентов попросили описать положительные и отрицательные стороны использования мобильных устройств в процессе обучения иностранному языку. Ответы обучающихся даны в таблице 1.

**Таблица 1. Положительные и отрицательные стороны использования мобильных устройств в процессе обучения иностранному языку**

Положительные стороны	Отрицательные стороны
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удобно носить с собой.</li> <li>2. Данное устройство есть у многих.</li> <li>3. Легко можно открыть многие учебники на телефоне.</li> <li>4. Не нужно носить с собой учебник, который занимает много места.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Быстро разряжается смартфон.</li> <li>2. Если мобильное устройство старое, то файлы открываются долго.</li> <li>3. Небольшой экран для чтения.</li> <li>4. Быстрое утомление при одном и том же действии.</li> <li>5. Не всегда удобно делать заметки в файле.</li> <li>6. Зависит от наличия и качества интернета.</li> <li>7. Может не хватать зарядки на устройстве.</li> <li>8. Снижение концентрации внимания из-за самого устройства.</li> <li>9. Средний уровень усвоения информации.</li> <li>10. Отвлечение внимания на уведомления.</li> <li>11. Затрудняет запоминание и концентрацию на изучение иностранного языка.</li> <li>12. Отсутствие практики правописания.</li> <li>13. Неправильное толкование слов “переводчиком”.</li> <li>14. Отсутствие практики использования иностранного языка в речи.</li> <li>15. Может не поддерживать файл учебника.</li> <li>16. Бывает мало памяти для скачивания материала.</li> <li>17. Нет зарядки для использования мобильного устройства</li> <li>18. Проблемы с открытием файла, неправильно грузит.</li> <li>19. Медленная работа</li> <li>20. Может «заглючить», не открывается учебник.</li> <li>21. Хранение книги в мобильном. устройстве иногда проблематично. Необходимо отдельное приложение.</li> <li>22. Выполнять задания сложнее по сравнению с ноутбуком.</li> <li>23. Обучающиеся закрывают учебник и занимаются своими делами.</li> <li>24. Онлайн учебник открывается дольше и требуется больше времени для открытия нужной страницы.</li> <li>25. Выключение экрана по времени- некоторые мобильные устройства специально затемняют экран со временем.</li> <li>26. Сложно переключаться с учебника на учебник.</li> <li>27. Отсутствие возможности подключиться к Wi-Fi.</li> <li>28. Неудобно искать нужные страницы и ориентироваться в учебнике.</li> <li>29. Зависает мобильное устройство.</li> <li>30. Нет памяти для файла.</li> <li>31. Не поддерживает формат файла.</li> <li>32. Плохая связь.</li> <li>33. Можно потерять свои данные из-за закрученной и закрытой архитектуры мобильных устройств.</li> <li>34. Перебои мобильного интернета ухудшают восприятие на занятиях</li> <li>35. Мобильное устройство может не поддерживать некоторые документы и невозможно открыть файл.</li> <li>36. При сдаче работы не всегда удобно создавать какие-либо символы.</li> </ol>



Как видно из таблицы, ответы носили как объективный, так и субъективный характер в зависимости от состояния мобильного устройства и состояния самого обучающегося, желая участвовать в работе группы.

Совершенно очевидно, что трудности существуют, как для обучающихся, так и для обучающихся. И они не только технического характера, но и организационного и методического характера.

Использование мобильных устройств несомненно имеет как положительные характеристики, так и отрицательные. Возникает вопрос о том, необходимо ли использовать учебник только в электронном виде. В настоящее время некоторые учебные пособия по иностранным языкам существуют только в электронном варианте. Представляется, что полный отказ от печатных учебных пособий не всегда является положительным.

Мобильные устройства можно использовать в традиционном обучении в аудитории и при самостоятельной работе студента вне аудитории. Проблема в том, чтобы грамотно организовать обучение и устранить их хаотичное использование.

Данные устройства могут позволить добиться индивидуализации обучения с учетом возможностей студента, уровня владения иностранным языком, а также подходящего для него темпа. Преподаватели могут не только использовать существующие аутентичные приложения, но и сами создавать мобильные материалы в зависимости от ситуации обучения для проведения тренировочных работ при введении и активизации языкового материала, а также упражнений в формировании речевых компетенций, нацеленных на автоматизацию операций, требующих многократного использования в разных ситуациях.

С точки зрения методики преподавания иностранных языков использование одних только языковых упражнений и затем переход к речевой деятельности не может способствовать успеху. Внедрение мобильного обучения следует проводить с учетом определенного количества условий: учебные материалы, задания, нацеленные на формирование речевых компетенций, тесты, формы контроля, обратная связь, уровни владения иностранным языком.

Использование приложений может помочь имитировать среду общения и обучаться в любом месте. С помощью тестов можно провести проверку языковых навыков и рецептивных видов речевой деятельности – чтения и аудирования.

Следует отметить, что использование цифровых технологий привносит в процесс обучения следующие факторы, подтверждение которым было получено при переходе на дистанционное обучение в период пандемии:

отсутствие чувства коллективизма у студентов,

- перегрузка студента автономным обучением,
- отсутствие групповой работы, отсутствие значимости групповой работы,
- изолированность студентов друг от друга, некоторое безразличие друг к другу.

Речь также может идти о разрешении ряда проблем:

- доступ в Интернет,
- методы и технологии готовности обучающихся и обучающихся к использованию цифровых технологий и мобильных устройств,

И самая главная проблема – методическое обеспечение, включая обучающие средства, которые отличаются от используемых в традиционном обучении.

Цифровые технологии интегрируются в процесс обучения иностранным языкам. Следует соблюдать баланс между традиционным обучением и информационными технологиями.

В настоящее время мобильные технологии используются в смешанном и дистанционном обучении, способствуют и обогащают традиционное обучение.

Возможно, что мобильное обучение будут противопоставлять дистанционному обучению, однако, на данном этапе следует отметить необходимость наличия печатных материалов.

Возникает вопрос о том, какое учебное пособие требуется для обучения студентов иностранному языку.

Представляется, что составитель учебного пособия должен, с одной стороны, учитывать современные лингводидактические требования, а с другой стороны, учитывать потребности обучающихся.

Анализ научной литературы показал, что вопрос актуальности современного учебного

пособия волнует ученых, составителей пособий, а также преподавателей иностранных языков. Учебное пособие должно отражать все то, что может способствовать достижению качества высокого уровня подготовки студентов.

Материал такого учебного пособия должен:

- \* быть аутентичным,
- \* отражать коммуникативную направленность,
- \* быть разноуровневым,
- \* быть нацеленным на будущую профессиональную деятельность обучающегося.

Такое учебное пособие непременно должно помогать студенту приучаться к:

- самостоятельному планированию,
- самопроверке и самоконтролю, готовить студента к самостоятельной работе.

Все, данное выше, должно находить отражение в учебном пособии при отборе:

- языкового материала,
- текстов,
- упражнений.

Составители современных учебных пособий придают особое значение заданиям, развивающим критическое мышление, наличию актуальных и оригинальных текстов по будущей специальности студентов [1].

Вместе с тем, авторы учебных пособий предлагают создание отдельного сайта учебного пособия как для самостоятельного выполнения заданий, так и для хранения дополнительного материала.

Некоторые авторы предлагают изменить функцию преподавателя при выполнении студентами проектных заданий, отводя ему роль консультирующего на начальном этапе и контролирующего на завершающем этапе.

Другие авторы акцентируют формирование у студентов исследовательской компетенции.

Опыт работы со студентами нелингвистического вуза показывает неподдельный интерес студентов к содержанию опережающего и аутентичного материала в учебном пособии.

Учебное пособие может иметь комбинированную структуру:

традиционная часть:

- \* тексты для чтения,
- \* упражнения на активизацию языкового материала,
- \* упражнения на развитие речевых компетенций,
- \* проектные задания,

Электронная часть:

- тексты для дополнительного чтения, представляющие собой аутентичный материал из научных сборников,
- использование обучающих информационных платформ (ИКТ),

Это позволит использовать два ресурса:

- бумажное учебное пособие,
- ИКТ

Представляется, что вышеперечисленные характеристики могут быть использованы и для создания учебных пособий и контрольных работ и для студентов заочного отделения.

Можно добавить, что использование традиционной части не означает противопоставление новому, современному.

Вероятно, термин, 'традиционный' можно связывать с такими действиями, как выучить правила, выполнить формальные упражнения, т.е. когда речь идет об обучении о языке, заучиванию всевозможных правил (аналитический подход), а не общению на языке.

Здесь следует оговориться. Считается, что изучение грамматики – весьма скучная деятельность. Таковой она и может быть, если обучающиеся не привлекаются к самостоятельному формулированию правил. Обучение должно быть интересным – Education should be fun, а не развлечением [2].

В таком понимании 'традиционный' можно назвать как негибкий, отсталый, постоянно передаваемый от одного поколения к другому.

Однако 'традиционный' несет в себе огромное количество положительного и важного:

- Системный,
- Отказ от необдуманных решений и действий,
- Эволюционный.

В преподавании, к примеру, метод сознательного обучения иностранным языкам привел к сознательно-коммуникативному методу, а в настоящее время к когнитивно-коммуникативному методу с акцентом на познавательную деятельность.

Возвращаясь к структуре учебного пособия, можно предположить, что данный подход будет иметь положительные результаты, преподаватели примут создание такого учебного пособия. Но, с другой стороны, может вызвать раздражение, поскольку известно, в какой степени заняты преподаватели иностранного языка. Использование такого учебного пособия может потребовать большего времени на общение со студентами. Эта объективная особенность может вызвать отторжение как со стороны преподавателя, так и студентов.

Учитывая положительные стороны современных информационных коммуникационных технологий можно предположить, что применение мобильных устройств и приложений способствует оптимизации учебного процесса при выполнении заданий и тестов. Для этого имеется теоретическая база и опыт дистанционного и смешанного видов обучения.

Необходимым условием для оптимизации обучения иностранным языкам являются:

\*должное отношение к овладению информационными коммуникациями со стороны обучающихся,

\* наличие информационных средств в образовательном учреждении,

\* наличие доступа в Интернет,

\* обеспечение компьютерной безопасности в процессе обучения.

Неприемлемым является то, что мобильные устройства могут выполнять роль электронных шпаргалок (в некоторых учебных заведениях использование мобильных устройств запрещено).

Внимания требует еще одна проблема- обучающие иностранным языкам не всегда владеют достаточным уровнем информационно-коммуникативной компетенции для того, чтобы использовать необходимые форматы и уже существующие приложения для поддержания интерактивности в учебном процессе, а также для создания методических разработок и учебных пособий, требующих использование заданий как в аудитории и вне аудитории, организуя самостоятельную работу студента.

В структуре информационно-коммуникационных технологий преподавателей иностранных языков различают базовый (обще-пользовательский) и профессиональный (предметно-педагогический) уровни. [3] Преподавателям необходимо, в основном, уметь пользоваться:

\* операционной системой WORD,

\* текстовым процессором WORD,

\* интернет- браузерами,

\* почтовыми программами,

\* POWER POINT,

\* программами для записи и обработки звука и видео,

\* виртуальными средами обучения,

\* блоками, социальными сетями, списками рассылок.

Преподавателям иностранных языков следует знать:

• о существующих информационно- коммуникативных технологиях;

• о возможностях применения информационно-коммуникативных технологиях в обучении,

• о структурах, функциях приложений,

• о способах использования информационно- коммуникативных техник в учебном процессе.

Преподавателям иностранных языков следует владеть умениями:

• создавать упражнения, тренирующие и ведущие обучающихся к овладению речевыми компетенциями в иностранном языке,

• создавать различные виды контроля- тесты, проверяющие уровень актуализации языковых явлений (лексика, грамматика, фонетика),

• использовать уже существующие программы,

- создавать обучающие программы,
- внедрять требуемый материал в процесс обучения.

Компетенции преподавателей иностранных языков при использовании мобильных устройств предполагают наличие знаний о том:

- \* каковы свойства и функции мобильных устройств,
- \* какие имеются мобильные приложения и для каких целей,
- \* как отбирать и устанавливать те или иные мобильные приложения,
- \* как подготовить объяснение языкового материала, заданий для тренировок в активизации и развития речевых компетенций,
- \* как проводить контроль.

Преподавателю следует уметь:

- распределять работу обучающихся на аудиторном занятии и при самостоятельной подготовке с учетом этапов тренировки и формирования речевых компетенций.
- учитывать индивидуальные особенности обучающихся и уровень владения иностранным языком с целью индивидуализации обучения,
- организовать тестирование и обратную связь
- использовать приложения и платформы в зависимости от целей обучения на каждом этапе.

Преподавателю необходимо учитывать методические принципы преподавания иностранных языков и создавать языковую среду.

Предъявляемый материал может быть визуализирован с помощью видео-лекций, презентаций, используя схемы, таблицы, изобразительные средства, и представлен в аудио вариантах, направлен на использование как индивидуально, так и в групповой работе.

Представляется, что преподаватели иностранных языков должны быть методически подготовленными и быть готовыми принять использование мобильного устройства с учетом как положительных, так и негативных сторон, поскольку данное явление в жизни общества принимается как нечто данное и широко распространенное. Современному преподавателю иностранных языков следует рассматривать, изучать, применять, интегрировать мобильные средства в учебном процессе.

Наличие мобильных устройств у обучающихся и обучающихся позволяет отказаться от полной компьютеризации аудиторий, используя более удобные устройства с большими экранами [4, с.39].

Повышение квалификации преподавателей иностранных языков, в первую очередь, в области информационно-коммуникационных технологий могло бы способствовать мотивации при использовании информационных ресурсов, интерактивных методов обучения и, в частности, мобильных устройств.

### **Литература:**

1. Е.Б. Ястребова. *Инновационный учебник иностранного языка. Каким он должен быть. Вестник МГЛУ. 2019 выпуск1 (830) с. 166 – 185.*
2. Ван Цзиньлин, Я. М. Колкер, Е.С. Устинова, Е.Л. Марьяновская. *Русский как иностранный: преподавание с опорой на родной язык и язык посредник. - СПб.: Алеф-Пресс, 2019. - 381 с.*
3. *Learning and teaching with the WEB.* <http://ikt-learnteachweb.ru> Дата обращения 28.03.2023
4. Титова С.В., Авраменко А.П. *Мобильное обучение иностранным языкам: Учебное пособие. М.: Издательство Икар, 2014. - 224 с.*

**ОБ АВТОРЕ:****Кюрегян Марина Петровна,**

кандидат социологических наук, доцент кафедры иностранных языков, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

**ABOUT THE AUTHOR:****Kyuregyan Marina P.,**

PhD in Sociology, Associate Professor of the Department of Foreign Languages, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

Кюрегян М.П.

**Эффективные методы обучения новой лексики. Система памяти и каналы восприятия**

*Данная статья рассматривает современный подход к процессу обучения иностранным языкам в вузе. Ключевым фактором, обеспечивающим свободную коммуникацию на иностранном языке, является словарный запас. Знания о том, как устроена человеческая память, в чем отличие между семантической и эпизодической памятью в вопросах формирования богатого запаса слов, позволяют разработать эффективные методы преподавания. Концепция VARK-модели дает возможность учитывать активные каналы восприятия информации студентами и реализовывать принципы мультимодальности и мультиформатности. Насколько ярким и интенсивным будет знакомство с новой лексикой, настолько устойчиво будет ее запоминание и применение в реальной коммуникации.*

**Система памяти, эпизодическая память, долговременная память, каналы восприятия.**

**Для цитирования:** Кюрегян М.П. Эффективные методы обучения новой лексики. Система памяти и каналы восприятия // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 84-90.

**EFFECTIVE METHODS OF TEACHING NEW VOCABULARY. MEMORY SYSTEM AND PERCEPTION CHANNELS**

*Kyuregyan M.P.*

*This article examines the modern approach to the process of teaching foreign languages at a university. The key factor ensuring fluent communication in a foreign language is vocabulary. Knowledge of how human memory works, the difference between semantic and episodic memory in matters of forming a rich vocabulary, allows us to develop effective teaching methods. The concept of the VARK model makes it possible to take into account active channels for students' perception of information and implement the principles of multimodality and multi-format. How vivid and intense the acquaintance with new vocabulary is, the more stable its memorization and application in real communication will be.*

**Memory system, vocabulary learning, episodic memory, long-term memory, channels of perception.**

**For citation:** Kyuregyan M.P. Effective methods of teaching new vocabulary. Memory system and perception channels. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 84-90. (In Russ.)

Преподавание иностранного языка – это область методики, которая всегда вызывает серьезные дискуссии как среди ученых, так и среди специалистов-практиков. Вопросы качественного и продуктивного обучения иностранным языкам, особенно в сфере профессиональной компетенции, определяют проблему преподавания данного предмета в ВУЗе как актуальную и требующую серьезного переосмысления. Важно отметить тот факт, что без плодотворного сотрудничества преподавателя и студентов овладеть профессиональными компетенциями не представляется возможным. Для достижения серьезных результатов в этой области необходимо совершенствовать модели обучения для активизации учебно-познавательной деятельности студентов.

Перед современным педагогом стоит очень важная задача – создать на занятиях условия для реализации индивидуально-ориентированной педагогики, которая позволяет личности развиваться с учетом ее индивидуальных особенностей перцепции, то есть способности

воспринимать окружающий мир с помощью органов чувств. Для студента образовательный процесс состоит из трех этапов: перцепции, анализа и восприятия предложенного материала. Только один студент быстро схватывает информацию, а у другого, даже после многократного повторения, не получается ее освоить. Поэтому выбранная программа и методика преподавания иностранного языка должна ориентироваться на особенности восприятия студентов.

Известно, что в зависимости от типа восприятия, люди делятся на визуалов, аудиалов, кинестетиков и дигиталов. Визуалы, вполне понятно, оперируют образами, так как воспринимают окружающую действительность с помощью зрения. Аудиалы воспринимают информацию на слух. Им важно услышать, а не прочитать, например. У кинестетиков ведущие органы чувств – это осязание и тактильные ощущения. Интересно, что люди с данным типом восприятия составляют почти половину всего населения нашей планеты. А вот дигиталы в меньшинстве. Чаще всего это уже взрослые люди, у них восприятие происходит через логическое осмысление (цифры, знаки, аргументы).

Таким образом, для оптимизации образовательного процесса преподаватель должен излагать материал, ориентируясь на все каналы восприятия, чтобы увеличить шансы эффективного усвоения предложенного материала студентами. Возвращаясь к вопросу преподавания иностранного языка, необходимо отметить, что изучение словарного запаса – это важнейший этап, так как он позволяет осуществлять коммуникацию. К сожалению, мы сталкиваемся с тем, что у большинства студентов не сформирован навык заучивания иноязычной лексики, хотя они уже как минимум 7 лет изучали иностранный язык в школе. Поэтому задача преподавателя вуза научить их запоминать лексику, так как это поможет им в успешном освоении текстов профессиональной направленности. Безусловно, сам преподаватель должен понимать, как устроена система памяти, что позволит ему разработать эффективные методы обучения, которые будут способствовать расширению словарного запаса студентов.

Память – это способность кодировать, хранить и воспроизводить информацию. Таким образом, тремя главными процессами, участвующими в работе человеческой памяти, являются кодирование, хранение и воспроизведение (извлечение).

Нейропсихология, связанная с процессами памяти, очень сложна и еще не до конца изучена. Информация поступает в нашу систему памяти через сенсорные сигналы, включая зрение, слуховые, тактильные и обонятельные восприятия, посредством которых периферические нервы передают импульсы от органа чувства в мозг, где они преобразуются в форму, которую можно обрабатывать и хранить.

Информация кодируется тремя основными способами: визуальным (т.е. изображением), акустическим (т.е. звуковым), тактильным (т.е. прикосновением) и семантическим (т.е. смыслом). Воспринимаемые ощущения декодируются в различных сенсорных областях коры головного мозга, а затем объединяются в гиппокампе мозга (парная структура, расположенная в височных полушариях) в одно целое. Гиппокамп осуществляет функцию кратковременной памяти, отвечает за анализ всех входных данных и в конечном итоге решает, будут ли они переданы в долговременную память.

В процессе консолидации памяти, она сначала формируется как кратковременная память из временной сенсорной памяти, за которой следует преобразование в более длительную память. В нейропсихологии важно осознавать, что человеческая память фундаментально ассоциативная, то есть новая информация запоминается лучше, если ее можно связать с ранее полученными знаниями, которые уже прочно закрепились в памяти.

Следовательно, если оно воспринимается как лично значимое, оно будет закодировано и консолидировано более эффективно, что позволит улучшить запоминание.

Вызов или восстановление памяти относится к последующему повторному доступу к событиям или информации из прошлого, которые ранее были закодированы и сохранены в мозге. Этот процесс часто и определяется как запоминание. Система памяти больше похожа на коллаж или мозаику, чем на библиотечную коллекцию, поскольку она хранится в разрозненных частях мозга, связанных между собой нейронными связями. Таким образом, восстановление определенного воспоминания требует повторного посещения нервных путей, которые были сформированы, когда память была закодирована.

Существует два основных метода доступа к памяти: узнавание и воспоминание.

Узнавание – это ассоциация события или физического объекта с ранее пережитым или

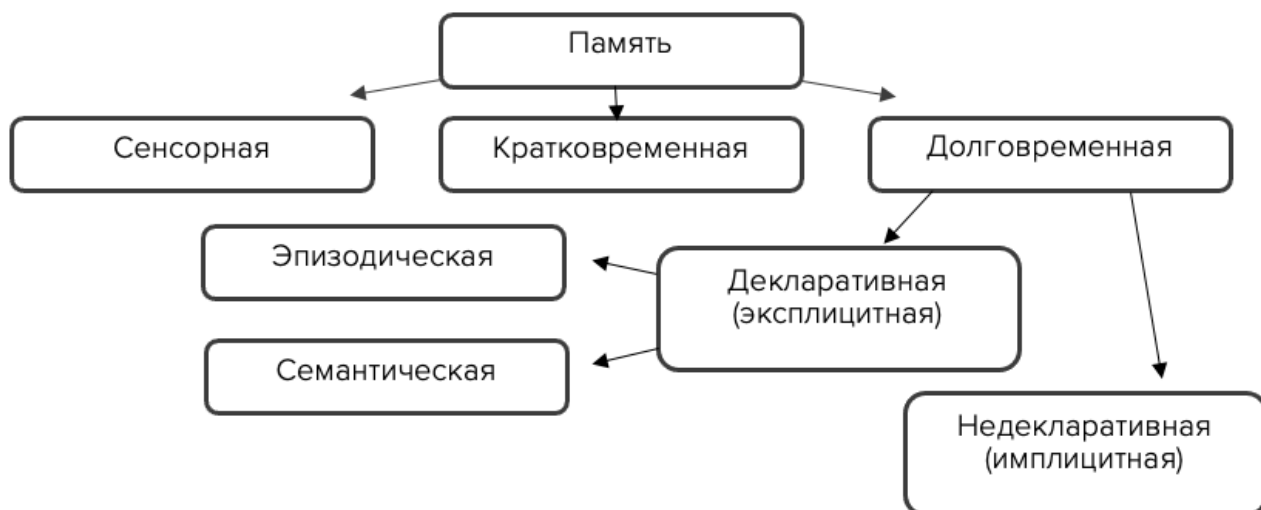
встреченным, и включает в себя процесс сравнения информации с памятью, которая в основном подсознательна; тогда как воспоминание инициируется последовательно (т.е. воспоминание событий или предметов по порядку), по сигналу (т. е. воспоминание посредством стимулов или подсказок) и свободно (т. е. воспоминание посредством свободных ассоциаций).

Система памяти человека, как известно, представляет собой сложный процесс, который включает три основных этапа: кодирование, хранение и извлечение информации. По своей длительности наша память представлена следующей классификацией: сенсорная, кратковременная и долговременная. Сенсорная память фиксируется на уровне органов чувств, это краткая запись информации, которая поступила через зрительные и слуховые восприятия. Она крайне кратковременна, если нет необходимости запоминать воспринятое, то оно быстро замещается новой информацией. Кратковременная память, оперативная память, дает возможность временно хранить информацию, но не более 20-30 секунд. Далее происходит процесс фильтрации: нужное уходит в долговременную память, а не нужное замещается новой информацией. А долговременная память – это наш архив, который нужную информацию может хранить несколько десятилетий.

Долговременную память подразделяют на декларативную (эксплицитную) и недеklarативную (имплицитную) память. Недекларативная память – это процедурная память, которая отвечает за хранение элементов прежнего опыта: условные рефлексы, навыки и привычки, которые выполняются автоматически. А декларативная память содержит опыт, информацию и воспоминания, которые актуализируются произвольно и сознательно.

В вопросах эффективности преподавания иностранного языка особый интерес вызывает то, как устроена именно декларативная память, позволяющая хранить информацию, которой человек может в дальнейшем манипулировать. Она бывает семантической и эпизодической. Семантическая память - это не красочные образы и картинки, а конкретные правила, предметы и события. Она позволяет фиксировать, хранить обобщенные знания о мире. Именно она необходима для использования языковых средств. Что касается эпизодической памяти, то ее содержимое – это память об автобиографических событиях, о событиях личного опыта, которые произошли в определенном месте и времени [11]. Этот тип памяти обладает не только контекстом, но и эмоционально окрашен. Термин «эпизодическая память» был впервые введен в 1972 году Энделем Тульвингом, канадским когнитивным психологом, исследовавшим проблемы памяти.

Итак, декларативную память ученые рассматривают как две, с одной стороны, контрастные системы, где знания фиксируются семантической памятью, а опыт — эпизодической памятью, а с другой стороны как взаимозависимые системы, которые могут успешно сотрудничать. Например, если опыт был интенсивным, ярким, эмоциональным, то высока вероятность, что полученные знания и информация будут эффективнее и продолжительнее удерживаться в памяти.



**Рисунок 1. Типы памяти**

Цель нашего исследования изучить системы памяти человека, обращая особое внимание на эпизодическую память, акцентируя внимание на то, как эпизодическая память может быть использована для улучшения запоминания и сохранения словарного запаса иностранного языка в процессе аудиторных занятий. Мы рассмотрим две теоретические концепции, которые предполагают, что эпизодическая память может быть более устойчивой, если студенты при знакомстве с новой лексикой активно вовлекаются в образовательный контекст. Процесс освоения профессиональной лексики, которая в дальнейшем позволит молодым специалистам быть в курсе современных достижений в их профессиональной области, должен привести не к пассивному владению словарным запасом, а к умению активно его использовать в коммуникации. Каким образом этого достичь? Какие эффективные методы применить? Ответы на эти вопросы постараемся найти, рассматривая потенциальные возможности данных теорий.

Как уже указывалось выше, эпизодическая память хранит события личного опыта, которые произошли с человеком в определенном месте и времени, в кругу определенных людей и предметов. В этом ее уникальность. Более того, есть еще один существенный фактор, который способствует улучшению эпизодической памяти. Это – эмоции. Чем ярче, эмоциональнее и интенсивнее переживается событие, тем устойчивее его запоминание. В отличие от эпизодической памяти, семантическая память (от греческого слова «обозначающий») содержит информацию подобно компьютеру в форме общих фактов и понятий, которые не связаны никак с обстоятельствами и окружением, на фоне которых происходило их освоение. Ученые утверждают, что слова не хранятся в семантической памяти разрозненно, они также имеют связи, которые обеспечивают возможность поиска необходимой информации благодаря некоторому подобию ссылок [9].

Среди исследователей существует консенсус в том, что приобретение словарного запаса имеет решающее значение для эффективного общения на английском как иностранном языке. Без обширного словарного запаса никакая значимая информация не может быть передана. Студенты испытывают разочарование, когда они не могут подобрать необходимые слова для выражения своих мыслей. Для того, чтобы сформировать устойчивые языковые навыки в любом из четырех видах речевой деятельности: аудировании, говорении, чтении и письме, недостаточно знать основные грамматические правила и структуры. Необходим адекватный словарный запас, он как мышцы для нашего скелета. Без них он будет неподвижен. Поэтому расширение словарного запаса, его постоянная активизация являются важной задачей при обучении иностранному языку. Лексические единицы возможно вспоминать только в том случае, если они хранятся в долговременной памяти.

Когда мы предлагаем студентам новый лексический материал на занятиях, они запоминают не только слова, но и их значения. Здесь вступает в силу процесс кодирования этой новой информации для сохранения ее в памяти. Как мы уже отмечали, активизируются эпизодическая память, которая сохраняет личную информацию, и семантическая память, сохраняющая общую информацию. Затем, когда необходимо применить данный лексический материал запускается процесс поиска этой информации в памяти. Таким образом, идет декодирование сохраненной информации для ее использования (повторения), что обеспечивает ее закрепление в памяти.

Ученые отметили, что те эмоции и переживания, которые сопровождают процесс запоминания нового материала представляют собой часть памяти, и они, эти эмоциональные сигналы, могут помочь вспомнить когда-то усвоенную информацию. Но иногда контекст запоминается легче, чем фактическая изученная информация. Благодаря контексту и эмоциональным подсказкам можно легко вспомнить фактическую информацию. То есть положительные эмоции на занятиях являются тем необходимым ландшафтом, который способствует эффективному обучению. Изучая новый учебный материал, студенты будут гораздо более мотивированы, если пробудить в них интерес и любознательность.

Давайте рассмотрим 2 теоретические концепции, которые призваны активизировать эпизодическую память студентов для расширения их словарного запаса. Речь идет о Модели экспериментального обучения (МЭО) и Теории проработки

## **1. Модель экспериментального обучения**

Авторство данной модели принадлежит Дэвиду Колбу – ученому, педагогу, который в



вопросах развития карьеры и профессионального образования опирается на экспериментальное обучение. В 1980 году он основал компанию Experience Based Learning Systems (ELBS), целью которой было проведение исследований и разработка практических решений в области эмпирического обучения. Колб использовал работы Джона Дьюи, Жана Пиаже и Курта Левина для создания своей модели [5]. И сегодня его теория широко используется при разработке различных образовательных программ. По его мнению, опыт играет важную роль в процессе обучения. Модель Колба представляет собой цикл обучения, который состоит из следующих этапов:

Конкретный опыт – это или новая ситуация, в которой приобретается новый опыт, или переосмысливается уже существующий опыт.

Мыслительное (рефлексивное) наблюдение – это этап наблюдения, размышления и оценки полученного опыта.

Абстрактная концептуализация (обобщение) – это процесс, при котором рефлексия порождает новую идею или изменяет уже существующую некую абстрактную концепцию. Таким образом, человек учится благодаря пережитому опыту, анализирует полученную информацию.

Активное экспериментирование – это последний этап, который дает возможность активно применять свои идеи.

Авторы утверждают, что эффективное обучение состоится только в том случае, если студент полностью пройдет через весь цикл. Причем не важно с какого этапа он начнется. Это комплексный процесс, где каждый этап либо подкрепляет предыдущий либо становится началом следующего.

Суть данной модели состоит в том, что новые знания приобретаются посредством трансформации уже существующего опыта. Такой практический подход помогает студентам соотнести свой опыт с новой информацией. В процессе обучения иностранному языку важно научить учеников быть самостоятельными, готовыми к решению поставленных задач, критическому мышлению и сотрудничеству. Когда студенты осваивают новый лексический материал в таком контексте, активно принимая участие в процессе обучения, работая в команде, возникает большая вероятность того, что эта новая информация будет закодирована в долговременной памяти и в будущем будет успешно извлекаться из эпизодической памяти.

## 2. Теория проработки

Эта теория своими корнями уходит в когнитивную психологию, которая возникла в 1950-х годах. Последователи данного подхода в психологии рассматривают человека как рациональное существо, которое способно к процессу обработки информации в виду специфической и сложно организованной системы мозга и памяти. Именно когнитивизм помогает понять, как мы можем применить наши знания и опыт для освоения новой информации и дальнейшего развития. Таким образом, данная теория относится к когнитивному обучению, которое реализует идею о том, что обучаемые успешнее запоминают и вспоминают полученные знания только тогда, когда они лично участвуют в процессах их кодирования. Речь идет о самостоятельно выстроенных ассоциациях между уже существующими знаниями и новым материалом.

Чарльз Рейгелут – американский теоретик в области образования, имеющий докторскую степень по педагогической психологии, во второй половине XX века предложил свою Теорию учебного дизайна, которая включает теорию проработки и теорию моделирования. Цель его исследования была понять, во-первых, как обучаемые смогут создать такие ассоциации, и, во-вторых, как это сделает процесс запоминания эффективным и приведет к академическим успехам. Безусловно, такой подход к обучению должен активизировать деятельность учащихся на занятии. Они перестают быть пассивными слушателями. Обучение становится осмысленным. Рейгелут и его коллеги применяли эту теорию в различных академических контекстах. Им удалось разработать различные стратегии, которые были направлены на развитие учащихся (картирование концепций, рефлексивное письмо, создание проектов и др.).

Возвращаясь к теме нашего исследования, стоит отметить, что при знакомстве с новым лексическим материалом важно создать такие условия во время занятий, чтобы студенты с помощью различных приемов и заданий смогли связать новые лексические единицы со своими знаниями и опытом. Тогда есть вероятность того, что новый словарный запас станет активным и легко будет использоваться в дальнейшей коммуникации студентами. Для решения

данной задачи преподаватель иностранного языка должен разработать систему заданий и упражнений, которые помогут учащимся сначала вспомнить то, что они уже знают по данной теме. Важно донести до них практическое значение нового материала и только потом приступить к презентации новых концепций в такой форме, чтобы она была интересна и знакома студентам через создание ассоциаций с уже известными им понятиями и категориями. Нельзя игнорировать использование интерактивных элементов в образовательном процессе. В конце занятия необходимо дать возможность студентам самим подвести итог: что они узнали нового, какие у них возникли ассоциации с их личным опытом и знаниями. Такой подход поможет укрепить вновь созданные связи и обеспечить более устойчивое запоминание новой информации.

Применение на практике основных положений данных концепций, а именно, Модели экспериментального обучения и Теории проработки, поможет активизировать эпизодическую память студентов при освоении нового лексического материала. Модель экспериментального обучения выдвигает гипотезу о том, что при участии студента в четырехэтапном процессе (конкретный опыт, мыслительное наблюдение, абстрактная концептуализация и активное экспериментирование) знакомства с новым материалом, он запомнит его наверняка. А активное участие обучаемых в образовательном процессе, пропагандируемое Теорией проработки, через создание ассоциаций с личным опытом, знаниями и известными понятиями обеспечит вероятность устойчивого запоминания нового набора слов. Это может помочь осуществить различные стратегии: картирование концепций, рефлексивное письмо и обучение на основе проектов.

Применение новых концепций с использованием предыдущих знаний учащихся улучшает вовлеченность и критическое мышление. Обучение требует опираться на предварительные знания, которые обеспечивают фундамент, где в дальнейшем могут появиться стены, как при строительстве дома. Улучшение эпизодической памяти обеспечивает долгосрочное запоминание словарного запаса, а это в свою очередь может обогатить коммуникативные навыки студентов.

В начале нашей статьи мы уже упоминали, что при организации учебного процесса преподавателям важно помнить о том, что есть несколько каналов восприятия информации. Принято говорить о 4-х группах людей, исходя из особенностей их личностного восприятия окружающего мира: визуалы, аудиалы, кинестетики и дигиталы. Авторы современных методик рекомендуют адаптировать стиль обучения к данным группам обучаемых. Стили обучения они называют «модальностями» и считают, что предпочтительной модальностью является визуальная. Автором последней версии данной концепции VARK-модель, которая возникла еще в 20-х годах прошлого столетия в Америке, является Нил Флеминг (новозеландский преподаватель). Довольно большое количество преподавателей как на Западе, так и в нашей стране поддерживают ее и считают, что нужно адаптировать процесс обучения, исходя из представленных категорий студентов в группе. Исследователи, которые проводили эксперименты различного характера, пришли к выводу, что соответствующий доминантной модальности стиль обучения не привел к особо значимым успехам. Для улучшения результатов учебного процесса необходимо использовать разнообразные стили и методики.

Полностью отвергать данную теорию нельзя, так как она дает пищу для разработки интересных и эффективных подходов к обучению, а в нашем конкретном случае для освоения новой лексики. Прежде всего это необходимость воздействия на разные каналы получения информации, а также применение мультимодальности и мультимедийности. Другими словами, представляя новый объем лексического материала нужно обеспечить ее изображение, текстовую компоненту, проговаривание вслух и применение новой информации в реальной или виртуальной действительности. Например, нам необходимо ввести новую профессиональную лексику. Можно начать с чтения ее определений и перевода, затем перейти к изучению небольшого учебного текста с использованием новых лексических единиц, потом прослушать монологическое высказывание или диалог на базе новой лексики. Далее можно предложить студентам составить самостоятельно короткую историю или диалог по опорным словам для закрепления новой информации.

Таким образом, стратегия, которая дает возможность реализовать принципы мультимодальности

дальности и мультимедийности, позволяет не только успешно учитывать как требования программы обучения, так и предпочтения студентов, но и помогает активизировать разные каналы восприятия информации, что приведет к комплексному освоению нового материала и устойчивому формированию новых навыков. Рассмотренные нами концепции: Модель экспериментального обучения и Теория проработки, а также типы и особенности памяти дают нам понимание того, как мы, преподаватели, можем активизировать эпизодическую память студентов для того, чтобы новые знания, полученные на наших занятиях, стали устойчивыми умениями и навыками.

### Литература:

1. Выготский, Л. С. 1982. Мышление и речь. В: Выготский, Л. С., Собр. соч.: в 6 т. Т. 2. М.: Педагогика, с. 118–184.
2. Клацки Р. Память человека. Структуры и процессы. М.: Мир, 1978. С. 160–165.
3. Лурия, А. Р. 1974. Об историческом развитии познавательных процессов. М.: Изд-во МГУ.
4. Рейгелут, К. М., и Гарфинкл, Р. Дж. (1994). Системные изменения в образовании. Энглвуд-Клиффс, Нью-Джерси: Публикации по образовательным технологиям.
5. Пиаже Ж. Избранные психологические произведения.- М., Прогресс, 1967.
6. Carey, J. (2005). *Brain facts: A primer on the brain and nervous system*. Washington, DC: Society for Neuroscience
7. Debra M. B. Herbert, J. S. (2001). *Memory awareness and schematization: learning in the university context*. *Cognitive Psychology*, 15(6), 617-637.
8. Herbert, D. M., & Burt, J. S. (2004). *What do students remember? Episodic memory and the development of schematization*. *Applied Cognitive Psychology: The Official Journal of the Society for Applied Research in Memory and Cognition*, 18(1), 77-88.
9. Jones, M. N., Willits, W., & Dennis, S. (2014). *Models of semantic memory*. *The Oxford handbook of computational and mathematical psychology* (pp. 232–254). Oxford University Press.
10. Nikolaev, A. R., InêsBramão, Johansson, R., & Johanssona, M. (2023). *Episodic memory formation in unrestricted viewing*. *NeuroImage*.
11. Tulving, E. (1983). *Elements of episodic memory*. England : Clareendo Press.
12. Tulving, E. (2002). *Episodic Memory: From Mind to Brain*. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 1-25

**ОБ АВТОРАХ:**

**Мелихова Валерия Игоревна,**  
магистрант (Педагогические науки), Московский  
государственный университет технологий и  
управления им. К.Г. Разумовского, Москва,  
Россия

**Богатырева Светлана Николаевна,**  
кандидат филологических наук, доцент и  
кафедра иностранных языков, Московский  
государственный университет технологий и  
управления им. К.Г. Разумовского, Москва,  
Россия

**ABOUT THE AUTHORS:**

**Melikhova Valeria I.,**  
master's student (Pedagogical sciences),  
K.G. Razumovsky Moscow State University of  
Technologies and Management (FCU), Moscow,  
Russia

**Bogatyreva Svetlana N.,**  
PhD in Philology, Associate Professor and  
Department of Foreign Languages,  
K.G. Razumovsky Moscow State University of  
Technologies and Management (FCU), Moscow,  
Russia

*Мелихова В.И., Богатырева С.Н.*

**Влияние глобализации на формирование семейных ценностей в культуре России**

*Семейные ценности играют важную роль в становлении личности каждого человека. Их развитие, укрепление и продвижение необходимы для движения общества вперед. Однако любые традиции и обычаи, под влиянием различных факторов, подвергаются трансформациям и изменениям. Одним из таких факторов является процесс глобализации. Именно в процессе глобализации происходит слияние культур разных стран. Такой процесс имеет множество преимуществ. Глобализация позволяет рассмотреть особенности каждой культуры и понять иной жизненный уклад, что приводит к более высокому уровню терпимости и уважению других культур. Осознание особенностей других традиций и обычаев повышает уровень образованности и эрудированности населения каждой страны. Однако, несмотря на большое количество положительных последствий глобализации, существует и ряд недостатков. Одним из основных является полное исчезновение уникальности каждой страны за счёт внедрения традиций и обычаев других стран в культуру одной страны. Чаще всего глобализация сказывается на семейных ценностях разных культур. Так, например, в современной России происходит ряд трансформаций, оказывающих влияние на сознание молодежи и ее восприятие мира. В данной статье анализируются особенности развития традиционного общества в России, его обычаи и особенности. Также рассмотрены последствия влияния глобализации на современную молодежь, формирование ее семейных ценностей и важнейших жизненных приоритетов.*

**Глобализация, семья, ценности, молодежь, традиционное общество, Россия.**

**Для цитирования:** Мелихова В.И., Богатырева С.Н. Влияние глобализации на формирование семейных ценностей в культуре России // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 91-96.

**THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON THE FORMATION OF FAMILY VALUES IN RUSSIAN CULTURE**

*Melikhova V.I., Bogatyreva S.N.*

*Family values play an important role in the development of the personality of every person. Their development, strengthening and promotion are necessary for society to move forward. However, any traditions and customs, under the influence of various factors, undergo transformations and changes. One of these factors is the process of globalization. It is in the process of globalization that the cultures of different countries merge. This process has many advantages. Globalization allows us to consider the characteristics of each culture and understand a different way of life, which leads to a higher level of tolerance and respect for other cultures. Awareness of the characteristics of other traditions and customs increases the level of education and erudition of the population of each country. However, despite the many positive consequences of globalization, there are also a number of disadvantages. One of the main ones is the complete disappearance of the uniqueness of each country due to the introduction of traditions and customs of other countries into the culture of one country. More often than not, globalization affects the family values of different cultures. For example, in modern Russia a number of transformations are taking place that influence the consciousness of young people and their perception of the world.*

*This article analyzes the features of the development of traditional society in Russia, its customs and features. The consequences of the influence of globalization on modern youth, the formation of their family values and the most important life priorities are also considered.*

## **Globalization, family, values, youth, traditional society, Russia.**

**For citation:** Melikhova V.I., Bogatyreva S.N. The impact of globalization on the formation of family values in Russian culture. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 91-96. (In Russ.)

Актуальность данной статьи обоснована недостаточным освещением последствий влияния глобализации на формирование и сохранение семейных ценностей. Сохранение уникальности традиций и обычаев каждой страны стоит под вопросом из-за стремительного пространства и развития такого феномена как глобализация.

Цель работы состоит в том, чтобы обратить внимание на такую насущную проблему как потеря отличительных черт каждой культуры под влиянием глобализации.

Задачи:

- 1) рассмотреть понятие глобализации, выделить ее положительные характеристики;
- 2) рассмотреть понятие семьи, а также проанализировать особенности традиционных семейных ценностей;
- 3) выделить тенденции развития современной молодежи на территории РФ и проанализировать особенности их восприятия жизни;
- 4) выявить сформированные традиции за рубежом;
- 5) рассмотреть негативное влияние глобализации на формирование традиционных взглядов.

### **Введение**

В призме каждой культуры семья занимает важнейшее место. Именно семья и семейные ценности оказывают влияние на развитие человечества и являются главным двигателем движения любого общества. Семья формирует личность, ее духовные ценности и моральные принципы. Каждый человек усваивает ряд правил, жизненных примеров и ценностей в рамках семьи. Созданный психологический микроклимат в каждой семье позволяет отыгрывать определенные социальные роли. Таким образом, в рамках семьи каждый человек проживает пробную версию настоящей жизни, учится взаимодействовать с окружающим миром и развивает свои социальные способности. Все это является неотъемлемой частью социализации и становления личности каждого человека. Поэтому сохранение, соблюдение и передача семейных ценностей из поколения в поколение крайне важно для каждой культуры.

На сегодняшний день общество претерпевает множество изменений. Культура любой страны модифицируется, а новые ценности и традиции стремительно привносятся в каждое общество. Зачастую все эти изменения происходят под влиянием такого процесса как глобализация. С приходом СМИ, современных технологий и сети Интернет люди всё больше узнают об образе жизни, культуре, традициях и обычаях других стран. Виртуальное пространство чаще подогревает интерес жителей планеты к новшествам и изменениям в мире, что сказывается на их мировоззрении и мироощущении. Довольно заметный отпечаток на культуре каждой страны оставляет восприятие мира в европейских и западных странах. В свою очередь это влияние сильно сказывается на формировании традиций и обычаев на территории России.

К настоящему моменту традиции и обычаи жителей России претерпели множество модификаций. Новые идеи продвигаются в массы современной молодежью, что способствует отходу привычных обычаев на второй план. Так современное поколение устанавливает новые приоритеты, в которые входит карьера, личное благосостояние, физическое и психологическое здоровье, хобби, увлечение и собственная реализация. В призме жизни нового поколения отсутствует потребность в продолжительном взаимодействии с ближайшими родственниками, продолжение рода и воспитании детей, а также реализация собственного потенциала посредством создания семьи. Таким образом, сохранение традиционных ценностей находятся под угрозой и требуют большего внимания в целях реанимации.

На сегодняшний день процесс глобализации оказывает влияние на культуру каждой страны в нашем мире. Данный процесс включает в себя не только политические или экономические изменения, но и становится причиной изменения внутренних социальных ценностей

каждого народа. Возникает вопрос: как же глобализация способна повлиять на изменение культурной идентичности той или иной страны?

Прежде необходимо понять, что же такое «глобализация». Данный термин звучит во многих источниках, которые дают разные определения.

Например, социально-политическая энциклопедия предоставляет следующее определение. «Глобализация - процесс возрастающего воздействия на социальную действительность отдельных стран и различных факторов международного значения: экономических и политических связей, культурного обмена и т.п.» [3].

По мнению Морозовой Л.А. глобализация является современным этапом мировой интеграции народов, обществ и государств. Уже давно процесс глобализации установил новый порядок формирования окружающего мира в рамках каждой национальности. Такой порядок основан на гармоничной интеграции интересов одних культур в другие, в процессе которой происходит более успешная межъязыковая коммуникация [7].

В современном мире процесс глобализации является одним из важных факторов развития любого общества. Он позволяет рассмотреть каждую культуру с разной стороны, увидеть процесс ее развития и выявить особенности культурных ценностей каждой страны. Это позволяет более детально исследовать разнообразие народов нашей планеты, окунуться в традиции и обычаи других стран, что способствует не только успешной межъязыковой коммуникации, но и интеллектуальному развитию каждого человека.

Каждая страна развивается в соответствии со своим темпом, территориальными и историческими особенностями. Основываясь на этих критериях, формируются свои традиции и обычаи в рамках той или иной страны.

Семья и семейные ценности являются основой формирования любого общества. Так же, как и любое здание не обойдется без фундамента во время стройки, так и общество не сможет развиваться без семейного уклада, который формирует дальнейший вектор направления всего общества в целом. Именно в кругу семьи происходит становление личности каждого человека. Семья позволяет ребенку пройти начальный этап социализации перед выходом в общество. В противном случае люди не смогли бы развиваться, взаимодействовать с окружающими их людьми и миром в целом.

Четко сформулированную классификацию или структуру семейных ценностей выделить сложно, поскольку каждая страна обладает рядом своих, уникальных обычаев и традиций. Однако, несмотря на это можно отметить, что подавляющее большинство следует семейным ценностям, в основе которых лежит:

- супружество (направленность человека на создание отдельной ячейки в обществе, обладающую своими правами и обязанностями, а также имеющая упорядоченную структуру взаимоотношений супругов);

- родительство (то есть желание обрести социальный статус родителя, где человек берет на себя ответственность заботиться о ребенке, а также воспитывать его в соответствии с нормами общества);

- родство (целью родства является сохранить взаимоотношения со своей кровной семьей, их поддержка и постоянный родственный контакт.)

Эти три параметра определяют традиционные семейные ценности, которым следуют жители Российской Федерации [10].

Исторически сложилось, что Россия следует традиционным обычаям, которые существуют в стране и закреплены по сей день. Говоря о традиционных семейных ценностях, стоит упомянуть, что их основным компонентом является зарегистрированный союз мужчины и женщины, на основании законодательства страны [10].

Семья и семейные ценности подобно двигателю в машине координируют настоящее и будущее Российской Федерации. Кроме социальной ответственности и поддержания традиционных ценностей в обществе, они также защищены государством и религией. Здесь обычаи страны находятся в постоянном поддержании, а их особенности и черты постоянно укрепляются с помощью различных рычагов давления, таких как образование, кинематограф или законодательство [2]. А также несмотря на то, что в России проживает многонациональный народ, каждый регион или республика поддерживает и следует всем национальным семейным традициям Российской Федерации.

В настоящее время традиции и обычаи, связанные с семейными ценностями на территории Российской Федерации, остаются основным постулатом в обществе. Это подтверждают государственные программы семейной политики, а также современные социальные опросы и проведенные социальные исследования на основе анализа российской аудитории [1].

В рамках традиционного уклада жизни выступают три основных признака:

- патриархальный уклад жизни (семьи строятся по принципу «мужчина – глава семьи», где роль мужчины является основной фигурой в процессе формирования семейного уклада. Женщина в такой модели семьи берет на себя создание домашнего очага, а также реализуется через воспитание детей.);

- многодетность (целью создания семьи является непосредственное продолжение рода, и впоследствии ориентир на воспитание детей, как личностей общества в целом);

- культивирование и воспитание ценностей (включает в себя передачу традиционных ценностей из поколения в поколение).

Опираясь на указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», можно отметить, что на территории России основной приоритет отдается защите и сохранению семейных ценностей. Важно помнить, что именно подрастающее поколение должно хранить в себе ценности, сформированные в той или иной стране с годами, чтобы в дальнейшем все традиции и обычаи перенеслись из поколения в поколение. Безусловно, современная молодежь является проводником этих ценностей в будущее, что позволяет сохранить уникальность и неповторимость культуры россиян.

С приходом глобализации множество аспектов современного мира потерпело изменения. Виртуальная коммуникация, международный обмен ресурсами, интеграция валют, создание международных компаний, а также процесс миграции и перемещение народов из одной страны в другую – все это сопровождается неизбежной интеграцией одной культуры в культуру другого народа. Безусловно, такой процесс помогает дополнить культуру новыми ценностями и расширить круг традиций и обычаев каждого народа. Вследствие взаимодействия культур происходит проникновение новых ценностей и их принятие. Однако практика показывает, что подобный процесс интеграции чужих ценностей в жизненный уклад людей другой культуры чаще всего стирает ее уникальность и отличительные черты.

Процесс глобализации формирует новое понимание «государства» и «нации» в целом. В таких условиях суверенность и единство данных субъектов стирается, а интересы, которые преследуются отдельными народами ставятся под общее значение. Возникает так называемая «целостность народа», которая способствует слиянию людей всех национальностей и рас в одну группу людей с одними общими интересами и целями.

На сегодняшний день современный мир потерпел множество изменений в частности переоценку приоритетов и социальных ценностей в целом. Этому способствует процесс интеграции народов в культуру других стран. Такой процесс в первую очередь влияет на сознание народа, а именно на перемену их мышления и мироощущения, что приводит к стремительной смене семейных ценностей [4]. Кризис, который терпит институт семьи, напрямую зависит от влияния интеграции других народов на систему ценностей в России. В настоящее время в Российской Федерации отмечается сокращение числа браков, увеличивается число разводов, а также снижение рождаемости заключается в том, что для многих молодых людей сегодня создание семьи, семейный образ жизни вообще не являются жизненными приоритетами.

Взгляды предыдущего и современного поколения кардинально разнятся между собой. Молодежь сегодня придерживается индивидуалистского образа жизни, а в ее основные приоритеты входят такие ценности как:

- карьерные достижения и перспективы (успех в работе, материальное составляющее и реализация через рабочий аспект);

- благосостояние (благополучное устройство в жизни и личностный комфорт);

- физическое и психологическое здоровье и образ жизни (забота в первую очередь о себе, о своём состоянии и работа над собственными ощущениями и эмоциями);

- друзья, общество (социальная активность через свободное и необязательное общение, которые рассматривается в контексте общения и простых встреч);

- хобби, увлечения (концентрация на собственных интересах, развитие собственных

способностей в различных сферах).

Такие понятия как «любовь», «уважение», «доброта» и «поддержка» остаются в призме мироощущения современной молодежи. Однако отношение к семейным ценностям скорее всего имеет оттенок безразличия, прагматичности и полного избегания. Сегодня институт семьи не является необходимым и важным местом для проживания своей жизни и реализации своего потенциала. В картине мира современного поколения семейственность и родственные связи не идёт параллельно с такими понятиями как «комфорт» и «безопасность»

В жизненной парадигме молодежи существуют другие способы регулирования своей жизни. В первую очередь это связано с тем, что современное поколение с годами освоило самостоятельность. Для представителей данной возрастной группы не составляет никаких трудностей проживать самостоятельно без родителей, не испытывать финансовых затруднений в связи с реализацией через карьеру, а также отсутствует ценность домашнего очага, ведения хозяйства или необходимость заботы о потомстве [6].

Формирование взглядов современной российской молодежи происходит через постоянный контакт с западными или европейскими культурами. Именно они являются противоположностью для российской модели семьи и семейных ценностей.

Рассматривая традиции и семейные обычаи на территории Европы, стоит отметить, что ведущим способом коммуникации в семье является либеральность и демократия. Здесь нет чёткой иерархии по возрасту, статусу или полу члена семьи, что говорит об отсутствии патриархата как главной модели построения семьи. Отношения в семье строятся на основе равенства и выполняемых обязанностях. К примеру, если женщина обеспечивает семью, значит за ней будет последнее слово и принятие ключевых решений в делах семьи. Среди мужчин же довольно распространено ведение хозяйства, помощь по дому или уход за детьми. Во многих европейских странах декретный отпуск вправе брать не только представительницы женского пола, но и мужчины.

Что касается продолжения рода и воспитания детей жители европейских стран придерживаются довольно прагматичных принципов. Безусловно, воспитание детей проходит в комфортной, наполненной заботой и любовью атмосфере, но вместе с тем жители Европы и западных стран не имеют привычку оставаться в тесном контакте со своей семьей. Как правило, после своего совершеннолетия ребенок покидает родительский дом, поступает в университет или колледж, зачастую совмещает учебу вместе с работой и реализуется в этой жизни самостоятельно. Они не получают материальную или моральную поддержку близких и чаще всего не проявляют инициативы в сторону своих родителей в дальнейшем. В странах запада также распространено так называемое непослушание детей и проживание своей жизни в рамках своих идей, желаний и предпочтений. Это связано с индивидуалистским мировоззрением и образом жизни на территории большинства стран Европы и запада [8], [5], [4].

Как было упомянуто ранее в европейских семьях преобладает либеральный и демократичный взгляд на жизнь и на семью в целом. Родители дают своим детям свободу выбора и действий не только в рамках семьи, но и за ее пределами. Дети в таких семьях имеют право голоса, а также возможность выражать свое собственное мнение. Либеральность рассматривается и в контексте выбора образования или карьеры. Ребенок сам вправе решать, что ему хочется делать в жизни, где реализовываться и чем заниматься в течение своей жизни. Безусловно, демократичность распространяется и на решения, которые касаются образа жизни, личных предпочтений и желаний ребенка. Родители европейских и западных семей не навязывают свой жизненный уклад, дают возможность ребенку выбирать то, как ему действительно хочется проживать жизнь, не закрепляя за ними никаких жизненных установок, семейных ценностей, традиций и обычаев.

В связи с развитием такого процесса как глобализация происходит стремительная интеграция семейных ценностей западных и европейских стран, в культуру России. Очевидным является тот факт, что российская культура впитывает большую часть традиций и обычаев других стран. Это приводит к полному исчезновению индивидуальности и уникальности России как отдельного государства.

Подводя итоги сказанному, можно сказать, что проблема влияния глобализации на формирование семейных ценностей остро стоит в Российском обществе. Семья является важным и одновременно сложным постулатом в формировании каждого общества. Заимствуя



культурное достояние других стран, мы в первую очередь подвергаем риску сохранение нашего культурное наследие, исторические аспекты формирования нашей страны и непосредственно отличительные черты нашей страны. Важно помнить, чтить и передавать ценности, традиции и обычаи из поколения в поколение, чтобы сохранить уникальность российской культуры на много столетий.

Также стоит отметить, что слепое следование за процессом глобализации приведет любое общество к общенациональной катастрофе. Безусловно, данное явление содержит ряд положительных коннотаций, которые были представлены выше, но не стоит забывать, что негативное влияние глобализации оказывает разрушительный эффект на мировое общество. Необходимо тщательно перерабатывать информацию, анализировать ее, а также чтить традиции общества, в котором проживает определенный народ.

### Литература:

1. Алексеев Н.В. Специфика взаимодействия русской православной церкви с обществом и государством в условиях глобализационных вызовов // PolitBook. 2024. №1. – с. 119-120 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-vzaimodeystviya-russkoy-pravoslavnoy-tserkvi-s-obschestvom-i-gosudarstvom-v-usloviyah-globalizatsionnyh-vyzovov> (дата обращения: 01.02.2024).
2. Браженская Н.Е., Османов М.М. Трансформация семейных ценностей в условиях цифрового общества // Образование и право. 2021. – с. 127. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-semeynyh-tsennostey-v-usloviyah-tsifrovogo-obschestva> (дата обращения: 01.02.2024).
3. Глоссарий по политологии. Проект [www.cde.osu.ru](http://www.cde.osu.ru).
4. Лапин Н.И. Проблема ценностей в исследованиях В. А. Ядова и его коллег // Экономическая социология. 2009. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-tsennostey-v-issledovaniyah-v-a-yadova-i-ego-kolleg> (дата обращения: 24.10.2023).
5. Лебедева Л.Г. О социокультурных характеристиках старших и младших поколений современных россиян // НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право. 2023. №2. – с. 248. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsiokulturnyh-harakteristikah-starshih-i-mladshih-pokoleniy-sovremennyh-rossiyan> (дата обращения: 01.02.2024).
6. Мацковский М.С. Социология семьи. Проблемы теории, методологии и методики. – М., 1989. – с. 7.
7. Морозова Л.А. Теория государства и права. – М.2010. – 384 с, 1, с.99.
8. Николайчук И.А., Янглева М.М., Якова Т.С. Социокультурные аспекты приверженности россиян моделям коллективистского и индивидуалистического поведения: медиагеографические подходы в социологии // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. №3 (67). – с. 106. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-aspekty-priverzhennosti-rossiyan-modelyam-kollektivistskogo-i-individualisticheskogo-povedeniya> (дата обращения: 01.02.2024).
9. Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 N 1618-р <Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года>.
10. Трошкина И.Н. Семейные ценности: категория, структура // Философская мысль. 2022. №12. – с. 4-5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/semeynye-tsennosti-kategoriya-struktura> (дата обращения: 01.02.2024).
11. Хайнал Дж. Европейский тип брачности в перспективе // Брачность, рождаемость, семья зАНтоа три века: Сб. статей / Под ред. А. Г. Вишневого и И. С. Кона. — М.: Статистика, 1979. — С. 14–70.

**ОБ АВТОРЕ:****Романов Петр Сергеевич,**

доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры иностранных языков, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

**ABOUT THE AUTHOR:****Romanov Petr S.,**

Doctor of Pedagogy, Associate Professor, Professor of the Department of Foreign Languages, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

*Романов П.С.*

### **О роли вузовских и школьных библиотек в подготовке педагогических кадров в системе образования Северной Америки**

*В статье представлен исторический обзор развития творческого взаимодействия библиотечных организаций стран Северной Америки и профессорско-преподавательских коллективов высших и средних учебных заведений упомянутых стран в области подготовки педагогических кадров.*

### **Библиотеки, педагогические кадры, система образования.**

**Для цитирования:** Романов П.С. О роли вузовских и школьных библиотек в подготовке педагогических кадров в системе образования Северной Америки // Социально-гуманитарные технологии. 2024. №1 (29). С. 97-105.

## **ON THE ROLE OF UNIVERSITY AND SCHOOL LIBRARIES IN THE TRAINING OF TEACHING STAFF IN THE NORTH AMERICAN EDUCATION SYSTEM**

*Romanov P.S.*

*The article presents a historical overview of the development of creative interaction between library organizations in the countries of North America and teaching staff of higher and secondary educational institutions of the mentioned countries in the field of teacher training.*

### **Libraries, teaching staff, education system.**

**For citation:** Romanov P.S. On the role of university and school libraries in the training of teaching staff in the North American education system. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2024; 1 (29): 97-105. (In Russ.)

Вопросы многогранной роли академических библиотечных организаций давно находятся в поле зрения отечественных и зарубежных библиотековедов. Среди отечественных ученых в этом направлении можно отметить труды Т.В. Еременко, О.Л. Лаврик [1, 2], коллективную деятельность отечественного журнала «Школьная библиотека», выпускаемый «Ассоциацией школьных библиотекарей русского мира» с 2000 года, и многих других отечественных библиотековедов и организаций. Также в отечественной литературе, посвященной деятельности зарубежных библиотечных организаций можно проследить возрастающий интерес к исследованию роли академических библиотек в современной образовательной и информационной среде [3]. В связи с этим представляет интерес проследить развитие темы в трудах зарубежных библиотековедов, в том числе в системе вузовского образования Северной Америки, а именно роли академических библиотек в подготовке педагогических кадров этих стран.

Взаимодействие библиотечных организаций с институтами высшего и среднего образования США и Канады имеет давние исторические корни. 11 июля 1987 г. состоялась ежегодная конференция Американской библиотечной ассоциации (в дальнейшем АБА или Ассоциация), на которой было принято решение объединить усилия участников АБА и национального Совета США по аккредитации профессиональной деятельности преподавателей. Хотя это событие

можно рассматривать как некую рутинную бюрократическую процедуру, тем не менее оно получило разноречивые оценки специалистов как со стороны педагогического сообщества США, так и со стороны библиотечного сообщества. В работах зарубежных библиотековедов, в официальных правительственных докладах по этой тематике официально подчеркивается неоспоримая роль Американской библиотечной ассоциации в плане воздействия на подготовку школьных специалистов, в частности на подготовку библиотекарей и работников информационных технологий для школьных и академических библиотек.

В целях лучшего понимания механизмов эффективного воздействия этой неправительственной некоммерческой организации на данный процесс следует уяснить, что она собой представляет и какие именно рычаги влияния на достижение признанных результатов находятся в ее арсенале. Вот что пишет о Американской библиотечной ассоциации такой источник как Википедия.

Американская библиотечная ассоциация (англ. The American Library Association (ALA)) является организацией, которая поддерживает библиотеки и библиотечное профессиональное образование не только в США, но и по всему миру. В её состав входят около 66 000 членов. Ассоциация была основана в 1876 году в Филадельфии. Её основное отделение находится в Чикаго.

Американская библиотечная ассоциация состоит из множества подразделений, наибольшими из которых по числу участников являются библиотечные и рабочие подразделения. Американская библиотечная ассоциация включает в себя также Ассоциацию публичных библиотек (PLA) (подразделений публичных библиотек ALA).

Члены ассоциации могут присоединиться к одному или нескольким филиалам АБА. Всего существуют одиннадцать подразделений ассоциации, которые занимаются студенческими, школьными техническими или общественными библиотеками. Члены ассоциации имеют возможность присоединяться к любому из семнадцати круглых столов, которые объединяют людей вокруг более определённых интересов и проблем.

АБА сотрудничает с региональными, государственными и студенческими образованиями по всей стране. Ассоциация организует конференции, участвует в развитии библиотечных стандартов и издаёт множество книг и периодических изданий. АБА ежегодно присуждает большое число известных книжных премий, наград в сфере средств массовой информации, включая Caldecott Medal, Newbery Medal, и Литературную премию Стоунволла. [6]

Начиная с 1900 г. Американская библиотечная ассоциация не предпринимала ярко выраженных шагов по повышению уровня обучения педагогических кадров в школах США, в том числе и библиотечных работников этих учебных заведений. Вопросы целесообразности курирования школьных библиотек в аспекте подготовки библиотечных кадров подвергались скрупулезному рассмотрению Ассоциацией. Дискуссия развернулась о том, следует ли проводить профессиональную учебу библиотечных кадров в средних школах страны [4]. В конечной итоге было принято коллективное решение не проводить подобной учебы для школьных библиотекарей, отдав здесь первенство самим средним учебным заведениям. Фактически ассоциация предложила заниматься вопросами профессиональной учебы школьных библиотекарей другой крупнейшей некоммерческой организации Северной Америки - Американской образовательной ассоциации. Эта ассоциация представляет собой крупную профессиональную организацию США, которая объединяет в своих рядах преподавателей средних школ и другой школьный персонал а также преподавателей и других наемных работников колледжей и университетов, преподавателей-пенсионеров, студентов педагогических факультетов и колледжей. Она насчитывает более 3 миллионов членов, ее штаб-квартира размещается в Вашингтоне. Практически в каждом штате страны и 14000 общин существуют ее филиалы и аффилированные организации, в которых трудится 550 наемных работников. В 2006-2007 финансовом отчетном году ее бюджет достигал 307 миллионов долларов США. Ассоциация позиционирует себя как общественную организацию по профессиональному признаку, которая использует для поддержания нормальной офисной работы труд наемных работников, а также входит в состав некоторых крупнейших организаций в мире подобного профиля. Попутно отметим, что организация не стоит при этом в стороне от политической деятельности в стране, и традиционно поддерживает платформу демократической партии США, а также либеральных организаций страны [7].

Для того, чтобы оценить в полном масштабе влияние библиотечных ассоциаций США на процесс аккредитации преподавателей средних и высших учебных заведений, целесообразно вникнуть в подробности самого процесса аккредитации, а также в историю взаимодействия Ассоциации с преподавательским сообществом страны. Процессу аккредитации в целом было посвящено немало аналитических работ зарубежных исследователей, в то время как взаимодействию упомянутых общественных организаций в совместной деятельности по процессу аккредитации явно недостаточно. Вначале следует отметить некоторые особенности общего процесса аккредитации, поскольку это позволит лучше понять работу механизма взаимодействия. Зарубежными исследователями аккредитация рассматривается одновременно как процесс и как статическое состояние. Как процесс его отличает оценочный подход к образовательному процессу и меры по повышению качества обучения путем совершенствования стандартов учебного процесса. Под статическим состоянием в зарубежном библиотековедении понимается соответствие требований общества к качеству образовательного процесса, то есть выдвигаемые обществом требования к этому качеству в полной мере выполняются образовательными программами. Другими словами, термин аккредитация является для общества надежной гарантией и свидетельством высокого уровня качества образовательных программ, реализуемых в том или ином колледже или университете, целостности и достоверности знания, которое получают студенты учебного заведения. В Соединенных Штатах отсутствует централизованная правительственная система управления высшими учебными заведениями. Поэтому процесс аккредитации осуществляется исключительно неправительственными общественными организациями, специализирующимися на контроле качества обучения. От министра образования<sup>1</sup> страны требуется в этой ситуации опубликовать перечень общественных организаций страны, которым делегировано право проводить аккредитацию высших и средних учебных заведений страны на соответствие образовательным стандартам. Организации из этого списка, в статусе доверенных институтов, должны удовлетворять всем требованиям, которые предъявляет к ним государственные органы. Подобный механизм аккредитации действует в Соединенных Штатах уже более полувека. Можно привести следующие примеры. Совет по аккредитации вузов США (СОРА) был создан в 1974 году как неправительственная организация с целью содействия уполномоченным общественным структурам в эффективной аккредитации высших и средних учебных заведений страны. Этот Совет периодически публикует результаты анализа работы тех организаций, которые подотчетны ему, оценивает их с точки зрения соответствия критериям аккредитационной деятельности и распределяет специальные гранты для поощрения отличившихся организаций. Спустя 20 лет своей деятельности Совет был упразднен и заменен другим органом со сходными функциями – Комиссией по аккредитации высших учебных заведений - Commission on Recognition of Postsecondary Accreditation (CORPA), которая продолжила свою работу начиная с 1994 года. Впоследствии в 1997 году был создан еще один общественный орган по аккредитации высших учебных заведений страны в частном коммерческом секторе образования. - Council on Higher Education Accreditation (CHEA). При таком механизме аккредитации высшие учебные заведения, прошедшие процедуру аккредитации, имеют возможность выступать полноправными субъектами образовательной системы США и быть признанными министерством образования страны, участвуя в многочисленных правительственных и общественных проектах поддержки системы образования в стране. Так например, в числе таких проектов очень популярны федеральные программы финансовой поддержки студентов, которые организует и курирует непосредственно министерство образования США в соответствии с действующим законодательством страны. Кроме того, сам факт прохождения аккредитации позволяет эффективно использовать систему college

<sup>1</sup> Министр образования (США) - Должностное лицо, возглавляющее Министерство образования США [Department of Education, U.S. ]; консультирует президента по вопросам федеральной политики и программ в области образования. Назначается президентом США "по совету и с согласия" [advice and consent] Сената [Senate, U.S.] и является членом кабинета [cabinet]. У министра есть один первый заместитель [Deputy Secretary], а также несколько помощников [Assistant Secretary ], возглавляющих отраслевые управления. Пост министра создан в 1979 в результате реорганизации Министерства здравоохранения, образования и социальных служб [Department of Health, Education and Welfare]

credits<sup>2</sup> при переходе студента из одного учебного заведения в другое. Следовательно, аккредитация в роли своеобразного образовательного паспорта высшего учебного заведения удостоверяет его надежность и достоверность информации, предлагаемой будущим студентам и обществу, укрепляя доверие к данному высшему учебному заведению. Выступая в роли процесса, носящего добровольный характер, и будучи неправительственным мероприятием, аккредитация включает в себя самооценку и оценку со стороны родственных институтов. В системе высшего образования аккредитация имеет своей целью, во-первых, удостоверить соответствие высшего учебного заведения, а также средних учебных заведений существующим стандартам системы образования страны; во-вторых, повысить уровень качества образовательного процесса. (стр.5 первоисточника). Как правило, в системе высшего образования США проводят аккредитацию двух типов – институциональную и специализированную. Институциональная аккредитация предполагает оценку и аккредитация учебного заведения в целом и проводится, как правило, региональными уполномоченными агентствами. В этих целях вся территория Соединенных Штатов разделена на шесть географических зон. (таблица стр.6). Не перечисляя всю обширную сводную таблицу, отображающую деятельность региональных агентств по аккредитации высших и средних учебных заведений, попавших в отдельную географическую зону, приведем для примера одну позицию из такой таблицы. Например, ассоциация школ и колледжей Новой Англии осуществляет свои плановые функции в образовательных учреждениях, расположенных территориально в штатах Коннектикут, Майн, Массачусетс, Нью-Гемпшир, Род-Айленд и Вермонт. Такое разделение учебных заведений США по шести географическим зонам признается министерством образования страны и нашло поддержку в его структурных подразделениях. Региональная аккредитация служит свидетельством того, что учебное заведение отвечает минимальным требованиям к уровню качества оказываемых образовательных услуг.

В то время как институциональная аккредитация относится к характеристике качества обучения в целом в проверяемом институте, специализированная аккредитация относится к конкретным отдельным учебным программам учебного заведения, а также к характеристике подразделений вуза, то есть к факультетам, колледжам и школам<sup>3</sup>. Аккредитация в рамках этой разновидности может быть применима не только к отдельной учебной дисциплине, но даже к расписанию занятий в проверяемом учебном подразделении. Специализированная аккредитация очень часто на практике связана с профессиональными знаниями и с прохождением практики. Министерство образования США признает за специализированными институтами право аккредитации широкого круга высших учебных заведений гуманитарного профиля, высших учебных заведений дизайна и художественного образования, юриспруденции, социальной сферы и жилищно-коммунального профиля, здравоохранения. В число таких специализированных агентств по аккредитации входят следующие: Ассоциация американских юристов, Национальная ассоциация музыкальных учебных заведений, Национальный Совет по аккредитации педагогических учебных заведений, Американская ассоциация зубных врачей, Американская ассоциация психологов, и многие другие. Специализированная аккредитация служит свидетельством того, что профессиональная учебная программа соответствует стандартам выбранных профессий. Эти профессии играют определенную роль как в выборе и создании стандартов, так непосредственно в применении этих стандартов на практике. Реализация специализированной аккредитации обладает рядом несомненных преимуществ. Во-первых, в глазах обществ она выступает как фактор надежности и достоверности полученного студентами высшего или среднего образования и обладают в результате надлежащей квалификацией. Во-вторых, выступает для студентов гарантией того, что учебно-методическая программа, прошедшая аттестацию, соответствует стандартам их будущей профессии. В-третьих, проведение специализированной аккредитации служит для профессионального сообщества

<sup>2</sup> "кредит" (зачётная единица в высшем учебном заведении; как правило, количество кредитов за курс равно количеству аудиторных занятий в неделю в течение семестра: 1 аудиторное занятие в неделю - 1 "кредит" за курс, 2 аудиторных занятий - 2 "кредита" и т. п.) Другими словами это единица измерения учебных часов, которые применяются для расчета учебной нагрузки студента и расчета размеров финансовой помощи

<sup>3</sup> Этот термин традиционно для США применим к некоторым подразделениям высшего учебного заведения и не имеет в данном случае отношения к институтам системы среднего образования

определенной гарантией, что вновь испеченные специалисты обладают соответствующими профессиональными навыками. Общая аккредитация высших учебных заведений придает им определенный вес в профессиональном сообществе в процессе проведения самооценки и оценки со стороны профильных учреждений, служит мощным побудительным фактором для совершенствования качества подготовки будущих специалистов. Кроме того, в целом аккредитация способствует внедрению стандартов повсеместно по всем регионам страны как по учебным заведениям, так и по учебным программам, и служит признаком качества образования.

Как уже отмечалось ранее, Американская библиотечная ассоциация была учреждена еще в девятнадцатом веке с целью способствовать развитию, продвижению и совершенствованию библиотековедения и информационной науки, техники библиотечной работы для обеспечения всеобщего доступа к информации и приобретения знаний. Руководящими органами ассоциации выступают Совет ассоциации и исполнительный комитет. Совет ассоциации принимает стратегические решения в политике достижения целей своей деятельности. Его состав избирается на общем собрании всего состава ассоциации. Также на общем собрании избирается президент Ассоциации на период в три года, в течение которых он выступает как избранный президент, но не вступивший в должность; как действующий президент; как президент в отставке. Также на общем собрании избирается казначей ассоциации, для российских условий название этой должности привычнее звучит как главный бухгалтер. В круг обязанностей исполнительного директора входит деятельность по организации работы в штаб-квартире ассоциации в Чикаго. В состав ассоциации входит одиннадцать подразделений, деятельность которых организована в соответствии с направлениями работы современных библиотек, либо в соответствии с типом библиотеки. В состав Ассоциации входят специальные, постоянно действующие, межструктурные, объединенные и временные комитеты. Постоянно действующие комитеты представляют собой комитеты ассоциации или комитеты Совета. Так например, в 1956 году по решению Совета Ассоциации был создан комитет по аккредитации, по режиму своей работы - постоянно действующий. Он был создан на базе предшествовавшего ему Совета ассоциации по библиотечному образованию, созданного еще в 1924 году. Этот комитет ответствен за аккредитацию учебных программ, реализация которых позволяет студентам получить первую начальную степень в области библиотечных исследований и техники библиотечной работы. Вне всяких сомнений это степень магистра в библиотековедении. Ассоциация постоянно занимается аккредитацией учебных программ в 57<sup>4</sup> высших учебных заведений США, Канады и Пуэрто-Рико. Этот комитет также занимается созданием и совершенствованием стандартов в области библиотечного образования. Начиная с 1988 года Ассоциация принимает самое деятельное участие в аккредитации магистерских программ специально для медиаспециалистов в школьных библиотеках. Этому способствует тесное взаимодействие Ассоциации с национальным советом по аккредитации педагогических программ в области применения стандартов, разработанных и внедренных Американской ассоциацией школьных библиотекарей, являющимся структурным подразделением Американской библиотечной ассоциации. На современном этапе более сорока подобных программ получили признание этих организаций, и все они направлены на образование школьных библиотекарей и медиаспециалистов. В рамках всей ассоциации вся ответственность за управление процессами аккредитации возложена на офис аккредитации ассоциации. Исторически сложилось так, что этот офис традиционно занимается аккредитацией библиотечных школ и их учебных программ, в том числе при подготовке специалистов в области библиотечной работы как в средних, так и в высших учебных заведениях. Начиная с 1988 года зона ответственности этого офиса или точнее сказать – Комитета была значительно расширена за счет включения в нее функций контроля за управлением процессов аккредитации в Национальном Совете по аккредитации программ в педагогическом образовании. Заместитель директора Комитета по аккредитации сотрудничает с исполнительным директором Американской ассоциации школьных библиотекарей, которому были делегированы именно такие функции, то есть функции взаимодействия. Начиная с 2001 года Совет по аккредитации в системе высшего образования получил полное признание с стороны Американской библиотечной ассоциации как надежный и уполномоченный партнер в области

<sup>4</sup> Статистические данные за 2009 год

управления качеством образовательных и выпускных программ для будущих библиотечных работников.

В роли признанного учреждения в профессиональной области по аккредитации Национальный Совет педагогических программ был учрежден в 1954 году и получил статус официального органа по аккредитации учебных программ школах, колледжах и на факультетах педагогического образования США. Национальный Совет представлял собой неправительственное объединение, охватывающее тридцать три национальных профессиональных объединения и общественные организации, цель и задачи деятельности которых заключались в том, чтобы способствовать подготовке высококвалифицированных кадров для педагогических дисциплин, в том числе и управленческого звена. Структура управления Национальным Советом представляла собой достаточно сложный, но эффективный механизм. Персонал Совета насчитывает 24 работника, в состав которых входят президент Совета, первый вице-президент, три вице-президента и четыре директора. Пять исполнительных правлений (в их числе исполнительное правление, правление аккредитации, правление по взаимодействию с государственными структурами, специализированное правление и апелляционный совет) осуществляют непосредственное управление всей деятельностью Национального Совета, осуществляя тесное взаимодействие с тридцатью тремя профессиональными образовательными организациями и общественными объединениями, аффилированными с Национальным Советом. Исполнительное правление занимается совершенствованием всех применяемых в деятельности Совета стандартами, финансовыми вопросами деятельности Совета, подбором кадров, соблюдением распорядка внутренней деятельности и действующего законодательства государства. Также исполнительное правление рассматривает и анализирует разрабатываемые Советом по аккредитации, Советом по партнерскому взаимодействию, Советом по партнерскому взаимодействию, Советом по специальным направлениям стандарты, принимает их или отклоняет. Национальный совет по аккредитации курирует деятельность 632 колледжей педагогического профиля. Он представляет собой общественный институт, уполномоченный федеральным правительством Соединенных Штатов осуществлять не только аккредитацию колледжей, но и отдельных учебных программ, используемых в таких учебных заведениях страны как колледжи и университеты, в которых осуществляется подготовка и выпуск педагогических кадров для системы полного среднего образования страны. В рамках проводимой Национальным советом процесса аккредитации предусмотрена возможность признания уникальных педагогических рекомендаций для профессиональной специализации, то есть для аккредитации таких кадров как школьный персонал библиотекарей и медиаспециалистов. Для заинтересованных организаций предоставлена возможность подключиться к деятельности Национального комитета по аккредитации на самых различных стадиях реализации аккредитационных процессов и в самом различном объеме, в том числе в создании стандартов обучения будущих учителей и преподавателей. Комитет по разработке специализированных программ уполномочен проводить экспертизу и утверждение стандартов программ, внедрение стандартов и программ, прошедших аккредитацию в учебный процесс учебных заведений. Со стороны министерства образования США и Совет по аккредитации программ высшего образования этот орган пользуется признанием и поддержкой в своей деятельности. Американская библиотечная ассоциация и национальный комитет по аккредитации программ высшего образования играют важнейшую роль в поддержании качественного уровня изучаемых программ для библиотечных работников и медиаспециалистов школьных библиотек на протяжении длительного периода времени, причем итоги этой совместной деятельности признаются достаточно эффективными, хотя между ними и случались расхождения.

Может на основании вышеизложенного сделать промежуточный вывод. Министерство образования США признает негосударственную организацию Совет по аккредитации высших учебных заведений ответственным и уполномоченным институтом проведения аккредитации учебных заведений страны, а также координатором всех инициатив в проведении специализированных аккредитаций в пределах полномочий, обусловленных постановлениями министерства образования и уставом организации. В свою очередь Национальный совет по аккредитации тесно сотрудничает с Американской библиотечной ассоциацией в аспектах аккредитации учебных программ в высших учебных заведениях страны по подготовке библиотечных кадров.

Следует особо рассмотреть случай аккредитации учебных программ по подготовке библиотечных специалистов для работы в средних и начальных школах так называемого образовательного звена K-12, т.н. система полного среднего образования. Среди специалистов по зарубежному образованию существует мнение, что система среднего образования или довузовская система образования имеет трехступенчатую структуру, где ребенок начинает свою учебу в возрасте приблизительно шести лет и завершает в восемнадцать. Такое определение дается в Википедии. Подобный возрастной разброс учащихся накладывает особый отпечаток на содержание и качество учебных программ. Именно поэтому в заинтересованных организациях США уделяют особое внимание именно этой ступени при проведении аккредитации. В настоящее время и Американская библиотечная ассоциация (ALA) и Национальный Совет по аккредитации педагогического образования занимаются (NCATE) занимаются вопросами аккредитации учебных программ (в том числе) по подготовке медиаспециалистов и библиотечных работников для системы K-12. Специфика работы каждой из этих организаций обуславливает направление работы и зоны ответственности, на чем они сосредоточивают свои усилия. Традиционно Американская библиотечная ассоциация имеет дело с аккредитацией программ, по завершению которых выпускникам специализированных библиотечных факультетов (в североамериканской терминологии они зачастую называются – schools) присваивается степень магистра в самих США, а также в Канаде и Пуэрто-Рико. В свою очередь Национальный Совет проводит параллельно аккредитацию в школах, колледжах и педагогических вузах США. Национальный Совет располагает полномочиями по аккредитации учебных программ в колледжах и университетах для подготовки педагогических кадров для начальной и средней школы. На протяжении всего двадцатого века школьный медиаспециалист, завершивший курс обучения по программе Национального Совета, получит степень бакалавра по педагогике после прохождения специализированных курсов.

В начале восьмидесятых годов прошлого века в процесс аккредитации приложила свои усилия Американская Ассоциация школьных библиотекарей (AASL). В 1983 году эта ассоциация предприняла попытку присоединиться к Национальному Совету по аккредитации педагогических программ, но их заявка была отклонена исполнительным органом Совета. Превалирующую роль со стороны библиотечных организаций страны в то время, безусловно, играла Американская библиотечная ассоциация, которая влияла на создание и внедрение стандартов в учебный процесс педагогических колледжей. а также принимала участие в оценке таких стандартов для школьных программ. В результате такого партнерства Американская Библиотечная Ассоциация получила возможность проводить аккредитацию как в библиотечных факультетах, так и в педагогических колледжах.

Следует сказать несколько слов о роли школьных библиотекарей и самих школьных библиотек в образовательной системе США. Развитие школьных библиотек в отличие от публичных библиотек США проходило более медленными темпами. Впервые попытка создания школьные библиотеки была отмечена в штате Нью-Йорк в 1812 году, когда губернатор штата затронул эту тему в ежегодном послании. В 1835 году государственным школам было разрешено учреждать школьные библиотеки при условии наличия для этих целей свободных денежных средств, и это разрешение было закреплено законодательно в согласовании с налоговыми установками. Другие штаты, а именно Массачусетс, Мичиган, Коннектикут и Род Айленд последовали примеру Нью-Йорка. Первоначальные этапы становления школьных библиотек характеризуются рядом трудностей и проблем в организационных вопросах. Исследователи истории становления и развития школьных библиотек в США среди наиболее существенных причин, влияющих на их медленное развитие, выделяют следующие:

- отсутствие в стране качественных учебников и книг для детского возраста;
- слабая материально-техническая база библиотек;
- успешное развитие сети публичных библиотек в США, которые по своей сути составляли конкуренцию фонда школьных библиотек.

Тем не менее, историки библиотечного дела в США дают высокую оценку первым попыткам заинтересованных лиц создавать школьные библиотеки. Так например, преподаватель государственного университета штата Джорджия Betty Morris подчеркивает важность самого факта учреждения школьных библиотек, что означает признание потенциальных возможностей школьной библиотеки влиять на качество образовательного процесса в школе, а также



важен сам факт привлечения государственных и иных средств для создания школьных библиотек [5]. Дальнейшее развитие школьных библиотек напрямую связано с развитием спектра услуг публичных библиотек школьным организациям. В 1889 году неизвестный John Cotton Dana, директор публичной библиотеки Денвера, один из первых теоретиков библиотековедения и информационной науки США, президент Американской библиотечной ассоциации в конце девятнадцатого века, ввел в практику библиотечной работы выдачу специальной подборки учебников и книг для преподавателей школ. По сути дела, это и был прообраз будущих школьных библиотек.

А Джона Коттона Дану можно назвать отцом-создателем базисных элементов будущих школьных библиотек. Инициатива Д.К. Даны нашла обстоятельную поддержку в библиотечном сообществе Соединенных Штатов того периода. Здесь достаточно упомянуть такое имя как Мелвил Луис Коссэт Дьюи- американский библиотекарь и библиограф, создатель всемирно известной десятичной классификации, изобретатель классической каталожной карточки, крупнейший библиотечный деятель. При поддержке столь именитого деятеля международного и американского библиотечного сообщества Дана обратился к библиотекарям и преподавателям страны с призывом создать в рамках Национальной Образовательной ассоциации секцию школьных библиотек. В выступлении на ежегодной конференции Ассоциации Дана уже обратился с более широким предложением об учреждении секции библиотек, убеждая делегатов в том, что библиотеки являются существенной и неотъемлемой частью учебного заведения и важнейшим элементом в обеспечении качественного учебного процесса. Вместе с тем, он выразил мнение, что секции библиотековедения и школьных библиотек должны существовать раздельно, другими словами он указал на необходимость более глубокой специализации в этом вопросе. В итоге через несколько лет в результате обсуждения различных организационных вариантов сложился орган, который получил известное и поныне наименование Американская ассоциация школьных библиотек, внесшая несомненный вклад в развитие и эффективную деятельность библиотек в составе средних учебных заведений США.

Пальму первенства в череде организационных усилий по внедрению школьных библиотек в учебный процесс опять получили власти штата Нью-Йорк. Еще в 1892 году был принят закон о выделении бюджетных средств на закупку литературы для школ на основе встречного финансирования<sup>5</sup>, что послужило весомым фактором на пути признания школьных библиотек полноправным элементом системы школьного образования в Северной Америке. Впоследствии метод финансирования закупок учебной литературы для школ получил свое дальнейшее развитие. Он поменялся на принцип финансирования в прямой зависимости от численности учащихся в среднем учебном заведении. Не следует забывать, что традиционно во властных структурах Соединенных Штатов и Канады именно характер финансирования тех или иных общественных проектов является лакмусовой бумажкой определения характера приоритета этого проекта. В 1910 году штат Нью-Йорк первым в стране создал в рамках ассоциации школьных учителей секцию школьных библиотекарей. Начиная с этого момента в сообществе школьных преподавателей стали признавать значимость школьных библиотек для среднего образования страны. Эту инициативу подхватили власти других штатов.

Развитие школьных библиотек, их текущее функционирование с этого времени переходит полностью в руки школьной администрации. Согласно официальной статистики от 1913 года более 90 процентов средних школ США обзавелись своими библиотеками. Попутно следует заметить, что в системе начальных школ США этот процесс начался позднее, хотя среди части школьных учителей бытовало мнение, что именно в начальной школе следует в первую очередь вводить школьные библиотеки, поскольку навыки чтения и привычка к чтению закладываются именно в этом возрасте. Поэтому в библиотеках начальной школы должен быть наиболее полный и более широкий ассортимент библиотечного фонда по сравнению с библиотекой средней школы.

К сожалению, в рамках одной статьи трудно изложить тему заявленного исследования, поэтому автор выражает надежду на публикацию ее продолжения в последующих номерах уважаемого журнала.

<sup>5</sup> встречное финансирование-стратегия фандрейзинга, направленная на получение финансирования из федерального или муниципального бюджета

**Литература:**

1. Еременко Т.В. Информатизация вузовских библиотек в России и США: сравнительный анализ. Монография. – Москва: Пашков дом, 2003. – 2 97 с.
2. Лаврик О.Л. Академическая библиотека в современной информационной среде. - Новосибирск: ГПНТБ СО РАН, 2003. - 251 с.
3. Романов П.С. Аннотированный библиографический список англоязычных диссертаций по библиотековедению (1903 – 2004 гг.) [Электронный ресурс] / МГУКИ. Кафедра библиотековедения; составил и перевел П.С. Романов. – М., 2006. – Электрон. текстовые дан. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). (регистрационное свидетельство Федерального агентства по информационным технологиям ИТЦ «Информрегистр» № 0320600386 от 24.03.2006 г.).
4. Gann Linda A., *The development of the partnership between the American Library Association and the National Council for Accreditation of Teacher Education*, PhD, University of Oklahoma graduate college, Norman, Oklahoma, 2010. – 226 p.
5. Morris, Betty J. *Administering the school library media center*. Westport, CT: Libraries Unlimited. - 2004.
6. <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/183097>
7. <https://en-academic.com/dic.nsf/enwiki/290262>