

Автономная некоммерческая организация Научно-образовательный центр
«Со-Действие»

Автономная некоммерческая образовательная организация
Дополнительного профессионального образования
«Уральская академия комплексной безопасности
и стратегических исследований»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ: ИДЕИ – ТЕХНОЛОГИИ – РЕЗУЛЬТАТЫ

Научный журнал

Выпуск 2 (19)



Москва – Челябинск
2015

УДК 371.011
ББК 74.200.507
П 37

Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты: науч. журнал. – Москва – Челябинск: АНО НОЦ «Со-Действие», 2015. – № 2 (19). – 88 с. – ISSN 2221-254X

Научный журнал

Издается в качестве рецензируемого журнала с 2010 года

Периодичность 4 раза в год

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

Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-55656 от 09.10.2013 г.

Включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Редакция оставляет за собой право внесения в текст незначительных сокращений и стилистической правки

Перепечатка материалов возможна только с письменного разрешения редакции. Ссылка на журнал обязательна

Точка зрения авторов публикаций не обязательно совпадает с позицией редакции

Подписной индекс по каталогу Почта России 24119

Электронная версия журнала на сайте www.profigro.ru

Главный редактор

А.А. Саламатов, д.п.н., проф. (г. Челябинск)

Заместитель главного редактора

Г.Г. Николаев, к.п.н. (г. Москва)

Ответственный редактор

А.В. Гребенищикова, к.п.н., доц. (г. Челябинск)

Редакционная коллегия:

Ш.А. Амонашвили, действ. чл. РАО, д.психол.н., проф. (г. Москва)

В.С. Антонюк, д.э.н., проф. (г. Челябинск)

С.В. Борисов, д.филос.н., проф. (г. Челябинск)

И.В. Вагнер, д.п.н., проф. (г. Москва)

Е.А. Лапина, к.и.н., доц. (г. Ижевск)

Л.А. Гегель, д.социол.н., проф. (г. Москва)

Л.А. Нефёдова, д.филолог.н., проф. (г. Челябинск)

А.В. Пономарев, д.п.н., проф. (г. Екатеринбург)

Редакционно-издательский совет:

В.С. Антонюк, д.э.н., проф. (г. Челябинск)

С.В. Борисов, д.филос.н., проф. (г. Челябинск)

И.В. Вагнер, д.п.н., проф. (г. Москва)

А.В. Гребенищикова, к.п.н., доц. (г. Челябинск)

Л.А. Нефёдова, д.филолог.н., проф. (г. Челябинск)

Г.Г. Николаев, к.п.н. (г. Москва)

А.В. Пономарев, д.п.н., проф. (г. Екатеринбург)

А.А. Саламатов, д.п.н., проф. (г. Челябинск)



9 772221 254111

«Professional'nyj proekt: idei, tehnologii, rezul'taty»

© АНО НОЦ «Со-Действие», 2015
© АНОО ДПО «УрАКБСИ», 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**Максименко Н.В.**

Историография проблемы формирования культуры медиавзаимодействия у будущих педагогов..... 5

Милюкова А.О.

Особенности обучения иностранному языку в военном вузе..... 9

Ярошенко О.Н.

Подходы к определению объективных измерителей эффективности и качества учебного процесса при подготовке будущих переводчиков..... 14

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**Апухтин А.С., Захарченко С.А.**

Роль аутсорсинга в повышении конкурентоспособности фирмы..... 20

Всяких М.В., Сульженко Т.С.

Развитие национальной платежной системы 25

Гунько Н.В.

Экономическая социализация студентов в системе высшего образования.... 29

Полещук В.С.

Аутсорсинг как фактор конкурентоспособности фирмы..... 34

Саламатов А.А.

Экономика образовательной сферы в аспекте инновационного развития региона..... 38

Федорова К.А., Апухтин А.С.

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал моногородов..... 47

Федорова К.А.

Институциональная система формирования трудового потенциала региона 52

Чудакова Н.В., Саламатов А.А.

Влияние конфликтов на уровень текучести кадров 57

Чудакова Н.В.

Проблемы управления конфликтами в современном менеджменте..... 61

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Салимова И.М.

Отличительные черты терминологического словообразования..... 67

Сорокина Ю.В.

Факторы, мотивы и средства профессиональной самопрезентации 71

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 378
ББК 70/79

Н.В. Максименко

Челябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ИСТОРИОГРАФИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ МЕДИАВЗАИМОДЕЙСТВИЯ У БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация.** В данной статье рассматривается историография проблемы формирования культуры медиавзаимодействия у будущих педагогов, ее историографические этапы, раскрывается их суть.*

***Ключевые слова:** будущий педагог, культура, культурология, медиа, культура медиавзаимодействия, профессиональная подготовка.*

В словаре С.И. Ожегова историография определяется как «совокупность исторических исследований, относящихся к какому-нибудь периоду» [2]. Естественно, что любая периодизация является достаточно условной. Это связано с тем, что не просто установить точные даты историко-педагогических процессов, которые во многом зависят от общественных и социальных процессов. В связи с этим, в современной науке существуют различные подходы к проблеме периодизации.

Огромное значение имеет определение, и обоснование историографического начала проблемы формирования культуры медиавзаимодействия у будущих педагогов. Исходной точкой историографии проблемы формирования культуры медиавзаимодействия у будущих педагогов нами определено начало XX века. Поскольку именно в 20-е годы XX века началось использование медиа в образовательном процессе. До этого момента, медиа не получи-

ли должного распространения и их не использовались в образовании. Кроме того, именно в этот период в России начала складываться система педагогического образования.

Нами выделено три историографических этапа в развитии проблемы формирования культуры медиавзаимодействия у будущих педагогов. Первый этап – промежуток 20-х-80-х годов XX века. На начальном этапе применение медиа в образовательном процессе начало складываться на материале кинематографа. Использовались как художественные, так и научно-популярные ленты. Появляются и первые теоретические работы, посвященные образовательной и воспитательной роли кинематографа[1].

В этот же период в научный оборот входит термин «культурология». Понимание культурологии как особой науки о теории и практике культуры связывают с именем Л. Уайта[1].

Этап 50-60-х годов XX века – этап либерализации образования в России. В это время использование медиа в образовательном процессе российских вузов активно расширяется. Отсутствие стройной системы образования, недооценка роли медиа в обучении, дефицит квалифицированных кадров не давали возможности активного использования медиа в образовательном процессе педагогического вуза.

В 70-80-е годы XX века в России доминировало эстетически ориентированное образование. В работах отечественных педагогов вышедших в этот период затрагивались вопросы взаимодействия экрана и аудитории, кроме того, вышел ряд работ об образовании на медиа материале (О.А. Баранова, С.М. Иванова, И.С. Левшина, С.Н. Пензин, Ю.Н. Усов, А.В. Федоров).

Нужно отметить, что к концу 80-х годов XX века в научный оборот еще не введено понятия «медиавзаимодействие», «культура медиавзаимодействия». Но вместе с тем, за границей получило активное развитие новое направление – медиаобразование.

Второй историографический этап охватывает временной промежуток 80-90-х годов XX века. Начало данного периода связано с проведением коренных изменений в государственном устройстве СССР. Распад Советского Союза вызвал деструктивные изменения в общественной, политической, педагогической сферах. Изменения коснулись и системы подготовки будущих педагогов. Перед профессиональным образованием была поставлена зада-

ча повышения качества подготовки будущих педагогов.

В этот период культурология в России получила официальное признание. Она была легализована как направление высшего профессионального образования, как направление науки.

Что же касается вопросов культуры медиавзаимодействия, им, к сожалению, по прежнему не уделяется должного внимания.

Следует отметить, что в этот период растет интерес к медиа. Это в первую очередь связано с активным развитием медиа. Демократизация в стране позволила познакомиться с зарубежными образцами медиа. В плохо контролируемой, насыщенной разнородной медиа информацией среде возникли предпосылки для поверхностного восприятия медиа. В этих условиях высшая педагогическая школа должна была оперативно отреагировать на сложившуюся ситуацию.

В тоталитарную эпоху телевидение носило назидательный характер, в период 80-90-х годов XX века «парадигма воздействия» изменилась на «парадигму взаимодействия». Это стало ключевым моментом для использования телевидения в процессе медиавзаимодействия.

В рассматриваемый период педагогические вузы оснащались современной компьютерной техникой. Исследователи отмечают неподдельный интерес у будущих педагогов к новым медиа. Использование потенциальных возможностей компьютеров для педагогического образования так же активно рассматривалось в этот период исследователями.

В 90-е годы XX века появляются новые информационные технологии, новые медиа, которые имеют важные отличия от медиа советского периода. Это государственные и частные телевизионные компании, радиостанции, издательские дома, спутниковое телевидение, Интернет и т.д. Их контент отличается по тематической, политической, жанровой направленности.

В жизни складывающегося информационного общества медиа начинают играть лидирующую роль. В связи с этим, медиа постепенно включаются в образовательный процесс педагогических вузов, но следует отметить, что их активного системного применения нет.

В рассматриваемый период в России активно развивается медиапедагогика. Многие западные теории медиа, долгое время не доступные отечественной науке по идеологическим причинам, находят свое применение. Нужно отметить, что интерес к медиа в этот период наблюдается как у теоретиков, так и у практиков высшего профессионального педагогического образования. Но вместе с тем медиа взаимодействию по-прежнему не рассматривается в научных трудах.

Третий историографический этап охватывает временной промежуток конца XX века – начало XXI века. Этот период характеризуется бурным развитием медиа.

К началу XXI века ученые занимаются поиском новых путей образования. В связи с этим, профессиональное медиаобразование нахо-

дит свое отражение в учебных планах ряда вузов (Санкт-Петербургская академия культуры, Санкт-Петербургская Академия театрального искусства, Институт повышения квалификации работников телевидения и радиовещания и др.), но в педагогических вузах медиаобразования по-прежнему нет. Богатый потенциал отечественной медиапедагогике практически не используется при подготовке будущих педагогов.

В связи с вступлением нашей страны в Болонский процесс была пересмотрена система учебных достижений. Важное значение приобрели личностные качества будущего педагога. Например, компетенции, педагогическая культура и т.д. Эти изменения привели к острой необходимости рассмотрения феномена культуры медиавзаимодействия у будущих педагогов.

Библиографический список:

1. Бондаренко, Е.А. Творческая реабилитация средствами медиакультуры / Е.А. Бондаренко. – Омск: Изд-во Сибир. филиала Рос. ин-та культурологии, 2001. – 91 с.
2. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: «А Темп», 2006. – 944 с.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Bondarenko, Ye.A. Tvorcheskaya reabilitatsiya sredstvami mediakul'tury / Ye.A. Bondarenko. – Omsk: Izd-vo Sibir. filiala Ros. in-ta kul'turologii, 2001. – 91 s.
2. Ozhegov, S.I. Tolkovyy slovar' russkogo yazyka / S.I. Ozhegov, N.YU. Shvedo-va. – M.: «A Temp», 2006. – 944 s.

N. Maksimenko

Chelyabinsk State Pedagogical University

Chelyabinsk, Russia

**THE HISTORIOGRAPHY OF THE PROBLEM OF FORMATION OF CULTURE
MEDIainterACTION**

***Abstract.** This article discusses the historiography of the problem of formation of culture mediainteraction future teachers, its historiographical stages, their essence is revealed.*

***Keywords:** future teacher, culture, media, mediainteraction, professional training, cultural studies.*

УДК 372.8
ББК 70/79

А.О. Милюкова

Военный учебно-научный центр военно-воздушных сил
«Военно-воздушная академия» (филиал)
г. Челябинск, Россия

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ВОЕННОМ ВУЗЕ

***Аннотация.** Изучение культурного пространства, моделирующееся при помощи современной системы обучения иностранным языкам, а также методологические приемы использования диалога культур и культуроведческое наполнение занятий подразумевают формирования социокультурной компетенции, чтобы обеспечить реализацию практических, общеобразовательных и воспитательных целей обучения иностранным языкам.*

***Ключевые слова:** «диалог культур», социокультурная компетенция, межкультурная коммуникация.*

Одной из основных целей обучения иностранным языкам в вузе в государственном стандарте является формирование коммуникативной компетентности, можно определить которую в качестве способности решить коммуникативные задачи в определенных рамках множества коммуникативных ситуаций.

Главная цель языковой педагогики, в настоящее время, состоит в том, чтобы построить эффективную модель обучения иностранным языкам в условиях межкультурной коммуникации, которая, при этом, рассматривается в качестве процесса взаимодействия коммуникативных партнеров, являющихся представителями различных стран и принадлежащие к различным национальным и этническими культурам [1, с.212].

Во время изучения иностранного языка, в качестве исходного пункта сопоставления культур выступает

их равноценность, а воспитанникам, обучающимся целям межкультурного воспитания, относятся терпимость и готовность собственные нормы подвергать сомнению [3; 5].

Для обучения курсантов иностранному языку это представляется особо актуальным. Цель военного образования состоит в том, чтобы сформировать будущего офицера, как гражданина, который глубоко предан своему Отечеству, обладает высокими профессионально значимыми и нравственными качествами, способен действовать в военной обстановке. Чтобы не допустить войны, нужно быть толерантными к традициям и культуре других стран. Будущие офицеры, при обучении действиям в боевой обстановке, должны знать о законах мирного времени. Будущему офицеру нужно обладать, как военными знаниями, так и пониманию современной картины мира.

Курсанты должны находить путь в жизненный мир другой культуры, основываясь на собственном жизненном опыте осуществлять «диалог культур». Диалог культур представляет собой способ осознания своей культуры, которая только при наличии другой культуры получает самобытность и индивидуальность. Существованию культуры диалог придает истинный смысл [6, с.110].

В качестве одного из путей формирования у курсантов воспитания и социокультурной компетентности в контексте «диалог культур» считается система модульно-компетентностного обучения, доказавшая свою самостоятельность и инновационность, характеризуется которая следующими признаками:

- индивидуальность;
- самостоятельность;
- гибкость;
- структурированное предметное содержание;
- алгоритмизация учебной деятельности.

Когда курсанта знакомят с особенностями военной жизни другой страны, он может сравнивать реалии двух культур, используя при этом средства иноязычной коммуникации, соблюдая к проблеме диалога культур в парадигме лично ориентированного обучения системный подход.

При помощи этого, у курсантов наблюдается повышение уровня социокультурной компетенции.

Реальная межкультурная коммуникация в качестве формы общения представителей разных культур и языков реализуется с наибольшей эффективностью и плотностью тогда, когда в ней в процессе подго-

товки отводится особое место родной национальной культуре. Доминирование как национальной, так и иноязычной культуры здесь быть не может. Опора на сопоставление культур с указанием на своеобразие и выделением общего дает возможность осознать особенности восприятия мира народом изучаемой языковой страны и народом отечественной страны [2, с.174].

Во время изучения представляется закономерным поиск взаимодействия предмета «иностранный язык» с другими гуманитарными предметами, а также предметами технических и естественных наук, патриотическим воспитанием. На занятиях иностранному языку часто осуществляются межпредметные связи. К примеру, военная тематика многих текстов для изучения курсантов относит к военным наукам. Используются на занятиях иностранному языку мультимедийное оборудование, чтобы визуализировать ситуации общения. Признано эффективным использование для обучения иностранными языками информационно-коммуникативные технологии.

Общение, в условиях высшего учебного заведения, моделируется в речевых ситуациях, то есть тех ситуациях, когда появляется необходимость обращаться к речи в качестве средства воздействия друг на друга участников речевого акта. Так как говорится о ситуации общения, на занятиях преподаватель формирует коммуникативные задания так, чтобы обеспечить как действие, так и взаимодействие, то есть моделирует для всех участников речевого взаимодействия условия общения.

Для общения обучающихся, наиболее реальной сферой общения выступает сфера профессиональной деятельности. Отсюда и выбор соответствующих социальных ролей и ситуаций.

Это будет в условиях военного вуза роли подчиненных и командира, военнослужащих различных стран, служб и подразделений. Преподаватель создает такие учебно-речевые ситуации, позволяя курсантам проиграть фрагменты их будущей профессиональной деятельности, осуществляет, тем самым, профессиональную направленность обучения иностранным языкам. В военных вузах предполагаются следующие коммуникативно-речевые темы:

- на выставке современного вооружения;
- разговор с местным жителем;
- совместные боевые действия [4, с.86].

Как показывает практика, овладение в военной вузе иностранными языками проходит в специфических условиях, что сказывается на эффективности и качестве учебного процесса. Обуславливает особенность подготовки военных кадров жесткую регламентацию учебного времени и самого учебного процесса. Специфика овладения иностранными языками, в тоже время, предполагает более интенсивное, чем в обычных вузах, формирование языковой компетенции курсантов с первых учебных занятий.

В качестве одного из слабых аспектов лингвопрофессионального обучения выпускника военного вуза остается его лексический навык. Как

показывает практика, большая часть лексики, которая встречается в учебных пособиях и изучается на младших курсах, из-за ее низкой тематической ценности и частности забывается. Также существует проблема между соотношением объемов формирования пассивного и активного лексического словаря обучающихся. Чтобы расширить профессионально-ориентированный лексический запас выпускника военного вуза, особое внимание нужно уделять смещению в сторону пассивного словаря, который должен выпускник понимать во время чтения и восприятия на слух иностранной речи.

Эффективным формирование социокультурной компетенции курсантов будет в том случае, если при обучении иностранному языку были использованы методики, которые включают в себя следующие аспекты:

- диагностика социокультурной компетенции курсантов при помощи мониторинга, представленного системной уровневых критериев;
- комплекс заданий и упражнений, которые обеспечивают поэтапное формирование у курсантов социокультурной компетенции;
- метод лингвострановедческой компарации;
- тематические модули, которые содержат учебные тексты профессиональной и социокультурной направленности;
- этапы формирования социокультурной компетенции, такие, как практико-ориентированный;
- личностно-ориентированный;
- оперативно-деятельностный;
- информационно-познавательный;

– эмоционально-мотивационный.

Таким образом, в выстраиваемом на занятиях диалоге культур, осуществляется взаимодействие, где каждый курсант является субъектом деятельности, интересным и заинтересованным партнером в социокультурной образованиии. Осознавая себя субъектом культуры, развиваясь, самоактуализируясь и самоопределяясь [1, с.250].

Библиографический список:

1. Ванягина, М.Р. Формирование социокультурной компетенции курсантов военных вузов в процессе изучения иностранного языка / М.Р. Ванягина // Высшее образование сегодня. – М., 2010. – №11. – 36 с.

2. Гальскова, Н.Д. Теория обучения иностранным языкам: Лингво-дидактика и методика / Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез. –М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 265 с.

3. Гребенщикова, А.В. Сущность и структура информационной компетентности переводчика / А.В. Гребенщикова, А.А. Саламатов // Дулатовские чтения – 2011: материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 20-летию независимости Республики Казхстан и 15-летию Костанайского инженерно-экономического университета им. М. Дулатова. – Костанай, 2011. – С. 97-100.

4. Ломакин, А.А. Военно-профессиональная подготовка слушателей вузов Вооруженных Сил РФ в современных условиях: Монография. - М., 2009. – 127 с.

5. Саламатов, А.А. «Наша новая школа» – путь к культуре граждан и развитию общества / А.А. Саламатов, С.В. Санникова // Начальная школа плюс До и После. – 2012. – № 1. – С. 59-62.

6. Ценева, И.В. Формирование культуры иноязычной коммуникации будущих офицеров (на примере преподавания немецкого языка): дис. канд. пед. наук: 13.00.08. Екатеринбург, 2009. – 115 с.

7. Швейцер, А.Д. Современная социоллингвистика. Теория, проблемы, мето-

ды/ А.Д. Швейцер. – М.: Наука, 1976. – 175с.

8. Якобсон, Р. О лингвистических аспектах перевода/ Р. Якобсон // Вопросы теории перевода в зарубежной лингвистике. Вып.1 М., 1978. – 20 с.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Vas'kina, M.R. Formirovaniye sotsiokul'turnoy kompetentsii kursantov voyennykh vuzov v protsesse izucheniya inostrannogo yazyka / M.R. Vanyagina // Vyssheye obrazovaniye segodnya. – M., 2010. – №11. – 36 s.

2. Gal'skova, N.D. Teoriya obucheniya inostrannym yazykam: Lingvo-didaktika i metodika / N.D. Gal'skova, N.I. Gez. –M.: Izdatel'skiy tsentr «Akademiya», 2009. – 265s.

3. Grebenshchikova, A.V. Sushchnost' i struktura informatsionnoy kompetentnosti perevodchika / A.V. Grebenshchikova, A.A. Salamatov // Dulatovskiye chteniya – 2011: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyashchennoy 20-letiyu nezavisimosti Respubliki Kazkhstan i 15-letiyu Kostanayskogo inzhenerno-ekonomicheskogo universiteta im. M. Dulatova. – Kostanay, 2011. – S. 97-100.

4. Lomakin, A.A. Voenno-professional'naya podgotovka slushateley vuzov Vooruzhennykh Sil RF v sovremennykh usloviyakh: Monografiya. - M., 2009. – 127 s.

5. Salamatov, A.A. «Nasha novaya shkola» – put' k kul'ture grazhdan i razvitiyu obshchestva / A.A. Salamatov, S.V. Sannikova // Nachal'naya shkola plus Do i Posle. – 2012. – № 1. – S. 59-62.

6. Tseneva, I.V. Formirovaniye kul'tury inoyazychnoy kommunikatsii budushchikh ofitserov (na primere prepodavaniya nemetskogo yazyka): dis. kand. ped. nauk: 13.00.08. Yekaterinburg, 2009. – 115 s.

7. Shveytser, A.D. Sovremennaya sotsiolingvistika. Teoriya, problemy, metody/ A.D. Shveytser. – М.: Nauka, 1976. – 175 с.

8. Yakobson, R. O lingvisticheskikh aspektakh perevoda/ R. Yakobson // Voprosy teorii perevoda v zarubezhnoy lingvistike. Vyp.1 М., 1978. – 20 с.

A. Miliukova

Chelyabinsk Higher Military Aviation School of Navigators (branch)

Chelyabinsk, Russia

THE FEATURES OF FOREIGN LANGUAGE TEACHING IN A MILITARY HIGH SCHOOL

Abstract. *The article presents the study of cultural space, model of using of modern system of teaching foreign languages, as well as methodological techniques for use of the dialogue of cultures and cultural content of the lessons involve the formation of socio-cultural competence to ensure the implementation of practical, educational and educational purposes of teaching foreign languages.*

Keywords: *“dialogue of cultures”, socio-cultural competence, intercultural communication.*

УДК 378
ББК 70/79

О.Н. Ярошенко

Челябинский государственный университет
г. Челябинск, Россия

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ОБЪЕКТИВНЫХ ИЗМЕРИТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ПЕРЕВОДЧИКОВ

***Аннотация.** В статье рассматриваются показатели оценки перцептивно-коммуникативной компетентности будущих переводчиков, методы диагностики и определяются основные уровни ее развития.*

***Ключевые слова:** Показатели оценки компетентности, критерии, репродуктивный, репродуктивно-творческий и творческий уровни.*

В психолого-педагогической литературе существуют различные подходы к определению объективных измерителей эффективности и качества учебного процесса. Под критерием в философском энциклопедическом словаре понимается «признак, на основании которого производится оценка, суждение» [3, с.454].

Аналогично трактует критерий Н.В. Кузьмина, определяя его как «основной признак, по которому одно решение выбирается из множества возможных» [1, с.123].

Анализируя имеющиеся подходы к определению критериев и учитывая особенности нашего предмета исследования, мы пришли к необходимости использования в качестве основного критерия измерения в рамках разработанной нами методики реализации интерактивной технологии развития перцептивно-коммуникативной компетентности будущих переводчиков такой относительно достоверной характеристи-

ки, как продвижение студентов на более высокие уровни готовности к переводческой деятельности. При этом, рассматривая перцептивно-коммуникативную компетентность как сложную, интегративную характеристику, включающую профессиональные знания, умения и личностные качества, мы пришли к выводу о невозможности выбора одного показателя, который позволил бы нам количественно и качественно измерить исследуемую компетентность. В связи с этим мы считаем необходимым раскрытие показателей через ряд признаков, по мере проявления которых можно судить о большей или меньшей степени выраженности данного критерия, где показатели должны отражать динамику измеряемого качества во времени и пространстве.

Аналитический обзор психолого-педагогической литературы, теоретико-экспериментальные изыскания привели нас к выводу о том, что в качестве фиксированных показате-

лей должна использоваться система признаков, отражая уровень развития перцептивно-коммуникативной компетентности.

Нами были выдвинуты три показателя для выявления уровней развития перцептивно-коммуникатив-

ной компетентности будущих переводчиков: перцептивно-коммуникативные знания, умения и личностные качества. Считаем необходимым раскрыть каждый показатель через признаки, характеризующие его (табл. 1).

Таблица 1

Показатели оценки перцептивно-коммуникативной компетентности будущих переводчиков

<i>Показатели</i>	<i>Признаки, их характеризующие</i>	<i>Методы диагностики</i>
Перцептивно-коммуникативные знания	Знание основных положений теории психологии, профессиональной коммуникации и лингвистики; знание языковых норм, теоретических и практических основ переводоведения; знание средств невербального общения, национально-культурных особенностей	Контрольные работы, результаты экзаменов и зачетов, анкетирование и рейтинг базовых курсов
Перцептивно-коммуникативные умения	Умение эффективно строить общение с различными партнерами; умение управлять своим восприятием и организовывать его; умение использовать иностранный язык адекватно ситуации межкультурной коммуникации	Самооценка, наблюдение, анализ участия в дискуссиях, деловых играх, конференциях
Перцептивно-коммуникативные качества	Способность к коммуникативному взаимодействию; способность правильно оценивать социально-психологический настрой участников коммуникации, способность к эмпатии, рефлексии, идентификации	Самооценка, экспертное оценивание, тестирование

Проблему уровней подготовленности к профессиональной деятельности рассматривали И.Ф. Исаев, Ю.А. Конаржевский, Н.В. Кузьмина, В.А. Слостенин и др. Наиболее продуктивными для целей нашего исследования мы считаем идеи «уровневого» подхода, предложенные В.А. Слостениным и Н.М. Яковлевой, которые основаны на решении профессионально-педагогических задач [2;4].

Рассматривая перцептивно-коммуникативную компетентность как многоуровневое образование, мы должны, соответственно охарактеризовать уровни развития составляющих ее знаний, умений и качеств. Дадим общую характеристику выявленных нами уровней:

Репродуктивный – для этого уровня характерна фрагментарность перцептивно-коммуникативных знаний, неустойчивое воспроизведение

перцептивно-коммуникативных умений и слабый интерес к коммуникативному взаимодействию. Студенты недостаточно осведомлены о содержании будущей профессиональной деятельности, при решении перцептивно-коммуникативных задач испытывают затруднения, предпочитая выполнение заданий по образцу.

Репродуктивно-творческий – характеризуется большей целенаправленностью деятельности. Будущий специалист убежден в необходимости развития перцептивно-коммуникативных знаний при осуществлении профессиональной деятельности. Студенты осознают необходимость рефлексивного анализа собственной деятельности и располагают достаточно сформированной системой перцептивно-коммуникативных знаний и умений, но перцептивно-коммуникативные задачи предпочитают решать по алгоритму.

Творческий – будущие специалисты этого уровня имеют ярко выраженную профессиональную направленность личности, обладают творческой активностью, самостоятельны. Способы решения перцептивно-коммуникативных задач, как правило, оригинальны. Студенты хорошо осознают значимость перцептивно-коммуникативной компетентности.

Все три уровня взаимосвязаны между собой, и каждый предыдущий обуславливает последующий, включаясь в его состав. Проведенное нами исследование показало, что развитие исследуемой компетентности возрастает постепенно от уровня к уровню. Мы полностью солидарны

с Ю.К. Бабанским, В.М. Полонским, В.А. Сластениным и в качестве показателей перцептивно-коммуникативной компетентности рассматриваем глубину и объем знаний; самостоятельность и мобильность умений; степень проявления профессионально важных качеств.

1) Приведем характеристику **репродуктивного уровня** развития перцептивно-коммуникативной компетентности будущих переводчиков.

• *Перцептивно-коммуникативные знания*

Студенты владеют отдельными знаниями теории и практики коммуникации, имеют некоторый объем знаний о психологических особенностях участников коммуникации, но не осознают необходимости приобретения знаний как средства решения профессиональных задач. Имеют общее представление о средствах национально-культурных особенностях, владеют базовыми знаниями основных положений теории психологии, межъязыковой, межличностной профессиональной коммуникации. Вместе с тем, они не понимают сути понятия перцептивно-коммуникативная компетентность, не осознают необходимости самоанализа и самоуправления деятельностью. Слабо выражена способность к прогнозированию результатов профессиональной деятельности.

• *Перцептивно-коммуникативные умения*

Студенты частично владеют умением работать в поликультурной команде, демонстрируют общие умения пользоваться системой языка для целей коммуникации. Не сформированы умения эффективно стро-

ить общение с различными партнерами на основе адекватного восприятия и понимания их личности, умения рефлексивного характера. Нет осознанной потребности в развитии перцептивно-коммуникативных умений, задачи решаются на основе предложенных инструкций и правил. В работе студенты проявляют пассивность, имеет место явный отказ от работы.

•Перцептивно-коммуникативные качества

Слабо выражена способность к коммуникативному взаимодействию и готовность к профессиональному росту, нет уверенности в себе и ответственности за результаты переводческой деятельности. Отсутствуют эмпатия и рефлексия в ситуациях межкультурного взаимодействия.

2) Приведем характеристику **репродуктивно-творческого уровня** развития перцептивно-коммуникативной компетентности.

•Перцептивно-коммуникативные знания

Студентами в достаточной мере усвоены знания теоретических и практических основ переводоведения, имеется необходимый объем языковых знаний. Они осознают важность развития перцептивно-коммуникативных знаний для будущей профессиональной деятельности. Появляется устойчивый интерес к знанию своих обязанностей, самоконтролю их выполнения и регулированию деятельности в зависимости от ситуации общения, но отмечаются затруднения в анализе взаимодействия культур.

•Перцептивно-коммуникативные умения

Студенты владеют коммуникативными умениями, используют полный арсенал языковых средств. Однако, перцептивные умения развиты у будущих переводчиков недостаточно, они не всегда умеют адекватно ситуации выбирать стиль, позиции и дистанции общения, поддерживать профессионально-значимые контакты. Как правило, ищут оригинальные способы решения перцептивно-коммуникативных задач, но пытаются делать это не опираясь на знание теории. Культура речевых высказываний, эмоционально-мимического сопровождения, речевого тона и речевой громкости, жестов и пластики поз сформирована в недостаточной степени.

•Перцептивно-коммуникативные качества

Наблюдается учет личностных психологических характеристик, но интерес к развитию перцептивно-коммуникативной компетентности неустойчив. Проявляются способности к эмпатии и рефлексии в ситуациях межличностного взаимодействия.

3) Приведем характеристику **творческого уровня** развития перцептивно-коммуникативной компетентности.

•Перцептивно-коммуникативные знания

Студенты владеют теоретическими знаниями, необходимыми для адекватного восприятия иноязычной информации субъектов межкультурной, межъязыковой и межличностной коммуникации. Владеют системой средств невербального обще-

ния, наблюдается глубокое понимание национально-культурных особенностей. Знают свои обязанности, демонстрируют способность владеть инициативой в общении и эмоционально откликаться на состояние партнеров по коммуникации.

•Перцептивно-коммуникативные умения

Отмечается высокая степень сформированности перцептивно-коммуникативных умений. Студенты находят, принимают и реализовывают правильные решения в процессе переводческой деятельности, адекватно воспринимают иноязычную информацию и субъектов межкультурной коммуникации, легко прогнозируют реакции партнеров, избегая тех, которые мешают достигнуть цели. Умеют планировать и прогнозировать результаты переводческой деятельности. Способы решения перцептивно-коммуникативных задач, как правило, оригинальны, базируются на глубоком знании теории.

•Перцептивно-коммуникативные качества

Отличаются высокой способностью к самостимуляции и к взаимной стимуляции в общении, уверены в своих профессиональных качествах, анализируют достоинства и недостатки собственной деятельности. Реализуют собственную индивидуальную программу общения, ярко выражена способность входить в рефлексивную позицию, высокий уровень эмпатии.

Данные уровни мы рассматриваем одновременно и как этапы

овладения перцептивно-коммуникативной компетентностью будущих переводчиков. При переходе от одного уровня-этапа к другому развивается перцептивно-коммуникативная компетентность будущих переводчиков.

На наш взгляд, выделенные нами показатели развития перцептивно-коммуникативной компетентности будущих переводчиков отражают специфику исследуемого процесса.

Библиографический список:

1. Кузьмина, Н.В. Методы системного педагогического исследования / Н.В. Кузьмина – Л.: Педагогика, 1980. – 186 с.
2. Слостенин, В.А. Инновационная педагогика / В.А. Слостенин. – М.: Издат. дом «Магистр-пресс», 2000. – 488 с.
3. Философский энциклопедический словарь. словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губского [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2006. — 574 с.
4. Яковлева, Н.М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач: дис. ... д-ра пед. наук / Н.М. Яковлева. – Челябинск, 1992. – 403 с.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Kuz'mina, N.V. Metody sistemnogo pedagogicheskogo issle-dovaniya / N.V. Kuz'mina. – L.: Pedagogika, 1980. – 186 s.
2. Slastenin, V.A. Innovatsionnaya pedagogika / V.A. Slastenin. – M.: Izdat. dom «Magistr-press», 2000. – 488 s.
3. Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar'. slovar' / red.-sost. Ye.F. Gubskogo [i dr.]. — M.: INFRA-M, 2006. — 574 s.
4. Yakovleva, N.M. Teoriya i praktika podgotovki budushchego uchitelya k tvorcheskomu resheniyu vospitatel'nykh zadach: Dis. ... d-ra ped. nauk. – Chelyabinsk, 1992. – 403 s.

O. Yaroshenko

Chelyabinsk State University

Chelyabinsk, Russia

**THE APPROACH TO THE DETERMINATION OF OBJECTIVE INSTRUMENTS OF
EFFICIENCY AND QUALITY OF THE TEACHING PROCESS WHILE TRAINING
FUTURE INTERPRETERS**

***Abstract.** The article runs about the instruments of efficiency of future interpreters' perceptive and communicative competence, methods of diagnostics and defines the main levels of its development*

***Keywords:** instruments of efficiency of future interpreters' competence; reproductive, reproductive and creative, creative levels*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 330

ББК 65

А.С. Апухтин, С.А. Захарченко

Челябинский государственный педагогический университет

г. Челябинск, Россия

РОЛЬ АУТСОРСИНГА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы применения технологии аутсорсинга с точки зрения повышения конкурентоспособности. Дается обоснование целесообразности применения аутсорсинга с положительных и отрицательных точек зрения.*

***Ключевые слова:** аутсорсинг, конкурентоспособность, виды аутсорсинга, ресурсы предприятия.*

На сегодняшний день конкурентоспособность фирмы является одним из ключевых факторов «выживания» и развития фирмы, особенно в условиях современного уровня маркетингового противостояния на рынке. Для эффективного управления деятельностью фирмы необходимо развитие во всех сферах и направлениях бизнеса.

Прежде всего, с целью обоснования предложенных в данной статье рекомендаций необходимо определиться с понятием конкурентоспособность.

Согласно “Толковому словарю русского языка”, «конкурентоспособность – способность выдержать конкуренцию, противостоять конкурентам» [по: 4].

Р.А. Фатхутдинов характеризует конкурентоспособность как «способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке» [5, с. 21].

В.А. Аникин считает, что конкурентоспособность продукции определяют следующие факторы: цена, затраты на эксплуатацию или потребление, предоставляемый сервис, реклама, имидж и авторитет фирмы, соотношение между спросом и предложением. Однако итоговым критерием оценки конкурентоспособности продукции он считает долю рынка, занимаемую данной продукцией [1, с. 48].

К. Макконнел и С. Брю предлагают рассматривать конкурентоспособность как «возможность для покупателей и продавцов свободно входить на рынок и покидать его при условии наличия на рынке большего числа независимых покупателей и продавцов» [6, с. 36].

Ж. Ламбер приводит такие индикаторы конкурентоспособности товара/услуги, как относительная доля рынка, издержки, отличительные свойства, степень освоения тех-

нологии, метод продаж, имидж (известность) [2, с. 79].

М. Портер который разделяет факторы конкурентоспособности предприятия на несколько больших групп:

1. Человеческие ресурсы – количество, квалификация и стоимость персонала.

2. Физические ресурсы – количество, качество, доступность и стоимость участков, воды, полезных ископаемых, лесных ресурсов, источников гидроэлектроэнергии, рыболовных угодий; климатические условия и географическое положение страны базирования предприятия.

3. Ресурс знаний – сумма научной, технической и рыночной информации, влияющей на конкурентоспособность товаров и услуг и сосредоточенной в академических институтах, университетах, государственных отраслевых НИИ, частных исследовательских лабораториях, банках данных об исследованиях рынка и других источниках.

4. Денежные ресурсы – количество и стоимость капитала, который может быть использован на финансирование промышленности и отдельного предприятия. Естественно, капитал неоднороден. Он имеет такие формы, как необеспеченная задолженность, обеспеченный долг, акции, венчурный капитал, спекулятивные ценные бумаги и т.д. У каждой из этих форм свои условия функционирования. А с учетом различных условий их движения в разных странах они могут в значительной степени определять специфику экономической деятельности субъ-

ектов в разных странах.

5. Инфраструктура – тип, качество имеющейся инфраструктуры и плата за пользование ею, влияющие на характер конкуренции. Сюда относятся транспортная система страны, система связи, почтовые услуги, перевод платежей и средств из банка в банк внутри и за пределы страны, система здравоохранения и культуры, жилой фонд и его привлекательность с точки зрения проживания и работы [3].

Однако в современных условиях значительное место в вопросах конкурентоспособности занимает вопрос экономической эффективности с точки зрения экономии ресурсов во всех сферах деятельности предприятия. Наиболее популярным, современным способом снижения издержек является применение аутсорсинга.

Аутсорсинг (out – внешний, source – источник) – способ оптимизации деятельности предприятий за счет сосредоточения усилий на основном предмете деятельности и передачи непрофильных функций и корпоративных ролей внешним специализированным компаниям.

Аутсорсинг позволяет повысить эффективность выполнения определенных функций предприятий в области информационных технологий, снабжения и поставок, обслуживания, финансов, обеспечения персоналом и даже производства. Практика аутсорсинга помогает компаниям решить проблемы функционирования и развития в рыночной экономике путем сокращения издержек, ускорения адаптации к условиям внешней среды, улучшения качества

продукции и услуг, уменьшения рисков. Компания-заказчик может, используя аутсорсинг второстепенных функций, сконцентрироваться на тех, которые свойственны именно ей, на своей специфике. В отличие от субподряда, аутсорсинг – это стратегия управления компанией, а не просто вид партнерского взаимодействия, он предполагает определенную реструктуризацию внутрикорпоративных процессов и внешних отношений компании.

Исследователи аутсорсинга условно разграничивают два вида аутсорсинга – производственный аутсорсинг и аутсорсинг бизнес-процессов. Производственный аутсорсинг предполагает передачу части производственных процессов или всего цикла производства сторонней компании. Кроме того, возможен вариант продажи части своих подразделений другим компаниям и дальнейшее взаимодействие с ними уже в рамках аутсорсинга. Исследования Американской ассоциации менеджмента (American Management Association) показали, что уже в 1997 г. более половины промышленных компаний передали на аутсорсинг хотя бы один компонент своего производственного процесса.

Производственный аутсорсинг позволяет компании, во-первых, сосредоточиться на разработке новых продуктов и услуг, что важно в условиях стремительно изменяющихся технологий и спроса для обеспечения конкурентного преимущества; во-вторых, увеличить гибкость производства – на небольших заводах проще заниматься перестройкой производственного процесса и диверсифицировать выпуск

каемую продукцию, и, наконец, использовать дополнительные преимущества от ведения бизнеса на рынках с дешевой рабочей силой.

Аутсорсинг бизнес-процессов (АБП) включает передачу сторонней организации отдельных бизнес-процессов, которые не являются для компании основными, бизнес-образующими. Из их числа на аутсорсинг могут быть переданы управление персоналом, бухгалтерский учет, маркетинг, реклама, логистика.

По мнению специалистов Института аутсорсинга (Outsourcing Institute, США), аутсорсинг бизнес-процессов является необычайно динамично развивающимся видом оптимизации деятельности предприятий, причем наибольший рост проявляет аутсорсинг в сфере финансов и бухгалтерского учета. Исследование 600 фирм, проведенное в 1997 г. Американской ассоциацией менеджмента, показало, что уже к тому моменту 1/5 часть опрошенных фирм передала на аутсорсинг хотя бы некоторую часть финансовых и бухгалтерских операций, а 4/5 фирм – часть административных функций.

Аутсорсинг, как и любая технология совершенствования, в том числе деятельности предприятия имеет как свои преимущества, так и недостатки.

Преимущества:

1. Сокращение затрат на выполнение задач

Привлечение специализированных фирм освобождает бизнесмена от необходимости оплачивать заработную плату, исчислять и вносить в бюджет страховые взносы, а также прочие сборы. Кроме того, компания

возьмет на себя расходы по содержанию офиса и риск возникновения убытков, вызванных просрочкой выполнения порученных действий.

2. Минимальные сроки и профессионализм исполнителей

Специализированные организации гарантируют выполнение порученных задач в самые короткие сроки. Дело в том, что в числе сотрудников таких организаций, как правило, присутствуют только опытные и высококвалифицированные специалисты. За счет ежедневной работы в заданном направлении работники приобретают колоссальный опыт и могут решить даже самые сложные вопросы.

3. Направление ресурсов на решение основных вопросов

Пожалуй, главным преимуществом аутсорсинга является возможность сосредотачивать основное внимание предпринимателя на решении задач коммерческой деятельности. Передавая косвенные функции специалистам, бизнесмен может полностью погрузиться в производственную сферу или заняться реализацией прочих проектов [6].

Тем не менее, есть у данного вида услуг и значительное число недостатков. Большинство из них проявляется из-за отсутствия четкой правовой регламентации и множества пробелов законодательства.

Недостатки:

1. Привлечение к ответственности за допущенные нарушения

Несмотря на включение в текст договоренности положений о полной ответственности исполнителя, взыскать причиненные убытки получается далеко не всегда. Проблема

заключается в невозможности определения круга обязательств при постоянном сотрудничестве. Исполнитель должен оказывать услугу, четко описанную в условиях соглашения. Передаваемые же функции, как правило, включают широкий спектр самых различных действий. Некоторые вопросы решаются сразу несколькими способами, выбрать из которых предлагают именно клиенту.

Кроме того, возмещение убытков осуществляется уже после их причинения. Реальное взыскание средств возможно только через суд, что весьма затруднительно и затратно.

2. Обязательный контроль

Большинство поклонников аутсорсинга заявляют о полном освобождении предпринимателя от решения переданных специалистам вопросов. На самом деле осуществление строгого контроля исполнения поставленных задач необходимо. К сожалению, оказанием услуг в рассматриваемом секторе рынка занимаются не только надежные фирмы, но и недобросовестные компании. На практике часто встречаются случаи, когда, получая оплату по договору, исполнитель не совершает никаких действий, либо создает видимость работы.

3. Высокая стоимость

Несмотря на громкие заявления об экономии, стоимость услуг специализированной организации всегда будет выше реальных издержек на решение вопросов. Грамотный подход позволит свести расходы к минимуму, поэтому сотрудничество с фирмами рекомендовано бизнесменам, не имеющим навыков компании бизнес-процессов.

Библиографический список:

1. Азоев, Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы / Г.Л. Азоев, А.П. Челенков. – М.: Новости, 2000. – 256 с.
2. Млоток, Е. Принципы маркетингового исследования конкуренции на рынке / Е. Млоток. – URL: www/marketing.spb.ru/read/m3/1.htm.
3. Российская промышленность на этапе роста: факторы конкурентоспособности фирм / под. ред. К.Г. Гончар, Б.В. Кузнецова. – М.: Вершина, 2008.
4. Саламатов, А.А. Развитие конкурентоспособности и мобильности выпускника средней школы эколого-экономического профиля / А.А. Саламатов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – №12(2). – С. 126-134.
5. Фатхутдинов, Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Маркетинг, 2002.
6. Царев, В.В. Оценка конкурентоспособности предприятий (организаций). Теория и методология: учеб. пособие / В.В. Царев, А.А. Кантарович, В.В. Черныш. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 154 с.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Azoyev, G.L., Chelenkov A.P. Konkurentnyye preimushchestva firmy / G.L. Azoyev, A.P. Chelenkov. – M.: Novosti, 2000. – 256 s.
2. Mlotok, Ye. Printsipy marketin-govogo issledovaniya konkurentsii na rynke / Ye. Mlotok. – URL: www/marketing.spb.ru/read/m3/1.htm.
3. Rossiyskaya promyshlennost' na etape rosta: faktory konkurentosposobnosti firm / pod. red. K.G. Gonchar, B.V. Kuznetsova. – M.: Vershina, 2008.
4. Salamatov, A.A. Razvitiye konkurentosposobnosti i mobil'nosti vypusknika sred-ney shkoly ekologo-ekonomicheskogo profilya / A.A. Salamatov // Vestnik Chelyabinskogo go-sudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2013. – № 12(2). – S. 126-134.
5. Fathutdinov, R.A. Konkurentosposobnost' organizatsii v usloviyakh krizisa: ekono-mika, markeing, menedzhment / R.A. Fatkhutdinov. – M.: Marketing, 2002.
6. Tsarev, V.V. Otsenka konkurentosposobnosti predpriyatiy (organizatsiy). Teoriya i metodologiya: ucheb. posobiye / V.V. Tsarev, A.A. Kantarovich, V.V. Chernysh. – M.: YUNITI-DANA, 2008. – 154 s.

A. Apukhtin, S. Zakharchenko
Chelyabinsk State Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

ROLE OF OUTSOURCING FIRMS TO IMPROVE COMPETITIVENESS

Abstract: *The article deals with the application of technology outsourcing in terms of competitiveness. We give an expediency substantiation of the use of outsourcing to the positive and negative points of view.*

Keywords: *outsourcing, competitiveness, types of outsourcing, enterprise resources*

УДК 330
ББК 65

Н.В. Гунько

Челябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье раскрывается значение вуза в процессе социализации и самореализации студентов во время обучения. Влияние профессионального образования на развитие личности.*

***Ключевые слова:** студенты, социализация, вуз.*

Экономическая социализация – процесс становления и развития экономического сознания личности – высшего уровня психического отражения экономических отношений.

Системный характер экономической социализации предполагает анализ данного феномена в контексте ряда взаимосвязанных параметров, раскрывающих его сущностные и особенные характеристики, условия, факторы и механизмы развития, функциональную направленность, базовые и специфические проявления в различных аспектах жизнедеятельности индивида. Данные параметры экономической социализации одновременно могут рассматриваться и как ее критерии или направления анализа.

В этом отношении понимание сущности экономической социализации невозможно вне анализа основных аспектов жизнедеятельности индивида, в рамках которых осуществляется его становление как экономического субъекта, формируются представления о личностном воплощении моделей экономическо-

го поведения [1, с.57-62].

Первый аспект жизнедеятельности субъекта, значимый для развития экономической социализации, связан с ролевым характером экономического поведения, становлением его образцов и моделей. Индивид как субъект социально-экономических отношений в процессе экономической социализации под влиянием множества разнообразных факторов экономического, социально-политического, психологического характера усваивает и научается воспроизводить различные алгоритмы социального взаимодействия, наращивая и проявляя качества субъекта разнообразных видов деятельности – производственной, управленческой, обучающей, воспитательной, коммуникативной, познавательной и др.

Второе направление жизнедеятельности субъекта, которое осваивается в процессе его экономической социализации, связано со становлением операционной стороны всех видов и форм деятельности, субъектом которых является человек на

протяжении всей своей жизни. Прежде всего этот аспект экономической социализации проявляется в формировании систем навыков и умений тех видов профессиональной деятельности, которые осуществляются в социально-экономической сфере, – в области производства, торговли, маркетинга и рекламы, инвестиционной деятельности и кредитования, налогового менеджмента, организационного управления и проч.

Третье направление жизнедеятельности субъекта, которое осваивается в процессе экономической социализации, связано с развитием экономического сознания, ментальности субъекта в области социально-экономических отношений [4]. Этот аспект экономической социализации состоит в формировании у индивида системы представлений о сущности экономических законов, правилах экономического поведения, особенностях социально-экономических отношений между людьми на разных уровнях социальной организации.

Четвертое направление жизнедеятельности, которое осваивается индивидом в процессе его экономической социализации, связано с формированием ролевого репертуара и навыков «играния» экономических ролей здесь осваиваются экономические роли и заложенные в них модели социально-экономических отношений собственника и наемного работника, покупателя и продавца, производителя и потребителя, акционера и инвестора, кредитора и поставщика и проч.

Пятое направление жизнедея-

тельности, которое осваивается субъектом в процессе экономической социализации, связано с наращиванием индивидом функций и качеств субъекта конкретной профессиональной деятельности. Эта задача решается в процессе личностно-профессионального развития субъекта, предполагающего формирование широкого спектра профессиональных компетенций, развитие профессионально важных качеств, профессиональных навыков и умений [3]. Приобретенный и постоянно повышаемый уровень профессионализма позволяет субъекту занять определенное место на рынке труда, развивать свои личностные ресурсы и конкурентные преимущества.

Шестой аспект жизнедеятельности, осваиваемый субъектом в процессе экономической социализации, связан с формированием специфических ценностных ориентаций, социальных установок и норм, регламентирующих трудовую деятельность.

Глобализация и, в частности, условия глобального рынка, порождают еще одно, седьмое направление жизнедеятельности, которое должно быть освоено субъектом с целью осуществления полноценной экономической социализации. Этот аспект можно определить как кросскультурную экономическую социализацию, обусловленную социокультурными факторами экономической среды. Субъекты глобального рынка, заботящиеся об эффективном международном сотрудничестве, выступают по отношению друг к другу как союзники и партнеры [2, с.584].

Основные подходы в экономической социализации студентов в

системе высшего образования:

1. Личностный подход проявляется в том, что знания, умения и способности, опосредующие экономическую социализацию студента в процессе обучения, рассматриваются как системные личностные образования. Необходимо на основе известных закономерностей общей социализации личности выявить закономерности экономической социализации как связи формирования и развития психологической системы личности студента с системой экономических отношений и дальнейшего экономического поведения.

2. Деятельностный подход. Экономический агент, являясь субъектом деятельности, осуществляет «реальную связь субъекта с объектом, в которую необходимым образом включена психика». В экономической социализации студентов, наряду с общим компонентом необходимо выделять компонент профессиональной социализации, ориентированный на конкретные требования будущей профессии, а также компонент, обеспечивающий потенциал развития.

3. Дидактический подход. Психолого-педагогическая система экономической социализации включает ряд принципов и методов, воплощающих эти принципы в обучении.

Принципы: активности, творческой позиции, эмоциональной включенности, партнерского общения, осознания поведения.

Методы: лекция (проблемная, лекция–дискуссия), практическое занятие, брейн-сторминг(мозговой штурм), групповая дискуссия, групповое интервью (фокус-группа),

практическая ситуация (кейс-стади), практическое упражнение, ролевая ситуация и ролевая игра, деловая игра, тренинг.

Каждый из методов имеет свою специфику и ориентирован на формирование готовности к эффективному экономическому поведению

4. Системный подход проявляется в том, что экономическая социализация рассматривается как системный процесс и включает компоненты: вход (исходный уровень), процесс экономической социализации, выход (результативный уровень), модель результата (желаемый уровень), модель сравнения, модель воздействия.

Функционирование системы начинается с описания желаемого уровня экономической социализации в терминах психологии личности и на основе деятельностного подхода. Далее производится диагностика исходного уровня и на основании модели сравнения вырабатываются дидактические средства и программа экономической социализации(модель воздействия). По завершению цикла программы оценивается результативный уровень, сравнивается с желаемым и, на основании модели воздействия, вносятся коррективы в программу [5, с.146].

Подводя итог, обозначим две составляющие структуры экономической социализации, на которые должен быть ориентирован образовательный и воспитательный процесс.

С одной стороны, это присвоение норм и ролей, освоение стереотипов и ценностей экономического поведения, с другой - формирование и развитие соответствующих спо-

собностей, навыков и индивидуальных стилей. Эти составляющие взаимно дополняют и проникают друг в друга, но в первой доминирует социально-экономическая, а во второй – индивидуально-психологическая природа.

Таким образом, под экономической социализацией студента понимается процесс развития личности, связанный с присвоением социального экономического опыта, т.е. конкретных экономических знаний, умений и способностей, обеспечивающих дальнейшее эффективное экономическое поведение.

Библиографический список:

1. Ларионова, Л.И. Ментальность одаренных студентов в условиях субкультуры / Л.И. Ларионова // Экономическая психология: актуальные проблемы теории и практики. – Иркутск, 2011. С. 57-62.

2. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психологии / А.Н.Леонтьев. – 4-е изд. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. – 584 с.

3. Саламатов, А.А. Инициирование научно-исследовательских работ студентов по эколого-экономической проблематике / А.А. Саламатов // Инициирование потребности в научной деятельности студентов системы непрерывного профессионального образования: материалы науч.-практ конф., 15 июня 2005 г., Челябинск: в 3-х ч. – Челябинск: Изд-во «Уральский институт бизнеса», 2005. – Ч. 3. – С. 4-6.

4. Саламатов, А.А. Особенности изучения экономических дисциплин в вузе на основе принципа экосинергизма / А.А. Саламатов // Вузовское преподавание: проблемы и перспективы: материалы VIII

Междунар. науч.-практ. конф., 30-31 октября 2007. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2007. С. 137-141.

5. Уэбли, П. Понимание детьми экономических явлений / П. Уэбли // Проблемы экономической психологии. Т. 2. – М.: Институт психологии РАН, 2012. С. 146-177.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Larionova, L.I. Mental'nost' odarennykh studentov v usloviyakh subkul'tury / L.I. Larionova // Ekonomicheskaya psikhologiya: aktual'nyye problemy teorii i praktiki. – Ir-kutsk, 2011. S. 57-62.

2. Leont'yev, A.N. Problemy razvitiya psikhologii / A.N.Leont'yev. – 4-ye izd. – M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 2010. – 584 s.

3. Salamatov, A.A. Initsirovaniye nauchno-issledovatel'skikh rabot studentov po eko-logo-ekonomicheskoy problematike / A.A. Salamatov // Initsirovaniye potrebnosti v nauch-noy deyatel'nosti studentov sistemy nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya: mate-rialy nauch.-prakt konf., 15 iyunya 2005 g., Chelyabinsk: v 3-kh ch. – Chelyabinsk: Izd-vo «Ural'-skiy institut biznesa», 2005. – CH. 3. – S. 4-6.

4. Salamatov, A.A. Osobennosti izucheniya ekonomicheskikh distsiplin v vuze na osnove printsipa ekosinergizma / A.A. Salamatov // Vuzovskoye prepodavaniye: problemy i perspek-tivy: materialy VIII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 30-31 oktyabrya 2007. – Chelyabinsk: Izd-vo CHGPU, 2007. S. 137-141.

5. Uebli, P. Ponimaniye det'mi ekonomicheskikh yavleniy / P. Uebli // Problemy ekono-micheskoy psikhologii. T. 2. – M.: Institut psikhologii RAN, 2012. S. 146-177.

N. Gunko

Chelyabinsk State Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

ECONOMIC SOCIALIZATION OF STUDENTS OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

Abstract: *The article deals with the idea of significance of the university in the process of socialization and self-realization of students during training. It reveals the peculiarities of the impact of vocational training on personality development.*

Keywords: *students, socialization, High school.*

УДК 330
ББК 65

М.В. Всяких, Т.С. Сульженко

Белгородский государственный национальный исследовательский университет
Белгород, Россия

РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПЛАТЕЖНОЙ СИСТЕМЫ

***Аннотация.** Данная статья характеризует текущее состояние национальной платежной системы России, ее основные показатели и проблемы, а также перспективы развития национальной платежной системы.*

***Ключевые слова:** национальная платежная система, Центральный банк, финансовые операции, безналичные расчеты, перспективы развития.*

Развитие национальной платежной системы Банка России необходимо, так как она выполняет задачи, направленные на реализацию главных целей деятельности Банка России, а также обеспечивает кредитные организации и органы государственной власти широким спектром платежных услуг кредитным организациям и органам государственной власти.

Национальной платежной системой было организовано и проведено мероприятие совместно с участниками Департамента регулирования расчетов Банка РФ, во время которого были предложены несколько предложений для расширения и улучшения проекта Стратегии развития национальной платежной системы на период до 2020 года. Данное мероприятие реализовалось в рамках 8 групп по отдельным разделам Стратегии.

Результатом проведенного мероприятия явились данные документы:

1) мониторинг показателей развития национального материального сектора, а также параметров НПС

Российской Федерации в долгосрочной перспективе;

2) предложения национального платежного совета «НПС» к проекту Стратегии;

3) тактика проекта мероприятий Банка России по осуществлению Стратегии [2].

Национальная платежная система – это объединение операторов для конверсии денежных средств, банковских и других платежных агентов, субагентов и операторов услуг платежных систем и платежной инфраструктуры. Национальная платежная система выполняет ряд функций, сосредоточенных на улучшение экономики в РФ:

– реализация любых внутренних платежных операций в России;

– охрана данных о финансовых операциях российских граждан от иностранных физических, юридических лиц и организаций;

– непрекращающееся предоставление платежных услуг;

– реализация платежей по карте в банкоматах абсолютно любых банков и без комиссии;

– уменьшение процента комиссий на операции по кредитным картам;

– обеспечение работы пластиковых карт при любой внешнеполитической обстановке [1].

В платежной системе содержатся технические механизмы по осуществлению и учету записей по банковским счетам, а сами записи называются безналичными расчетами. Термин «платежная система» включает в себе: объект - это денежные средства и комплекс банковских операций, которые реализуют денежные средства, а также субъекты, которые осуществляют данные операции [2].

25 мая 2014 года был проведен социальный опрос, в котором необходимо было выявить позицию российских граждан к организации в стране собственной платежной си-

стемы, для реализации конфиденциальности и непрерывности осуществления безналичных банковских процедур. По итогам опроса создание НПС поддержали 66 % жителей Российской Федерации.

Эффективное становление национальной платежной системы вплотную связано с формированием национальной банковской системы, где ЦБ РФ играет главную роль, а банковский сектор служит его активным партнером.

Первостепенными показателями, которые характеризуют развитость НПС, считаются:

- объем произведенных операций (см. в таблице 1);
- количество участников платежной системы;
- степень автоматизации расчетов.

Таблица 1

Количество операций, совершенных в Национальной платежной системе РФ (платежные инструменты), млн. операций

Показатель	1 квартал 2013	2 квартал 2013	1 квартал 2014	2 квартал 2014	Темп роста, %
Всего	1017,40	1083,8	1056,70	1133,2	11,38
Платежные поручения	300,8	330,9	308,2	342,0	13,69
Платежные требования, инкассовые поручения	20,1	21,8	19,5	21,4	6,46
Аккредитивы	0	0	0	0	0
Чеки	0	0	0	0	0
Банковские ордера	392,1	414,7	437,4	467,0	19,10
Документы физических лиц	304,4	316,4	291,6	302,7	-0,55

Преимущественно распространенными платежными инструментами являются расчеты с банковским ордером – постановления о переводе средств Центральным Банком или кредитной организацией при реализации операций по депозиту, открытому в данном банке, в том случае, если плательщиком либо получателем денежных средств является банк, который составил банковский ордер.

Центральный Банк РФ усиленно работает для того, чтобы ликвидировать все имеющиеся минусы финансового механизма, которые воздействуют на образование эффективной национальной платежной системы.

Советом директоров ЦБ РФ была одобрена и разрешена «Стратегия развития национальной платежной системы», согласно этому документу НПС будет играть главную роль в финансовой деятельности РФ, а также национальная платежная система является процессом совокупным и состоит из четырех направлений:

- 1) функции банковской системы;
- 2) планирование и осуществление проектов;
- 3) формирование и совершенствование институциональной структуры (См. таб.2);
- 4) создание прочной и результативной платежной инфраструктуры [4].

Таблица 2

**Институциональный состав Национальной платежной системы
в 2014 году, кол. ед.**

Показатель	01.01.2014	01.04.2014	01.07.2014
Общее количество учреждений банковской системы, в том числе:	46 608	46 598	46 303
учреждений Банка России	439	439	441
кредитных организаций	923	900	884
филиалов кредитных организаций	2 005	1 945	1 880
Количество кредитных организаций, осуществляющих эмиссию и/или эквайринг платежных карт	641	630	621
Операторы платежных систем	29	28	30
Операционные центры	42	40	40
Платежные клиринговые центры	37	36	36
Расчетные центры	31	30	30
Количество кредитных организаций, осуществляющих перевод ЭДС	82	85	91

Причиной сужения институционального элемента банковской системы России является отзыв лицензий кредитных организаций. Так как количество кредитных организаций уменьшается, увеличивается количество операторов платежных систем:

с 1 июля 2014 года было зарегистрировано 30 организаций [2].

Объем платежей, которые проводятся Национальной платежной системой, постоянно растет. Так, например: в первом квартале 2014 года объем операций, проведенных

Национальной платежной системой увеличился в сравнении с первым кварталом 2013 года на 24, 5% это 23869,7 операций, во втором квартале 2014 год превзошел 2013 на 18,03%. Увеличение данного показателя

говорит о том, что растущая популярность эксплуатации безналичных платежных инструментов соответствует назначенной регулятором цели.

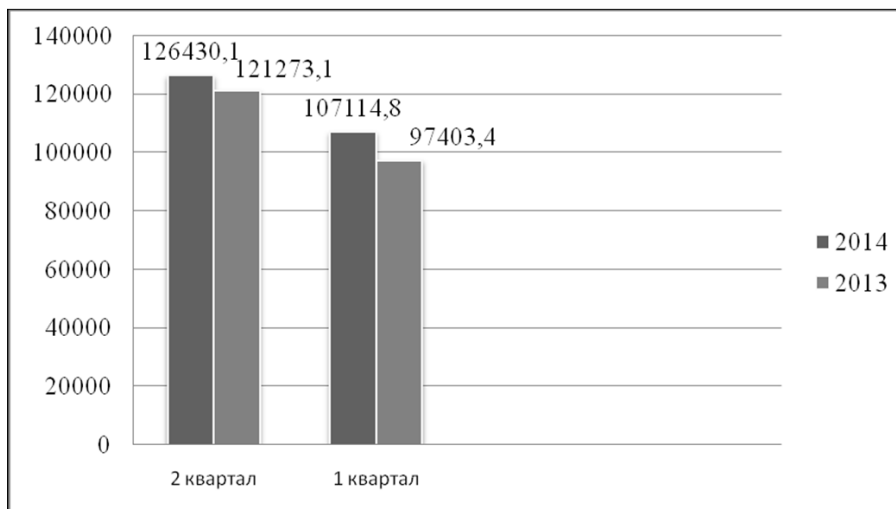


Рис. 1. Объем платежей, проведенных Национальной платежной системой России, млрд. руб.

Центральный банк РФ в НПС осуществляет функции оператора по переводу средств, реализует мониторинг в НПС, а также осведомляет об инновациях, которые привносятся в банковскую деятельность.

К 2015 году Центральный банк РФ обязал международные системы VISA, MasterCard перевести внутрироссийские платежи в Национальную платежную систему. Расчетным центром НПС будет сам ЦБ. Расчетный центр – определенная организация, которая была образована в соответствии с законодательством РФ, она реализует осуществление распоряжений участников платежной системы посредством списания и зачисления денежных средств по бан-

ковским счетам участников платежной системы[3].

Для создания и развития эффективной национальной платежной системы необходима усиленная работа Центрального Банка РФ, а также других ответственных участников НПС. Без скоординированной работы всех сторон результативной работы НПС невозможно. Финансовым организациям следует разрабатывать новые и развивать существующие банковские услуги, которые отвечают требованиям международных стандартов, а государство РФ, в свою очередь, модернизировать механизмы управления рынка и осуществлять введение НПС в государственные проекты.

Библиографический список:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июня 2011 г. N 161-ФЗ «О национальной платежной системе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nps-rus.ru/> (дата обращения 10.04.2015)
2. Национальная платежная система РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nps-rus.ru/> (дата обращения 10.04.2015)
3. Некоммерческое партнерство – Национальный платежный совет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.asros.ru/> (дата обращения 15.04.2015)
4. Стратегия развития Национальной платежной системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения 17.04.2015)

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Federal'nyy zakon Rossiyskoy Federatsii ot 27 iyunya 2011 g. N 161-FZ «O natsio-nal'noy platezhnoy sisteme». [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.nps-rus.ru/> (data obrashcheniya 10.04.2015)
2. Natsional'naya platezhnaya sistema RF [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.nps-rus.ru/> (data obrashcheniya 10.04.2015)
3. Nekommercheskoye partnerstvo - Natsional'nyy platezhnyy sovet [Elektronnyy re-surs]. – Rezhim dostupa: <http://www.asros.ru> (data obrashcheniya 15.04.2015)
4. Strategiya razvitiya Natsional'noy platezhnoy sistemy [Elektronnyy resurs]. – Re-zhim dostupa: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (data obrashcheniya 17.04.2015)

M. Vsyakih, T. Sulzhenko
Belgorod National Research University
Belgorod, Russia

PROSPECTS NATIONAL PAYMENT SYSTEM

***Abstract.** This article describes the current State payment system in Russia, its main rates and the problems and prospects of development of the national payment system.*

***Key words:** national payment system Central bank, banking transaction, cashless payment, development prospects.*

УДК 330
ББК 65

В.С. Полещук

Челябинский государственный педагогический университет,
г. Челябинск, Россия

АУТСОРСИНГ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ

***Аннотация:** Данная статья посвящена анализу аутсорсинга в современном мире. Аутсорсинг – фактор современного развития мировой экономики и глобализации общества. Статья содержит фундаментальные понятия и виды аутсорсинга. Особое внимание уделено аутсорсингу как фактору конкурентоспособности фирмы.*

***Ключевые слова:** аутсорсинг, бизнес, организация, процесс управления, услуги.*

Управление бизнесом в нынешних условиях требует принятия непростых решений в режиме реального времени. Сильная конкуренция вынуждает менеджеров активно использовать весь доступный сегодня технологический потенциал, привлекать более квалифицированную рабочую силу, без промедления внедрять инновации [4]. В современном мире распространён процесс глобализации, и экономисты уже давно пришли к выводу, что разделение труда является наиболее выгодной формой ведения хозяйственной деятельности. Тем не менее, осознание того, что разделение труда на микроуровне в виде выведения из состава фирмы части своих видов деятельности, которые не являются ведущими, наступило сравнительно недавно (тем более в России в силу позднего перехода к рыночной экономике распространение аутсорсинга началось значительно позже).

Активно проходящие в настоящее время в России процессы фор-

мирования и развития рыночных отношений объективно порождают необходимость появления новых форм взаимоотношений участников экономических отношений [5]. Каждый предприниматель, создавая бизнес-план, помимо трех основных вопросов экономики: Что производить? Как производить? Для кого производить? – задаёт ещё один вопрос, на который необходимо ответить предпринимателю, чтобы получать прибыль: Как мне стать лучшим на таком большом рынке товаров и услуг? Ответом на этот вопрос может стать специализация. В 1970-ых годах появилось такое явление, как аутсорсинг, которое в настоящие дни приобрело большое распространение. Аутсорсинг находится на начальном этапе своего развития, поэтому изучение аутсорсинга как фактора повышения конкурентоспособности современного бизнеса очень актуально на сегодняшний день [2].

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing*: (outer-source-using) ис-

пользование внешнего источника/ресурса) – передача организацией, на основании договора, определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области [1].

В отличие от услуг сервиса и поддержки, имеющих разовый, эпизодический, случайный характер и ограниченных началом и концом, на аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее 1 года). Наличие бизнес-процесса является отличительной чертой аутсорсинга от различных других форм оказания услуг и абонентского обслуживания.

Основным источником экономии затрат с помощью аутсорсинга является повышение эффективности предприятия в целом и появление возможности освободить соответствующие организационные, финансовые и человеческие ресурсы, чтобы развивать новые направления, или сконцентрировать усилия на существующих, требующих повышенного внимания.

Аутсорсинг в более широком варианте начал развиваться в США в 1970-е гг. Изначальное его развитие было в сфере информационных технологий, но со временем распространился и на другие виды бизнеса. Аутсорсинг сразу начал бурно развиваться и уже к 90-ым гг. XX века аутсорсинг стал характерной чертой деятельности большого числа компаний по всему миру.

Выделяют 4 этапа развития аутсорсинга:

1) 1880-1920-е гг. Первый этап развития аутсорсинга характеризуется вынужденным сотрудничеством и кооперацией. Особенно активно это сотрудничество было распространено в сфере юридических услуг.

2) 1930-1980-е гг. Этот этап характеризуется широким использованием аутсорсинга как метода кооперации в промышленности, появлением нового сектора услуг – аутсорсинг в области IT-технологий, банковских и логистических услуг.

3) 1990-2010-е гг. На этом этапе происходит формирование глобальных информационных сетей, что способствует развитию рынка оффшорного программирования и развитию логистического сервиса, происходит внедрение аутсорсинга в бизнес процессы, ряд крупных производителей проводит реструктуризацию своих предприятий и переходят к полному производственному аутсорсингу.

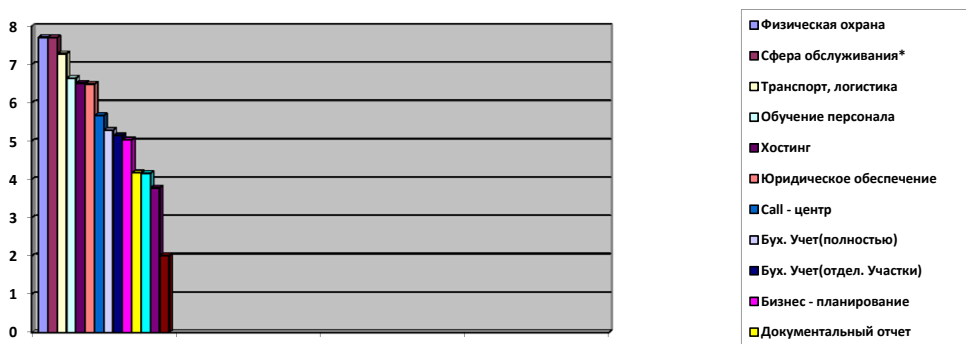
4) 2010-настоящее время. В условиях современной глобализации происходит развитие глобального аутсорсинга, сетевых производственных структур, распространение практики аутсорсинга в сельском хозяйстве [3].

В российской практике аутсорсинг явление известное и стремительно развивающееся. При этом, если в недавнем прошлом основными потребителями аутсорсинга были преимущественно представительства иностранных предприятий и совместные предприятия, то в последние десять лет к услугам аутсорсе-

ров все чаще прибегают отечественные предприятия [3].

В 2009 году, рейтинговое агентство РБК провело опрос более 3500 компаний разного уровня, по результатам которых были составлены рейтинги популярности видов аутсорсинга в России и вероятности передачи на аутсорсинг внутренних функций. Главной задачей исследования было определить, какие функции предприятия обычно отдают или готовы отдать на аутсорсинг, чтобы сократить затраты или повысить ка-

чество профессионального исполнения. В течение 3,5 месяцев методом анкетирования респондентов специалисты контролировали общественное мнение, ранжируя количественные показатели по 10-балльной шкале (1 – не популярен, 10 – популярен), а качественные – по количеству положительных и отрицательных ответов. Результаты рейтингов приведены ниже. Самые популярные виды аутсорсинга в 2009 году в России [1].



* – Уборка офиса, уборка территории, организация питания сотрудников, курьерская служба

** - Реклама, пиар, дизайн, мониторинга публикаций в СМИ, услуги по организации различных мероприятий (корпоративные праздники, семинары и пр.).

Рис 1. Самые популярные виды аутсорсинга в 2009 году в России

Нужно отметить сдерживающий фактор: в России очень распространено нарушение авторских прав и прав интеллектуальной собственности и это является весомой причиной, отпугивающей многие компании от применения аутсорсинга. Тем не менее, несмотря сложности, в настоящее время аутсорсинг является основным трендом развития экономики знаний. Аутсорсинг подразумевает генерацию и использование знаний, что также влечет

повышение конкурентоспособности заказчика, однако, знание, при этом, остается в собственности у поставщика услуг.

Библиографический список:

1. Аксенов, Е. Аутсорсинг: 10 заповедей и 21 инструмент / Е. Аксенов, И. Альтшулер. – М.: Питер, 2009. – 464 с.
2. Волченков, С.А. Банковский аутсорсинг: теоретические и практические аспекты / С.А. Волченков, Т.В. Никитина. – М., 2010. – 20 с.
3. Михайлов, Д.М. Аутсорсинг: новая система организации бизнеса: учеб.

пособие / Д.М. Михайлов. – М.: КНОРУС, 2012. – 256 с.

4. Саламатов, А.А. Развитие конкурентоспособности и мобильности выпускника средней школы эколого-экономического профиля / А.А. Саламатов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 12(2). – С. 126-134.

5. Чернявская, О.М. Взаимодействие субъектов в управлении образовательной средой как условие ее качества / О.М. Чернявская, А.А. Саламатов // Наука. – Костанай: Изд-во КИиЭУ, 2008. – № 2. – С. 85-88.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Aksenov, Ye. Outsourcing: 10 zapovedey i 21 instrument / Ye. Aksenov, I. Al't-shuler. – М.: Piter, 2009. – 464 s.

2. Volchenkov, S.A. Bankovskiy outsourcing: teoreticheskiye i prakticheskiye aspek-ty / S.A. Volchenkov, T.V. Nikitina. – М., 2010. – 20 s.

3. Mikhaylov, D.M. Outsourcing: novaya sistema organizatsii biznesa: ucheb. poso-biye / D.M. Mikhaylov. – М.: KNORUS, 2012. – 256 s.

4. Salamatov, A.A. Razvitiye konkurentosposobnosti i mobil'nosti vypusknika sredney shkoly ekologo-ekonomicheskogo profilya / A.A. Salamatov // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2013. – № 12(2). – С. 126-134.

5. Chernyavskaya, O.M. Vzaimodeystviye sub'yektov v upravlenii obrazovatel'noy sredoy kak usloviye yeye kachestva / O.M. Chernyavskaya, A.A. Salamatov // Nauka. – Kostonay: Izd-vo KInEU, 2008. – № 2. – С. 85-88.

V. Poleshchuk

Chelyabinsk State Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

OUTSOURCING AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE FIRM

Abstract: *This article is devoted to the analysis of outsourcing in the modern world. Outsourcing - a factor of modern development of world economy and globalization of society. Article contains fundamental concepts and types of outsourcing. The special attention is paid to development to outsourcing and its role in business.*

Keywords: *outsourcing, business, organization, process management, advanced services.*

УДК 330

ББК 65

А.А. СаламатовЧелябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия**ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ
В АСПЕКТЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема взаимосвязи двух сфер жизнедеятельности – экономической и образовательной – в аспекте методологической концепции экономики знаний. Приводятся теоретические положения об экономическом потенциале образовательной сферы, а также практические преимущества автономизации образовательных организаций как с финансово-экономической точки зрения, так и с точки зрения повышения эффективной образовательной деятельности.*

***Ключевые слова:** экономика знаний, образовательная сфера, автономизация образовательных организаций.*

Экономика знаний – высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики. Часто термин экономика знаний используют как синоним инновационной экономики, однако, экономика знаний – это высший этап развития инновационной экономики [2].

Экономика и образовательная сфера как две базисные категории развития экономики знаний и, соответственно, современного общества вскрывают целый ряд многослойных и взаимосвязанных проблем. Об образовании можно говорить как способе бытия человека в качестве социального индивида, как материальном и духовном пространстве формирования и совершенствования человека. Экономика, право, информация, кадры (подготовка и переподготовка), материально-техническая база и др. поддерживают и регулируют эти процессы. остано-

вимся на данном аспекте более подробно.

Во-первых, образовательная сфера имеет собственный экономический потенциал – она является привлекательной сферой для инвестиций и сама обладает инвестиционным потенциалом развития экономики каждого региона и страны в целом. Она имеет свои автономные рынки и создает рабочие места. Это прямой вклад сферы образования в экономику.

Кроме этого, образовательная сфера воспроизводит социально-значимые виды деятельности, моделирует разнообразные модели профессиональной деятельности, раскрывает творческий потенциал, создает среду духовного развития человека и т.д., в чем проявляется ее прямое социальное влияние на общество [5].

Образовательная сфера обладает и свойством опосредованного

влияния на экономику. Она аккумулирует и транслирует определенные базовые ценности общества, на которые опираются экономические институты (коммерческие и государственные): реклама, формирование корпоративной культуры, стили, работа с персоналом, связи с общественностью и т.д. Социальное партнерство сферы образования с бизнесом выступает механизмом формирования гражданского общества, поддерживает его способность к саморазвитию, повышают ценность окружающей среды.

Образовательная сфера, обогащая социальную среду событиями, сохраняет коллективную память общества, влияет на интеллектуальное и эмоциональное развитие молодого поколения, способствует профилактике девиантного поведения, внося свое опосредованное влияние на социокультурную жизнь общества.

Во-вторых, образовательная сфера – не абстрактное понятие. Она наполнена динамичными социокультурными процессами, которые подчиняются влиянию внешних факторов регулированием и управлением, но обладает и большим внутренним потенциалом саморегуляции и саморазвития, выступая одновременно объектом и субъектом управления.

Образовательная деятельность имеет собственную материальную базу, в которой протекают социокультурные процессы (образовательные организации, НИИ и т.д.), образовательная деятельность осуществляется на основе научной теории, которая апробирована и подтверждена практикой, следовательно, она имеет научную базу. В

арсенале образовательной деятельности имеется богатый арсенал собственных методов, методик, технологий и средств реализации своих целей и задач, что свидетельствует о наличии проверенной методики. В образовательной деятельности участвует большое количество специалистов, менеджеров различных направлений и специализаций, в течение многих десятилетий выработывалась система подготовки кадров в вузах. И, наконец, в образовательной деятельности накоплен огромный практический опыт работы с людьми. Все это указывает на то, что образовательная деятельность не только целостный, многогранный объект и субъект деятельности и управления, но и представляет собой теоретическую и прикладную область деятельности, предметом которой являются процессы по сохранению, распространению и потреблению знаний.

Известно, что суть и смысл вертикальных и горизонтальных управленческих усилий органов и организаций направлены на человека. Главным субъектом управления является личность, выступающая и заказчиком, и творцом, и исполнителем образовательной политики и управления и в теории, и на практике. Следовательно, ближе всего к человеку находятся региональные образовательные институты, а значит здесь сосредоточены проблемы и решения, трудности и успехи. Здесь следует искать оптимальные решения взаимодействия сферы образования и экономики.

В современных условиях государство все больше передает функ-

цию законодателя в образовательной сфере субъектам федерации. Благоприобретенная возможность определять свою собственную образовательную политику, осуществлять управление образовательной системой дает возможность эффективнее использовать ее потенциал.

Образовательная сфера, структура ее организаций, учреждений и органов, материальная база, кадры, формы и методы работы, сложившиеся в отечественной практике, включены в рыночные отношения, которые предъявили совершенно новые более жесткие требования к управлению и деятельности на всех уровнях. Таким образом, управляемость в этой сфере, подготовка кадров, на наш взгляд, приобрели сегодня решающее значение. Усиливают аргументацию данного тезиса очевидные явления:

– фундаментальная подготовка менеджеров образовательной сферы имеет исключительное значение в модернизации процессов функционирования институтов и учреждений образовательной сферы;

– традиционные формы управления, организации социокультурной жизни в стране в значительной мере утратили свое значение, и образовательные системы разных территорий находятся в положении эволюционирующих институтов;

– образовательная сфера сегодня уже не может рассматриваться и развиваться как сфера исключительного ведомственных интересов органов образования. Привлечение внебюджетных источников финансирования, сотрудничество с финансовым, промышленным, торговым капиталом, общественными дви-

жениями и организациями стало одним из условий воспроизводства знаниевого потенциала;

– уход от сугубо дотационного финансирования поставил образовательные организации перед острой дилеммой: либо квалифицированно и эффективно использовать экономические методы управления, вести конкуренцию за бюджетные средства и финансирование образовательных программ, привлекать внебюджетные средства, эффективно использовать новые механизмы хозяйственной самостоятельности, либо медленно сокращаться и в конечном итоге исчезнуть;

– все больше становится очевидным, что и бизнес заинтересован в сотрудничестве с образовательной сферой, поскольку формирование и продвижение имиджа и репутация фирм, спонсорство, патронаж, благотворительность, работа с персоналом, рекламные кампании, стимулирование продаж невозможны без образовательных технологий повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров [6].

Следовательно, в образовательной сфере и в экономических отношениях произошли и развиваются фундаментальные ценностные преобразования в русле глобальной тенденции усиления роли образования в мире как базового регулятора человеческой деятельности, мотивирующего социальные изменения [4].

В последние десятилетия на всей вертикали управленческой иерархии – от министерства до небольшого города и сельского района получили широкое распространение идеи программирования развития образовательной сферы. Их привле-

кательность связана с возможностью дополнительного, целевого финансирования из средств государственного бюджета. В условиях бюджетного финансирования и невысоких доходов от платных видов деятельности такая поддержка существенно расширяет экономические методы управления и регулирования, так как выделяемые средства идут целевым назначением на конкретную образовательную деятельность с населением, и гарантирует заинтересованную активность работников образовательной сферы, которые реализуют конкретные задачи программы.

В этой связи актуальным становится вопрос обращения образовательных организаций за поддержкой к коммерческому сектору и большому бизнесу, справедливо полагая, что такое сотрудничество может представлять взаимный интерес.

С точки зрения эффективного партнерства можно говорить о сотрудничестве трех секторов финансирования образовательной деятельности – государственного, коммерческого и общественного, потому что каждый из них имеет свои сильные и слабые стороны, каждый имеет определенные стимулы к такому сотрудничеству.

В этом взаимодействии коммерческие организации поддерживают образовательные, социальные проекты, улучшая свой имидж у населения и власти, а в образовательной сфере сохраняются, распространяются и приумножаются знания. В результате в таком взаимодействии заинтересованы все. При этом, если бюджетный тип финансирования ориентирован на

удовлетворение образовательных потребностей и поддержку социально незащищенных слоев населения, то рыночный – более подходит для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей состоятельной части населения.

В бюджетной системе финансирования государство получает прямую возможность контролировать образовательные институты, тогда как контроль рыночной системы не является прямым, а осуществляется в том случае, когда возникают диспропорции между реализацией образовательных услуг и экономическим доходом от данных видов деятельности.

Следовательно, ни бюджетный, ни рыночный тип финансирования в полной мере не соответствует целям, которые определяются миссией образования в современном обществе. Поэтому-то и возникает необходимость внедрения новых оригинальных решений, которые преодолели бы недостатки обоих типов и сохранили бы их положительные качества.

Нельзя отрицать, что рынок имеет более разнообразный спектр образовательных услуг, который мог бы удовлетворить интересы более широких слоев населения. В этом плане рынок является более разумной системой финансирования и более надежной, нежели финансирование из фондов и от частных спонсоров.

Кроме того, такие механизмы экономики, как благоприятная налоговая политика, – могли бы дать возможность рыночно ориентированным образовательным структу-

рам полнее удовлетворять потребности основной массы населения, обеспечивая широкий ассортимент и качество услуг.

Недостаток средств в учреждениях образовательной сферы – проблема постоянная и мировая, и нельзя думать, что она существует только в России. Нехватка денег в образовательной сфере – проблема серьезная, она влияет на качество и масштабы работы, моральное состояние коллектива, уровень зарплаты, техническое оснащение образовательных организаций и на многое другое, но все же она не является решающей, главенствующей, она не может парализовать окончательно деятельность учреждений образовательной сферы. Их спасают бюджетные деньги.

Стремление получить дополнительные деньги от бизнес-сообщества – это не основная деятельность образовательных организаций, это – средство работать лучше, здесь деньги не являются самоцелью и смыслом жизни, как принято считать сегодня в обществе, они лишь дают хороший дополнительный импульс развитию. И, в связи с этим, аккумуляция дополнительных финансовых средств на развитие образовательной сферы является важным направлением в работе каждой организации.

Рассмотрим решение выше-обозначенной проблемы на примере проблемы автономизации системы образования, которая стала актуальной в 1992 году. Уже тогда разработчики новой государственной политики в области образования, обобщая имевшийся на тот момент передовой опыт, заложили основы

сегодняшних, уже давно назревших преобразований. В середине 1990-х годов образовательные учреждения обрели статус юридических лиц, обладающих собственной компетенцией, набором определенных законом прав и обязанностей. Но эта юридическая самостоятельность была относительной, т.к. не была подкреплена самостоятельностью экономической.

Дефолт и политический кризис, поразившие страну на рубеже веков, на время приостановили демократические преобразования в образовательной системе Российской Федерации. Экономический подъем и политическая стабильность последних лет позволили вновь вернуться к стратегическим преобразованиям в образовательной сфере. Знаковым в этом отношении стал федеральный закон «Об автономных учреждениях» (2006), открывший новые перспективы перед нашим образовательным сообществом.

К сожалению, реализация этого закона неоправданно затянулась, так как потребовалось принять несколько десятков подзаконных актов на всех уровнях управления страной в условиях трансформирующегося государственного аппарата, разграничения полномочий между муниципалитетами, субъектами федерации и федеральными властями. Новые экономические механизмы, заложенные в Законе «Об автономных учреждениях» заработали лишь точно, не вызвав системного положительного эффекта. Процесс автономизации также сдерживался и сдерживается финансовыми структурами муниципалитетов и субъектов федерации, так как в условиях

финансовой свободы учреждений эти структуры теряют текущий контроль за прохождением финансовых потоков. Реальной становится угроза «безработицы» в органах казначейства. К сдерживающим факторам можно отнести и позицию значительного числа руководителей образовательных учреждений, испытывающих страх перед свободным рынком образовательных услуг, боящихся проиграть своим более успешным соседям борьбу за муниципальный и/или государственный заказ.

Кроме этого, угроза кроется в отсутствии унифицированных нормативов государственного финансирования и гарантий получения госзадания для бюджетных и казенных образовательных учреждений, в неэффективном их управлении. Не установлена прямая связь между объемом выделяемых средств и выполнением стандарта.

Вместе с тем, опыт, пусть и немногих, образовательных учреждений в различных регионах страны, решившихся на автономное «плавание», ярко демонстрирует преимущества юридической и экономической свободы детского сада, школы, учреждения дополнительного образования, профессионального училища и т.д. Этот опыт гораздо убедительнее, чем все теоретические выкладки и ученые рассуждения. Уже сейчас можно сказать, что в тех территориях, где автономные учреждения действуют более года, начинают выстраиваться в очередь желающие перейти в автономный статус.

Преимущества автономизации настолько очевидны, что федеральное правительство в 2010 году инициировало принятие Закона РФ «О совершенствовании правового статуса государственных и муниципальных учреждений».

Ситуация, в которой сейчас оказывается образовательной сообщество, по сути дела, ускоряет процесс автономизации сети учреждений: казенный статус лишает образовательное учреждение всякой экономической инициативы и, в целом, консервирует те отношения, которые существовали между учреждением и учредителем до сих пор (сметное финансирование, субсидиарная ответственность и т.д.) и от которых надо большинству отказываться; новый бюджетный статус, сохраняя бюджетную видимость (в названии), снимает с учредителя субсидиарную ответственность, сохраняет контроль казначейства и антимонопольных органов за финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и переводит его со сметного финансирования на финансирование в виде субсидий; автономный статус также сопровождается снятием субсидиарной ответственности учредителя наряду с исключением в отношении автономного учреждения казначейского и антимонопольного прессинга, финансирование автономного учреждения из бюджета строится так же, как и у нового бюджетного учреждения – субсидия на выполнение государственного/муниципального задания [3].

Анализ сложившейся в настоящий момент правовой ситуации и

опыта деятельности уже существующих автономных образовательных организаций наглядно демонстрирует преимущества автономизации не только с финансово-экономической точки зрения, но и, что более важно для образовательного учреждения, с точки зрения эффективной образовательной деятельности:

1. Руководитель казенного учреждения при принятии решений, требующих финансового обеспечения, серьезно зависит от мнения учредителя. Любое изменение сметы должно согласовываться с распорядителем бюджетных средств. Это затягивает принятие решения, если только не отменяет это принятие вообще. Падает оперативность принятия решений. В том числе решений, прямо влияющих на качество образовательного процесса (нехватка средств на закуп учебного оборудования и/или пособий в случае внепланового изменения цен, невозможность оплатить необходимые курсы повышения квалификации и т.д.). Конечно, определенной альтернативой этому может стать более тщательное финансовое планирование, но, как показывает практика, избежать передвижек в смете мало кому удастся. Руководство автономного учреждения самостоятельно принимает решение о направлении расходования выделенной бюджетной субсидии без оглядки на учредителя. Это резко повышает оперативность управления финансами с целью совершенствования образовательной деятельности учреждения.

2. Повышение роли образовательного учреждения при распределении субсидии не может не повлечь за собой роста ответственности ру-

ководителя и других управляющих органов учреждения за качество своей основной деятельности. По большому счету образовательному учреждению деньги теперь даются не для того, чтобы оно потратило их жестко по целевому назначению в соответствии с утвержденными целевыми сметными статьями, а для выполнения муниципального/ государственного задания. Если можно так сказать – финансовая цель становится более педагогичной.

3. Руководителю (и всему коллективу, в целом) теперь интересно экономить имеющиеся ассигнования, т.к. эту экономию не изымет учредитель. В итоге снижаются непродуктивные затраты учреждения, повышается его эффективность. Сколько и, главное, каких специалистов на самом деле нужно для выполнения задания учредителя (кадровая эффективность)? Сколько времени необходимо для образовательной деятельности (временная эффективность)? Список вопросов, которые мы начинаем себе задавать в новой «автономной» ситуации, можно продолжать. Но все эти вопросы в конечном итоге сведутся к одному: какая педагогическая практика более продуктивна? Какая образовательная технология наиболее адекватно, эффективно решает поставленные педагогически задачи?

4. Выбор этих технологий, так же как и структуры управления, может и должен делаться коллективом образовательного учреждения, а не чиновниками-функционерами, исходя из специфики контингента, имеющихся условий и других особенностей. В условиях централизованного управления, отсутствия делегирова-

ния полномочий такой выбор будет проблематичен. Вся жизнь образовательного учреждения будет определяться командами извне. Причем эти команды будут учитывать представления вышестоящего руководства о том, как должна решаться та или иная проблема, а не мнение коллектива на этот счет, готовность его к решению проблемы именно таким путем. Демократический уклад жизни образовательной системы создает продуктивные условия для осознанного и оптимального выбора тех или иных учебных, воспитательных и иных задач, стоящих перед коллективом.

5. Какие бы эффективные педагогические методы ни освоил коллектив, он будет находиться в постоянном поиске новых, еще более совершенных способов работы, снижая затраты и/или наращивая результат. Учреждение на самом деле ставится в ситуацию необходимости беспрестанного поиска более совершенных методик и технологий образовательной и управленческой деятельности. Развитие становится нормой.

6. Это развитие не может не привести нас к пониманию того, что эффективные педагогические практики неразрывно связаны с эффективным управлением. Эффективное образование ребенок не может получить в неэффективно управляемой организации. Современные социальные системы, к которым относятся организации, ведущие образовательную деятельность, отличаются высокой степенью сложности. Управление такими системами также не может быть простым. Попытки

упрощения управления за счет его централизации, унификации разнообразных связей и отношений внутри коллектива путем внешнего регулирования в конечном итоге приведут к серьезным сбоям в этой системе. Постоянно усложняющаяся и развивающаяся система имеет серьезные перспективы только в русле самоорганизации.

Таким образом, встраивание рыночных механизмов в образовательную сферу на методологической основе экономики знаний позволяет значительно расширить степень финансово-хозяйственной самостоятельности для наиболее эффективного перераспределения существующих ресурсов, привлечения новых ресурсов для реализации приоритетных направлений образовательной деятельности, качественно нового развития инновационной деятельности.

Библиографический список:

1. Зборовский, Г.Е. Инновации в профессиональном образовании: проблемы исследования / Г.Е. Зборовский, Г.М. Романцев // Образование и наука. – 2000. – № 3 (5). – С. 18-28.
2. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал, экономика, инновации / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2009.
3. Садырин, В.В. Особенности гражданско-правового и финансово-экономического статуса автономных образовательных учреждений / В.В. Садырин, А.А. Саламатов // Безопасность социальной сферы в условиях современной поликультурной России: коллективная монография. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – С. 373-406.
4. Саламатов, А.А. Методология и перспективы развития современного непрерывного образования / А.А. Саламатов // Вестник Челябинского государственного

педагогического университета. – 2014. – № 8. – С. 113-124.

5. Саламатов, А.А. «Наша новая школа» – путь к культуре граждан и развитию общества / А.А. Саламатов, С.В. Санникова // Начальная школа плюс До и После. – 2012. – № 1. – С. 59-62.

6. Чихиков, В.М. Сфера культуры и экономика [Электронный ресурс] / В.М. Чихиков // Прагматика культуры: <http://artpragmatica.ru/projects/?uid=2287>

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Zborovskiy, G.Ye. Innovatsii v professional'nom obrazovanii: problemy issledo-vaniya / G.Ye. Zborovskiy, G.M. Romantsev // Obrazovaniye i nauka. – 2000. – № 3 (5). – С. 18-28.

2. Korchagin, YU.A. Chelovecheskiy kapital, ekonomika, innovatsii / YU.A. Korchagin. – Voronezh: TSIRE, 2009.

3. Sadyrin, V.V. Osobennosti

grazhdansko-pravovogo i finansovo-ekonomicheskogo statusa avtonomnykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniy / V.V. Sadyrin, A.A. Salamatov // Bezo-pasnost' sotsial'noy sfery v usloviyakh sovremennoy polikul'turnoy Rossii: kollektivnaya monografiya. – Chelyabinsk: Izd-vo Chelyab. gos. ped. un-ta, 2013. – С. 373-406.

4. Salamatov, A.A. Metodologiya i perspektivy razvitiya sovremennoy nepreryvnogo obrazovaniya / A.A. Salamatov // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2014. – № 8. – С. 113-124.

5. Salamatov, A.A. «Nasha novaya shkola» – put' k kul'ture grazhdan i razvitiyu obshche-stva / A.A. Salamatov, S.V. Sannikova // Nachal'naya shkola plus Do i Posle. – 2012. – № 1. – С. 59-62.

6. Chikhikov, V.M. Sfera kul'tury i ekonomika [Elektronnyy resurs] / V.M. Chikhikov // Pragmatika kul'tury: <http://artpragmatica.ru/projects/?uid=2287>

A. Salamatov

Chelyabinsk State Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

ECONOMICS OF EDUCATIONAL SPHERE

IN THE ASPECT OF REGIONAL INNOVATION DEVELOPMENT

Abstract. *The article discusses the relationship between the two spheres of life – economic and educational – in the aspect of the methodological concept of knowledge economy. Theoretical situation on the economic potential of socio-cultural sphere, as well as practical advantages autonomy of educational institutions as a financial and economic point of view and in terms of increasing the effective educational activities is considered.*

Key words: *knowledge economy, educational sphere, autonomization educational institutions.*

УДК 330
ББК 65

К.А. Федорова, А.С. Апухтин

Челябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОНОГОРОДОВ

***Аннотация:** данная статья раскрывает значение понятий трудовые ресурсы и трудовой потенциал с проекцией на моногорода России, конкретизируя базовые проблемы развития трудового потенциала на территориях данного профиля.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, трудовые ресурсы, моногорода.*

В долгосрочной перспективе с точки зрения стоящих перед региональной экономикой России целей и задач развития наиболее значимыми являются направления, связанные с развитием современных технологий производства, выравниванием уровня социально-экономического развития регионов Российской Федерации, развитием отраслевой структуры экономики и альтернативных секторов экономики, рынка труда, формированием необходимого трудового потенциала и повышением производительности труда.

Экономика регионов – это основа экономики государства. Цель устойчивого развития экономики регионов определяется стремлением к достижению пространственного развития, стратегического социально-экономического развития регионов, достижения равномерности развития территорий. На сегодняшний день российская экономика в целом и экономика регионов в частности отстают по уровню своей конкуренто-

способности от экономики развитых и значительного числа развивающихся стран мира. Актуальность в этой проблеме трудового потенциала неоспорима. Таким образом, если рассматривать совокупный потенциал экономики, то представляется, что именно трудовой потенциал, как его наиболее подвижная часть, реализует наиболее важную сегодня стратегическую функцию - функцию развития. Таким образом, одним из важнейших факторов экономического развития территорий являются рынок труда и рабочая сила, как носитель трудового потенциала. Отечественные исследователи А.Я. Кибанов [1, с.242] и Р.П. Колосова [3, с.387], в рамках факторного подхода восприятия трудового потенциала охарактеризовали его как обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства. По нашему мнению, трудовой потенциал рабочей силы – это возможность успешно осуществлять трудовую деятельность в сложившихся

экономических условиях, а также умение развиваться и адаптироваться к их изменениям.

Важной составной частью социального и экономического потенциалов региона является его трудовой потенциал, представляющий собой совокупную рабочую силу и совокупную общественную способность населения к труду. Как экономическая категория, трудовой потенциал отражает производственные отношения по поводу воспроизводства психофизиологических, квалификационных, духовных и социальных качеств трудоспособного населения. С количественной стороны трудовой потенциал представляет собой запасы труда, которые определяются общей численностью трудовых ресурсов, их половозрастной структурой, образовательным уровнем и возможностями их использования [3].

Трудовые ресурсы региона – это часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями к труду и которая представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу.

Фактически к трудовым ресурсам относятся [8]: население в трудоспособном возрасте – мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины – от 16 до 55 лет (за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях); население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Трудовые ресурсы, как страны, так и региона могут быть охарактери-

зованы такими параметрами, как:

- образовательный уровень, отражающий долю лиц со средним, средним специальным и высшим образованием;
- профессионально-квалификационная структура, характеризующая трудовые ресурсы по видам деятельности, профессиям, специальностям и уровню квалификации;
- половозрастная структура, отражающая соотношение возрастных и дифференцированных по полу групп;
- социально-экономическая неоднородность работающих, связанная со сложностью труда у тех или иных групп (неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный труд);
- для руководителей – руководители высшего, среднего, низшего звена).

Для оценки состояния трудовых ресурсов страны или региона используется следующая система показателей:

- общая численность трудовых ресурсов;
- среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве;
- уровень занятости населения;
- состав работающих по полу и возрасту;
- отраслевая структура занятости населения;
- уровень образования и профессиональная подготовка кадров [6].

Носителем трудового потенциала страны (или региона) являются трудовые ресурсы. Трудовой потен-

циал любой страны (или региона) определяется совокупной способностью ее трудовых ресурсов к производству максимально возможного в данных условиях объема товаров и услуг при высоком уровне конкурентоспособности национальной экономики. При этом трудовой потенциал имеет как количественные, так и качественные характеристики.

Обобщая все выше сказанное можно резюмировать, что трудовой потенциал населения это один из ключевых критериев развития регионов страны. Однако необходимо учитывать региональную специфику при рассмотрении вопроса развития трудового потенциала. Особенно если речь идет о Российской Федерации, поскольку специфика нашей страны такова, что мы имеем значительное число моногородов.

Понятие "моногород" в практике нашей страны означает не что иное, как «город-завод». Он обозначает теснейшую связь между существованием населенного пункта и достаточно крупным предприятием. При этом завод или фабрику называют не иначе, как градообразующими.

На сегодняшний день в законодательной базе невозможно найти, что означает "моногород". Это слово лишь подразумевается в нормативных актах, которые упоминают градообразующие предприятия.

Существует определенная методика Минрегиона, по которой можно выявить моногород. Это такой населенный пункт, в котором свыше двадцати пяти процентов жителей являются работниками одного предприятия. Причем выпускаемая

этим заводом или фабрикой продукция на 50% имеет отношение только к одной определенной отрасли. Моногород – это довольно сложная структура. Здесь наблюдается неразрывная связь между предприятием и населенным пунктом. Причем крупнейший завод или фабрика ведут не только экономическую деятельность. На такое предприятие возлагается и нагрузка социального характера, что позволяет обеспечивать все условия жизнедеятельности в данном населенном пункте. Однако такая ситуация приводит к тому, что выпускаемая продукция имеет высокую себестоимость. В нее включаются затраты на поддержание социальной сферы. В результате конечный продукт из-за своей высокой стоимости не способен выдержать конкуренцию на рынке [5].

Проблемы экономического и социального характера моногородов приводят к сокращению трудовых ресурсов данных поселений, что по мнению экспертов входит в тройку наиболее серьезных проблем моногородов России.

Отток населения из моногородов связан не только с притягательными чертами принимающих территорий, но и с наличием выталкивающих факторов, основным из которых, судя по ответам экспертов, является кризис производства градообразующего предприятия. Кризис производства на российских градообразующих предприятиях обусловлен целым комплексом причин: низкой конкурентоспособностью продукции, износом оборудования, высокими издержками производства и другими. Результатом же оттока

трудоспособного населения и «утечки умов» является наиболее острой современной проблемой моногородов – нехватка квалифицированных специалистов, тормозящая выход экономики моногородов из кризисного состояния [7].

Одной из причин нехватки квалифицированных кадров является фактическое отсутствие высших учебных заведений на территории данных городов. При этом если молодые люди отправляются на обучение в другие города то чаще всего они стремятся остаться в данном городе на постоянном месте жительства, поскольку в родном монопрофильном городе шанс найти работу с приемлемыми условиями труда и заработной платой, ниже, нежели в областном центре, где чаще всего располагаются высшие учебные заведения.

В связи с вышесказанным требуется активизировать работу по размещению вузов или их филиалов на территории монопрофильных поселений с учетом специфики требований работодателей в данных городах.

Библиографический список:

1. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.А. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2010. – 352 с.
2. Кибанов, А.Я. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и ее персонала / А.Я. Кибанов // Кадровик. – 2014. – № 9. – С. 50-56.
3. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова. – М., 1987. – 143 с.
4. Национальная идея России. В 6 т. – М.: Научный эксперт, 2012. – 752 с.
5. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: Экза-

мен, 2000.

6. Саламатов, А.А. Государственное регулирование экономики: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. 050501.18 – Профессиональное обучение (экономика и управление) / А.А. Саламатов; доп. УМО по проф.-пед. образованию РФ. – Челябинск: Изд-во «Симарс», 2009. – 230 с.

7. Саламатов, А.А. Проблема развития инновационного потенциала региона в аспекте его экономической безопасности / А.А. Саламатов, А.В. Савченков // Эколого-экономическое образование: проблемы и перспективы развития: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., 15 апр. 2009 г., г. Челябинск. – Челябинск: Юж-Урал. кн. изд-во, 2009. – С. 125-131.

8. Хадасевич, Н.Р. Роль социальной ответственности в развитии трудового потенциала / Н.Р. Хадасевич // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. – № 3. С. 211-215.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Kibanov, A.YA. Upravleniye trudovymi resursami: uchebnik / A.A. Kibanov, Ye.A. Mitrofanova, I.A. Esaulova; pod red. A.YA. Kibanova. – M.: INFRA – M, 2010. – 352 s.
2. Kibanov, A.YA. Trudovoy potentsial i intellektual'nyy kapital organizatsii i yeye personala / A.YA. Kibanov // Kadrovik. – 2014. – № 9. – S. 50-56.
3. Kolosova, R.P. Trudovoy potentsial promyshlennosti / R.P. Kolosova. – M., 1987. – 143 s.
4. Natsional'naya ideya Rossii. V 6 t. – M.: Nauchnyy ekspert, 2012. – 752 s.
5. Rynok truda: uchebnik / pod red. V.S. Bulanova i N.A. Volgina. – M.: Ekzamen, 2000.
6. Salamatov, A.A. Gosudarstvennoye regulirovaniye ekonomiki: ucheb. posobiye dlya stud. vuzov, obuchayushchikhsya po spets. 050501.18 – Professional'noye obucheniye (ekonomika i upravleniye) / A.A. Salamatov; dop. UMO po prof.-ped. obrazovaniyu RF. – Chelyabinsk: Izd-vo «Simars», 2009. – 230 s.
7. Salamatov, A.A. Problema razvitiya innovatsionnogo potentsiala regiona v aspekte yego ekonomicheskoy bezopasnosti / A.A.

Salamatov, A.V. Savchenkov // Ekologo-ekonomicheskoye obrazovaniye: problemy i perspektivy razvitiya: materialy IV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 15 apr. 2009 g., g. Chelyabinsk. – Chelyabinsk: Yuzh-Ural. kn. izd-vo, 2009. – S. 125-131.

8. Khadasevich, N.R. Rol' sotsial'noy otvetstvennosti v razvitii trudovogo potentsiala / N.R. Khadasevich // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. – 2012. – № 3. S. 211-215.

K. Fedorova A. Apukhtin,
Chelyabinsk State Pedagogical University,
Chelyabinsk, Russia

HUMAN RESOURCES AND LABOUR POTENTIAL OF MONOCITIES

***Abstract:** This article reveals the meaning of the concepts of human resources and labor potential from the point of view of monocities of Russia, specifying the basic problems of the labor potential in the territories of the profile.*

***Keywords:** labor potential, human resources, monocities.*

УДК 330
ББК 65

К.А. Федорова
Челябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

***Аннотация:** В долгосрочной перспективе с точки зрения стоящих перед региональной экономикой России целей и задач развитие наиболее значимый являются направления, связанные с развитием современных технологий социально-экономического развития регионов Российской Федерации рынка труда, формированием необходимого трудового потенциала.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рынок труда, трудовой потенциал региона.*

Экономика регионов – это основа экономики любого государства. На сегодняшний день российская экономика в целом и экономика регионов в частности отстают по уровню своей конкурентоспособности от экономики развитых и значительно-го числа развивающихся стран мира. Развитие экономики регионов на территориях России происходит очень не равномерно, но общеэкономическое развитие страны находится в прямой зависимости от развития каждого региона. Актуальность в этой проблеме трудового потенциала неоспорима. Ведь трудовой потенциал и его качественные характеристики одно из важнейших условий развития экономики. Таким образом, если рассматривать совокупный потенциал экономики, то представляется, что именно трудовой потенциал, как его наиболее подвижная часть, реализует наиболее важную сегодня стратегическую функцию – функцию развития. Таким образом, одним из важнейших

факторов экономического развития территорий являются рынок труда и рабочая сила, как носитель трудового потенциала. Отечественные исследователи А.Я. Кибанов [1, с.242] и Р.П. Колосова [2, с.387], в рамках факторного подхода восприятия трудового потенциала охарактеризовали его как обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства. По нашему мнению, трудовой потенциал рабочей силы – это возможность успешно осуществлять трудовую деятельность в сложившихся экономических условиях, а также умение развиваться и адаптироваться к их изменениям.

Говоря о развитии трудового потенциала, употребляют следующие термины, характеризующие воздействие на объект: формирование, накопление, развитие, воспроизводство и реализация трудового потенциала региона [6]. Понятие формирование, накопления трудового потенциала понятия близкие по значению, но они не являются тож-

дественными. Формирование трудового потенциала региона – это наращивание трудового потенциала региона посредством соединения результатов деятельности рабочей силы с высоким трудовым потенциалом, накопление трудового потенциала региона – это развитие потенциала рабочей силы региона, трансформация потенциала в конкретные качества и компетенции. Развитие трудового потенциала региона – это процесс перехода из одного состояния в другое, развитие и изменение качественного состояния. Воспроизводство трудового потенциала региона – это циклическое движение, это процесс постоянного и непрерывного возобновления трудового потенциала региона. Реализация трудового потенциала региона – процесс использования трудового потенциала региона в хозяйственных субъектах, при котором трудовой потенциал региона трансформируется в человеческий капитал, а в завершении в денежную форму (прибыль), что позволяет включить следующий производственный цикл [7]. Процесс формирования трудового потенциала региона включает в себя все эти процессы и категории, но не ограничивается только ими.

Концепция развития и реализации трудового потенциала региона состоит двух основных направлений формирования: базовые условия и среда развития трудового потенциала региона, а также институциональная система управления реализацией трудового потенциала региона, включающая субъекты, влияющие на трудовой потенциал [6].

Субъекты, влияющие на трудовой потенциал региона:

- Государство
- Регион
- Организация
- Домохозяйство

Система управления качеством трудового потенциала региона, как направление его формирования, включает: государство, регион, организация, домохозяйство и работника – носителя трудового потенциала, как субъекта социально-трудовых отношений, который реализует свой трудовой потенциал и меняется под воздействием институционального регулирования. Государственное и региональное регулирование воспроизводительного комплекса трудового потенциала, включает демографическую политику, политику профессиональной подготовки и переподготовки, политику в области занятости, социально-трудовую политику [5]. Для эффективного управления качеством трудового потенциала региона, актуально совпадение интересов и действий федеральных, региональных и муниципальных властей, а так же других институтов [4].

В организациях в рамках кадровой политики осуществляется работа, направленная на адаптацию рабочей силы к существующим и меняющимся условиям ее трудовой деятельности, вырабатываются, сохраняются и передаются специфические корпоративные профессиональные компетенции персонала организации. Именно на уровне организаций производится развитие работников за счет использования систем обучения и повышения

квалификации.

Организации, как субъекты рынка труда региона, влияют на конкуренцию, моделирование требований к рабочей силе, а также являются площадками для реализации трудового потенциала региона и, как следствие, обеспечения его воспроизводства, в том числе и материального. Продвижение требований к рабочей силе с позиции организаций, как работодателей должно не только влиять на подбор и отбор работников в организацию, но и на направления, процессы и содержание профориентационной работы и профессиональной подготовки рабочей силы в рамках системы образования региона [9, с. 63].

За счет продуманной кадровой политики организации происходит развитие и накопление трудового потенциала региона, ведь работник посредством мобильности, обеспечивает движение трудового потенциала и, как следствие, изменение трудового потенциала региона. Работник, покидая организацию, «уносит» не только свою рабочую силу, но и свой трудовой потенциал, включающий в себя обретенные корпоративные компетенции. На новом рабочем месте он использует свой трудовой потенциал и корпоративные компетенции, приносит что-то новое в организацию и моделирует уже существующие в организации компетенции, таким образом, происходит обогащение, обмен опытом и развитие трудового потенциала [3].

На уровне семьи (домохозяйство) также происходит формирование трудового потенциала региона,

за счет воспроизводства трудовых ресурсов, обеспечение занятости и самозанятости, профориентации и обеспечения профессионального образования, мотивации и стимулирования профессионально-квалификационного развития и повышения материального обеспечения. На данном уровне усиливается значение качества и уровня жизни населения региона, как возможности реализовывать процессы воспроизводства рабочей силы.

Работа по развитию трудового потенциала региона сегодня становится важной. В контексте институциональных изменений современной региональной экономики востребованными становятся работники, которые обладают новыми знаниями, компетенциями [8]. При анализе условий развития трудового потенциала региона следует исследовать процесс реализации трудового потенциала региона не только применительно к вопросам качества занятости, но и обязательно с точки зрения реализации процессов повышения трудового потенциала, который воплощается в создании инновационной продукции, услуг, внедрении инновационных технологий, изучения и формирования рыночных ниш. В силу этого формирования трудового потенциала региона должно рассматриваться не в контексте возможного потенциального увеличения будущего дохода региона, но и как способ, обеспечивающий повышение производительности труда и эффективности деятельности.

Библиографический список:

1. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.А. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2010. – 327с.
2. Кибанов, А.Я. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и ее персонала / А.Я. Кибанов // Кадровик. – 2014. – № 9. – С. 50-56.
3. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова. – М., 1987.
4. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000.
5. Саламатов, А.А. Государственное регулирование экономики: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. 050501.18 – Профессиональное обучение (экономика и управление) / А.А. Саламатов; доп. УМО по проф.-пед. образованию РФ. – Челябинск: Изд-во «Симарс», 2009. – 230 с.
6. Саламатов, А.А. Проблема развития инновационного потенциала региона в аспекте его экономической безопасности / А.А. Саламатов, А.В. Савченков // Эколого-экономическое образование: проблемы и перспективы развития: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., 15 апр. 2009 г., г. Челябинск. – Челябинск: Юж-Урал. кн. изд-во, 2009. – С. 125-131.
7. Саламатов, А.А. Программно-целевой подход к обеспечению эколого-экономической безопасности региона / А.А. Саламатов // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. – 2012. – № 3 (8). – С. 117-121.
8. Саламатов, А.А. Развитие конкурентоспособности и мобильности выпускника средней школы эколого-экономического профиля / А.А. Саламатов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 12(2). – С. 126-134.
9. Хадасевич, Н.Р. Роль социальной ответственности в развитии трудового потенциала / Н.Р. Хадасевич // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. – № 3. С. 211-215.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Kibanov, A.YA. Upravleniye trudovymi resursami: uchebnik / A.A. Kibanov, Ye.A. Mitrofanova, I.A. Esaulova; pod red. A.YA. Kibanova. – M.: INFRA – M, 2010. –327 s.
2. Kibanov, A.YA. Trudovoy potentsial i intellektual'nyy kapital organizatsii i yeye personala / A.YA. Kibanov // Kadrovik. – 2014. – № 9. – S. 50-56.
3. Kolosova, R.P. Trudovoy potentsial promyshlennosti / R.P. Kolosova. – M., 1987.
4. Rynok truda: uchebnik / pod red. V.S. Bulanova i N.A. Volgina. – M.: Ekzamen, 2000.
5. Salamatov, A.A. Gosudarstvennoye regulirovaniye ekonomiki: ucheb. posobiye dlya stud. vuzov, obuchayushchikhsya po spets. 050501.18 – Professional'noye obucheniye (ekonomika i upravleniye) / A.A. Salamatov; dop. UMO po prof.-ped. obrazovaniyu RF. – Chelyabinsk: Izd-vo «Simars», 2009. – 230 s.
6. Salamatov, A.A. Problema razvitiya innovatsionnogo potentsiala regiona v aspekte yego ekonomicheskoy bezopasnosti / A.A. Salamatov, A.V. Savchenkov // Ekologo-ekonomicheskoye obrazovaniye: problemy i perspektivy razvitiya: materialy IV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 15 apr. 2009 g., g. Chelyabinsk. – Chelyabinsk: Yuzh-Ural. kn. izd-vo, 2009. – S. 125-131.
7. Salamatov, A.A. Programmno-tselevoy podkhod k obespecheniyu ekologo-ekonomicheskoy bezopasnosti regiona / A.A. Salamatov // Professional'nyy proyekt: idei, tekhnologii, rezul'taty. – 2012. – № 3 (8). – S. 117-121.
8. Salamatov, A.A. Razvitiye konkurentosposobnosti i mobil'nosti vypusknika sredney shkoly ekologo-ekonomicheskogo profilya / A.A. Salamatov // Vestnik Chelyabinskogo go-sudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2013. – № 12(2). – S. 126-134.
9. Khadasevich, N.R. Rol' sotsial'noy otvetstvennosti v razvitii trudovogo potentsiala / N.R. Khadasevich // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. – 2012. – № 3. S. 211-215.

K. Fedorova

Chelyabinsk State Pedagogical University,
Chelyabinsk, Russia

INSTITUTIONAL SYSTEM OF LABOR POTENTIAL FORMATION OF THE REGION

***Abstract:** The article deals with the issue of the institutional system of formation of labor potential of the region. It denotes and describes the subjects that affect the employment potential of the region.*

***Keywords:** human resources, labor market, employment potential of the region*

УДК 330
ББК 65

Н.В. Чудакова, А.А. Саламатов
Челябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

***Аннотация.** Статья посвящена вопросам влияния конфликтов на уровень текучести кадров и описанию негативных явлений вызванных текучестью кадров.*

***Ключевые слова:** конфликт, текучесть кадров, причины текучести кадров.*

Трудно спорить с тем фактом, что персонал организации является основным ресурсом компании. Сегодня большинство руководителей убедились в важности вопросов кадровой политики, поскольку какой бы хорошей не была идея, воплощают ее в жизнь сотрудники организации. И только удачно подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников способны реализовать стоящие перед компанией серьезные задачи.

Одной из важных и сложных проблем управления является обеспечение устойчивости при функционировании предприятий и организаций в условиях экономического кризиса и снижение тем самым негативных эффектов феномена цикличности. Сегодня неустойчивость развития экономики непосредственным образом проявляется в росте текучести персонала организаций всех видов и форм собственности.

Текучесть зависит от множества факторов (специфики бизнеса, территориального расположения фир-

мы, стадии развития компании, квалификации, образования и возраста сотрудника), поэтому каждая компания определяет свой идеальный уровень сменяемости персонала [1].

В российской производственной сфере оптимальной считается текучесть около 10%. В активно растущем бизнесе, особенно на стадии массового найма, уровень текучести может составлять чуть более 20%. В ресторанном и страховом бизнесе 30% ежегодной смены сотрудников не вызывает беспокойства, а для некоторых розничных сетей даже текучка 80% считается нормальной.

В крупных городах с большим рынком труда средние нормы по всем отраслям варьируются от 10% до 20%. А в небольшом провинциальном городе этот показатель может составить всего 5% только потому, что в данной местности гораздо меньше возможностей найти другую работу.

Отличается процент нормы и для разных уровней персонала: для управленческого звена текучесть не должна превышать 5%, для линей-

ного персонала 10-30%, для неквалифицированного персонала - 80%. Замечено, что чем ниже квалификация, тем больше стремление к перемене места работы [5].

И все же норма текучести кадров зависит не столько от каких-либо стандартов, сколько от кадровой стратегии компании. Практика показывает, что основная причина увольнения – недовольство работников своим положением.

Для многих компаний высокая текучесть кадров – одна из самых актуальных проблем. Поэтому важно научиться управлять текучестью персонала: выявлять ее причины, вести статистику и вовремя принимать соответствующие меры.

Если в компании существует высокая текучесть кадров, нужно постоянно искать замену уходящим сотрудникам, проводить адаптацию и обучение новичков, решать проблему преемственности и сохранности коммерческой информации. Компании с высокой текучестью кадров сложнее формировать имидж привлекательного работодателя и создавать благоприятный климат в коллективе. Поэтому неслучайно текучесть персонала – это один из основных показателей, характеризующих эффективность системы управления человеческими ресурсами в компании [6].

Однако, несмотря на запросы практики, в науке еще не сложилось целостной концепции и технологии управления этим процессом. В этой связи остается актуальным вопрос поиска путей оценки и методов сокращения текучести персонала.

Но прежде необходимо рассмотреть основные причины текуче-

сти кадров в организации.

Неконкурентоспособная система оплаты труда персонала; неэффективная система подбора и адаптации персонала; неудовлетворительные условия труда на предприятии; не созданы условия для повышения квалификации и карьерного роста; плохая организация труда и менеджмента в целом на предприятии; проблемные отношения подчиненных с руководителем; невыносимая рабочая атмосфера, неприязненные отношения с коллегами; скучная работа, нет условий для проявления творческих способностей, профессионального развития; отсутствие надежности и стабильности в работе предприятия; отрицательный имидж и плохая репутация предприятия; и т.д. Факторы текучести кадров можно сгруппировать по степени возможного воздействия на них, выделив три группы: управляемые, частично управляемые и неуправляемые. К первой группе относятся материальные факторы производства и быта рабочих (характер, условия и организация труда, обеспеченность различными материальными благами). Ко второй группе относятся субъективные факторы производства (удовлетворенность работников различными сторонами производственной деятельности). К третьей группе относятся природно-климатические и демографические факторы. Целенаправленно воздействуя на первые и вторые, можно существенно снизить текучесть [3].

Однако в рамках данной статьи анализируется влияние конфликтов на уровень текучести кадров, в связи с этим рассмотрим данный аспект

более подробно.

Основные причины увольнения работника, вызванные конфликтной ситуацией, можно обобщить следующим списком проблем:

- 1) неэффективный механизм адаптации персонала;
- 2) неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, межличностные конфликты между сотрудниками;
- 3) низкая лояльность персонала [2].

Особенно высокий уровень текучести среди молодых специалистов рабочего персонала по причине «конфликтов в коллективе». Специалисты, покидающие организацию, как правило, имеют стаж работы до 1 года, и, следовательно, не прошли психологическую адаптацию внутри коллектива во время трудовой деятельности, что и привело к увольнению. Как известно, благоприятный социально-психологический климат в коллективе существенно снижает временные затраты на адаптацию персонала.

В связи с этим можно предложить следующие обобщающие рекомендации с целью нивелировать данные проблемы: 1) проведение профессиональных специализированных тренингов, семинаров, неформальных коллективных мероприятий по сплочению коллектива и формированию чувства коллективизма специализированными организациями города; 2) регулярный мониторинг социально-психологического климата в подразделениях с высокой текучестью рабочего персонала и проведение От-

делом кадров компании социологических исследований с целью диагностики пожеланий и рекомендаций персонала в отношении удовлетворенности трудовой деятельностью; 3) заполнение выходящих анкет увольняющимися сотрудниками, содержащие информацию с комментариями и пожеланиями по оптимизации работы службы по управлению персоналом для отслеживания уровня удовлетворенности персонала [4].

Данные рекомендации направлены на основную причину текучести персонала в компании – неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, и, как следствие, будут способствовать снижению уровня текучести рабочего персонала в организации.

Библиографический список:

1. Григорьева, И. Текучесть кадров. URL – <http://hr-portal.ru/article/tekuchest-kadrov> (Дата обращения 10.06.2015).
2. Саламатов, А.А. Проблемы профилактики конфликтов в теории менеджмента / А.А. Саламатов, Д.Н. Корнеев // Инновационные проблемы профессионального образования: сб. науч. ст. – Вып. 4. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2010. – С. 233-237.
3. Саламатов, А.А. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие для студ. спец. 080507 – Менеджмент организации / А.А. Саламатов, Д.Н. Корнеев. – Челябинск: ЧГПУ, 2010. – 68 с.
4. Уварина, Н.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Н.В. Уварина, А.А. Саламатов, Д.Н. Корнеев; доп. УМО по проф.-пед. образованию РФ. – Челябинск: Полиграф-Мастер, 2011. – 224 с.
5. Чернявская, Е. Текучесть кадров: причины и пути решения. – URL <http://efsol.ru/articles/staff-turnover.html> (Дата обращения 10.06.2015).
6. Что такое текучесть кадров? URL – <http://vse-temu.org/new-что-такое-tekuchest-kadrov.html> (Дата обращения

10.06.2015).

**The List of References in Cyrillic
Transliterated into Latin Alphabet:**

1. Grigor'yeva, I. Tekuchest' kadrov. URL – <http://hr-portal.ru/article/tekuchest-kadrov> (Data obrashcheniya 10.06.2015).

2. Salamatov, A.A. Problemy profilaktiki konfliktov v teorii menedzhmenta / A.A. Salamatov, D.N. Korneyev // Innovatsionnyye problemy professional'nogo obrazovaniya: sb. nauch. st. – Vyp. 4. – Chelyabinsk: Izd-vo Chelyab. gos. ped. un-ta, 2010. – S. 233-237.

3. Salamatov, A.A. Upravleniye personalom: ucheb.-metod. posobiye dlya stud. spets. 080507 – Menedzhment organizatsii / A.A. Salamatov, D.N.

Korneyev. – Chelyabinsk: CHGPU, 2010. – 68 s.

4. Uvarina, N.V. Organizatsionnoye povedeniye: ucheb. posobiye / N.V. Uvarina, A.A. Sa-lamatov, D.N. Korneyev; dop. UMO po prof.-ped. obrazovaniyu RF. – Chelyabinsk: Poligraf-Master, 2011. – 224 s.

5. Chernyavskaya, Ye. Tekuchest' kadrov: prichiny i puti resheniya. – URL <http://efsol.ru/articles/staff-turnover.html> (Data obrashcheniya 10.06.2015).

6. Chto takoye tekuchest' kadrov? URL – <http://vse-temu.org/new-chto-takoe-tekuchest-kadrov.html> (Data obrashcheniya 10.06.2015).

N. Chudakova, A. Salamatov

Chelyabinsk State Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

INFLUENCE OF CONFLICTS IN STAFF TURNOVER

Abstract. *The article is devoted to the impact of conflict on the level of staff turnover and the description of the negative effects caused by staff turnover.*

Keywords: *conflict, staff turnover reasons for staff turnover.*

УДК 330
ББК 65

Н.В. Чудакова

Челябинский государственный педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

***Аннотация.** Многообразие подходов и взглядов по вопросу управления конфликтами негативно сказывается на эффективности данной деятельности, предлагая порой диаметрально противоположные точки зрения, подталкивая современный менеджмент к разработке общепризнанных стратегий управления конфликтами в общей теории менеджмента с учетом современных требований общества.*

***Ключевые слова:** Конфликт; управление конфликтом; стратегия управления конфликтом; проблемы управления конфликтом.*

В ранних трудах по управлению, как правило, подчеркивается важность гармоничного функционирования организации. По мнению их авторов, если найти правильную формулу, то организация будет действовать как хорошо смазанный механизм. Конфликты, возникающие внутри организации, рассматривались как весьма негативные явления. Сегодняшние теоретики управления признают, что полное отсутствие внутри организации конфликта - условие не только невозможное, но и нежелательное. Более того, хотя организации и нужна гармоничная интеграция всех видов деятельности, она не может оставаться статичной и удовлетворенной существующим положением. Напротив, руководство должно проявлять активность, планировать новшества и должным образом реагировать на изменения внешней среды.

Как и у множества других по-

нятий, у конфликта имеется множество толкований и определений.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – это противоречие между двумя или более сторонами, т. е. конкретными лицами или группами, когда каждая сторона уверена в своей правоте и делает так, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне сделать то же самое [6].

Конфликт – одна из наиболее распространенных форм организационного взаимодействия и других отношений между людьми. Подсчитано, что конфликты и переживания персонала занимают около 15% его рабочего времени. Еще больше времени тратят на урегулирование конфликтов и управление ими руководители – в некоторых организациях до половины рабочего времени.

Конфликты занимают одно из центральных мест в управлении персоналом не только в силу значитель-

ности связанных с ними временных затрат, но и вследствие высокой организационной значимости их инновационных, созидательных, а особенно разрушительных последствий. Вместе с тем конструктивный конфликт — единственный способ поиска путей выхода из кризиса конкретного предприятия. Только его персонал владеет информацией о внутреннем взаимодействии и реальных возможностях коллектива. Реализация же этого потенциала, его материализация в реструктуризации бизнеса, освоении нововведений немислима без конфликтов [2].

Существует четыре основных типа конфликтов.

Первый тип – внутриличностный конфликт. Он может принимать разные формы. Одна из наиболее распространенных его форм – это ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Например, заведующий секцией магазина требует, чтобы продавец все время находился в отделе, предоставлял покупателям информацию и оказывал услуги. Позже он высказывает недовольство тем, что продавец тратит много времени на обслуживание покупателей и уделяет мало внимания пополнению отдела товарами. Другая ситуация: непосредственный начальник – заведующий отделом дал указание товароведу ускорить проверку качества обуви, а руководитель по качеству настаивает на улучшении проверки качества обуви путем замедления технологического процесса. Оба примера свидетельствуют о том, что исполнителям давались проти-

воречивые задания и от них требовали взаимоисключающих результатов. В первом случае конфликт возник в результате противоречивых требований, предъявляемых к подчиненному, во втором – из-за нарушения принципа единоначалия.

В ряде случаев внутриличностный конфликт, происходящий внутри индивида, по природе является конфликтом его целей или взглядов. Конфликтом целей он становится в том случае, когда индивид выбирает и пытается достигнуть взаимоисключающих целей. Конфликтом взглядов он становится, когда индивид признает несостоятельность своих мыслей, ценностей и поведения в целом.

Второй тип – межличностный конфликт (наиболее распространенный). Руководителям часто приходится отстаивать интересы коллектива (распределение ресурсов, время использования оборудования и т. д.). Причем каждый считает, что должен убедить вышестоящее начальство выделить эти ресурсы именно ему. Также может быть столкновение двух специалистов за осуществление своих проектов. Возможен и конфликт между двумя кандидатами на одну вакансию (должность), а также между отдельными личностями с различными чертами характера, взглядами и ценностями.

Третий тип – конфликт между личностью и группой. Например, неформальная группа устанавливает нормы поведения. Каждый должен их соблюдать, чтобы быть принятым в эту группу. Однако, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности, в

этом случае может возникнуть конфликт.

Конфликт может возникнуть и на почве должностных обязанностей. Руководитель бывает вынужден принимать дисциплинарные меры, которые могут оказаться непопулярными у подчиненных. Тогда группа может нанести ответный удар – изменить отношение к руководителю.

Четвертый тип – межгрупповой конфликт, т.е. между группами (формальными и неформальными), а также между профсоюзом и администрацией. Функциональные группы нередко конфликтуют друг с другом из-за различия целей. Например, в отделе сбыта, ориентированном на покупателя, всегда должны быть большие товарные запасы для выполнения заказов, что, в свою очередь, ведет к увеличению затрат и, как следствие, противоречит интересам финансового и других отделов.

Конфликты на практике имеют разную продолжительность – от нескольких дней до нескольких лет. Последние подчас имеют вялотекущий характер, временами усиливающийся [3].

Бытует мнение, что конфликт – это явление всегда нежелательное, что его необходимо избегать и немедленно разрешать, как только он возникает. В действительности конфликты могут быть функциональными, приводящими к повышению эффективности деятельности организации, или дисфункциональными, приводящими к снижению группового сотрудничества и эффективности их деятельности. Точнее, конфликты могут выполнять как по-

зитивные, так и негативные функции. Преобладание тех или иных функций конфликтов зависит в основном от управления ими.

Мастерство управления конфликтом строится на глубоких знаниях руководителя о природе, технологии и особенностях соответствующего инструментария.

Управление конфликтом предполагает умение поддерживать его ниже того уровня, на котором он становится угрожающим для организации, группы, межличностных отношений. Умелое управление конфликтом может привести к его разрешению, то есть к устранению проблемы, вызвавшей конфликт, и восстановлению взаимоотношений сторон в том объеме, который необходим для обеспечения деятельности. Управление конфликтом может выражаться в урегулировании, завершении, предотвращении, достижении консенсуса, профилактике, ослаблении, подавлении, отсрочке и т.д. [4].

Однако и в данном вопросе современная теория менеджмента не имеет одного общего подхода. Различные авторы предлагают порой противоречивые друг другу методы управления конфликтами. Можно выделить самые популярные стратегии управления конфликтами:

В процессе разрешения конфликтов могут наблюдаться различные стратегии поведения. Р. Блейк и Дж. Мойтон выделяют:

1) соперничество (противоборство), сопровождающееся открытой борьбой за свои интересы. Данная стратегия характеризуется высокой ориентацией обеих сторон на соб-

ственные интересы и полное пренебрежение интересами соперника;

2) компромисс — готовность частично поступиться собственными интересами при условии, что соперник поступится своими;

3) избегание — низкая ориентация как на свои интересы, так и на интересы партнера. Эта стратегия заключается в стремлении выйти из конфликтной ситуации, не решая ее, не уступая своего, но и не настаивая на своем;

4) приспособление (уступчивость) — тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.

Перечисленные четыре стратегии поведения, как правило, приводят к ущемлению интересов одной из сторон. В результате другая сторона захочет когда-нибудь взять реванш.

Существует, по мнению указанных авторов, пятая стратегия решения конфликта, которую, к сожалению, используют не слишком часто. Это стратегия сотрудничества. Сотрудничество означает готовность сторон начать поиск взаимовыгодного решения проблемы, забыть старые обиды, личные предрасположенности [6].

По мнению В.А. Баринаева существуют три главных стратегии управления конфликтами.

1. Нормативная или морально-правовая стратегия. Ее цель — разрешение конфликта на административно-правовой или этической основе. Соперничающие стороны обращаются к законам и принятым в данной организации нормам поведения. Возможность разрешения конфликта напрямую зависит от приня-

тия и соблюдения всеми участниками конфликта соответствующих норм и базирующихся на них общих правил игры. Если же правила игры не соблюдаются или вообще отвергаются хотя бы одной из сторон, то используется убеждение или силовое навязывание этих правил игры с помощью угрозы и применения санкций, которые в обществе считаются легитимными. В целом данная стратегия ориентирована на мирное соперничество по определенным правилам. Причем уважение правил и поддержание тем самым сферы консенсуса считается в конечном счете важнее, чем победа в конфликте.

2. Реалистическая стратегия. Эта стратегия основывается на неизбежности конфликта в силу природного стремления человека к господству и обладанию дефицитными ценностями и ориентируется главным образом на временное урегулирование конфликта с помощью любых средств, пригодных в данной ситуации. Конфликты рассматриваются как неизбежные, поскольку в любой организации объективно существуют управляющие (субъект управления) и управляемые (объект управления). Считается, что всеобщее равенство в принципе недостижимо. Обязательное наличие в каждой организации почвы для конфликтов не позволяет надеяться на достижение «всеобщего мира» и стабильно доверительного сотрудничества. Поэтому наиболее целесообразна ставка на «перемирие» и временное урегулирование конфликтов. В рамках реалистической стратегии конфликт рассматривается как игра с нулевым выигрышем, т.е.

выигрыш одной стороны равнозначен проигрышу другой. Такую стратегию широко используют на предприятиях с высокой степенью эксплуатации и там, где руководство стремится к максимальной выгоде, в том числе личной, путем интенсивного «выжимания пота» при минимальной оплате труда, не задумываясь над этической и правовой сторонами реализуемой политики.

3. Идеалистическая стратегия. Эта стратегия ориентирована на поиск новых общих целей и ценностей, которые обесценивают прежние ценности, послужившие источником конфликта, а также на сотрудничество сторон для достижения новых целей. Данная стратегия предусматривает выигрыш всех сторон конфликта в результате его разрешения. При этом конфликт трактуется как игра, взаимодействие с положительной суммой выигрыша. Считается, что в данный момент все участники конфликта проигрывают. При решении лежащей в его основе проблемы все стороны окажутся в выигрыше. Реализация данной стратегии переводит взаимоотношения сторон в новую, бесконфликтную плоскость. Она либо устраняет источник конфликта, либо обесценивает его значимость, создавая новую шкалу целей и ценностей, в соответствии с которой источник конфликта утрачивает свое былое значение для его участников. Многообразие целей и средств разрешения конфликта обычно позволяет получить позитивный результат. Однако все зависит в первую очередь от иерархии потребностей участника конфликта [1].

Не выделяя стратегии, а разработав общее направление данной деятельности Р. Вердербер и К. Вердербер предлагают 15 общих рекомендаций по управлению конфликтом:

1. Постоянное внимание к партнеру (партнерам) по общению, предоставление возможности высказаться.

2. Доброжелательное, уважительное отношение.

3. Естественность, отражение своих чувств и чувств собеседника.

4. Сочувствие, участие, терпимость к слабостям.

5. Подчеркивание общности интересов, целей, задач. Нахождение в позиции партнера того, с чем можно согласиться.

6. Признание правоты собеседника там, где это действительно так.

7. Выдержка, самоконтроль, спокойный тон.

8. Обращение к фактам.

9. Лаконичность, немногословность, вербализация основных ключевых мыслей партнера (партнеров).

10. Высказывание вслух и объяснение понимания проблемы, вопросы партнеру (партнерам) по ее прояснению.

11. Предложение рассмотреть альтернативные решения.

12. Демонстрация заинтересованности в решении проблемы и готовности разделить ответственность за это.

13. Повышение значимости партнера.

14. Поддержание контакта вербальными и невербальными

средствами на протяжении всей ситуации общения.

15. В случае агрессивной кон-

Все это многообразие подходов и взглядов может снизить эффективность менеджмента в сфере управления конфликтами, что поднимает вопрос о проблеме разработки общепризнанных стратегий управления конфликтами в общей теории менеджмента с учетом современных требований общества.

Библиографический список:

1. Баринов, В.А. Управление конфликтами в организации. URL – <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=10232> (Дата обращения 10.06.2015).

2. Саламатов, А.А. Проблемы профилактики конфликтов в теории менеджмента / А.А. Саламатов, Д.Н. Корнеев // Инновационные проблемы профессионального образования: сб. науч. ст. – Вып. 4. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2010. – С. 233-237.

3. Саламатов, А.А. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие для студ. спец. 080507 – Менеджмент организации / А.А. Саламатов, Д.Н. Корнеев. – Челябинск: ЧГПУ, 2010. – 68 с.

4. Уварина, Н.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Н.В. Уварина, А.А. Саламатов, Д.Н. Корнеев; доп. УМО по проф.-пед. образованию РФ. – Челябинск: Полиграф-Мастер, 2011. – 224 с.

5. Управление персоналом: словарь-справочник. URL:– <http://psyfactor.org/personal/personal19-1.htm> (Дата обращения 10.06.2015).

фликтной ситуации постараться отключиться от нее. Поставить эмоциональный барьер («Защита!») [5].

6. Управление конфликтами. URL – <http://www.strategplann.ru/group-dynamics/conflict-management.html> (Дата обращения 10.06.2015).

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Barinov, V.A. Upravleniye konfliktami v organizatsii. URL – <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=10232> (Data obrashcheniya 10.06.2015).

2. Salamatov, A.A. Problemy profilaktiki konfliktov v teorii menedzhmenta / A.A. Salamatov, D.N. Korneyev // Innovatsionnyye problemy professional'nogo obrazovaniya: sb. nauch. st. – Vyp. 4. – Chelyabinsk: Izd-vo Chelyab. gos. ped. un-ta, 2010. – S. 233-237.

3. Salamatov, A.A. Upravleniye personalom: ucheb.-metod. posobiye dlya stud. spets. 080507 – Menedzhment organizatsii / A.A. Salamatov, D.N. Korneyev. – Chelyabinsk: CHGPU, 2010. – 68 s.

4. Uvarina, N.V. Organizatsionnoye povedeniye: ucheb. posobiye / N.V. Uvarina, A.A. Sa-lamatov, D.N. Korneyev; dop. UMO po prof.-ped. obrazovaniyu RF. – Chelyabinsk: Poligraf-Master, 2011. – 224 s.

5. Upravleniye personalom: slovar'-spravochnik. URL:– <http://psyfactor.org/personal/personal19-1.htm> (Data obrashcheniya 10.06.2015).

6. Upravleniye konfliktami. URL – <http://www.strategplann.ru/group-dynamics/conflict-management.html> (Data obrashcheniya 10.06.2015).

N. Chudakova

Chelyabinsk State Pedagogical University

Chelyabinsk, Russia

PROBLEMS OF CONFLICT GOVERNANCE IN MODERN MANAGEMENT

Abstract. *The variety of approaches and views on the issue of conflict management has a negative impact on the effectiveness of these activities, offering sometimes diametrically opposite points of view, influencing on the development of modern management strategies of conflict management in the general theory of management taking into account modern standards of society*

Key words: *Conflict; conflict management strategy conflict management; problem management conflict.*

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 81-13

ББК 80/84

И.М. СалимоваЧелябинский государственный педагогический университет,
г. Челябинск, Россия**ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО
СЛОВООБРАЗОВАНИЯ**

***Аннотация:** Согласно принятой концепции, терминология квалифицируется как основная, центральная и самая информативная часть лексики, известная как язык науки. Существует определенная связь между терминологией и словами общелитературного языка, и, тем не менее, терминология имеет свои собственные отличительные черты и правила образования.*

***Ключевые слова:** Термин, терминообразование, терминологические элементы, номинация, дефиниция*

Термины в большинстве своем, как и обычные слова, образуются на базе существующих слов и корней общелитературной и специальной лексики. Среди терминов встречаются все структурные типы слов, которые характерны для данного национального языка (простые слова, производные, сложные слова).

Изменения, которые происходят с течением времени в использовании конкретных словообразующих средств для терминологии, определяются изменениями в продуктивности тех или иных средств в общенациональном языке [1, с.89]. В современном терминологическом словообразовании активно используются аффиксы, продуктивные в современном русском языке в целом [4, с.782]. Это префиксы: *ультра* – (*ультраускоритель, ультрафильтрация, ультратонкий, ультрамикроскопия, ультрадисперсный, ультра-*

тращелочной, ультраосновный и т.п.), сверх – (*сверхлегкий, сверхмелкий, сверхоктановый, сверхполяризация, сверхрастворимость, сверхперекись, сверхтекучесть и т.п.), нео* – (*неоабиетинол, неоагаробиоза, неоаспаргиновый, необанон и т.п.),* или суффиксы – *изаци(я): амфотеризация, гибридизация, вулканизация, полимеризация, галогенизация, таутомеризация, халькозенизация и т.п.; – фикаци(я): ректификация, углефикация, переэтерификация, нитрификация, газификация, модификация и т.п.; – графия: хроматография, нейтронография, осциллополярнография, масс-спектрография, электрохроматография и т.п.; – изм: синергизм, псевдоморфизм, плеохроизм, электрохроизм, гидроморфизм, мезоморфизм и пр.* Все приведенные термины относятся к одной области знания – к химии.

В терминообразовании активны

и продуктивны те же способы наименования, с помощью которых пополняется лексический запас общелитературного языка: семантический с его лексико- и морфологосинтаксическими разновидностями и морфологический – аффиксация и словосложение.

Это свидетельствует о том, что терминологическое словообразование языка науки основано на системе словообразования русского литературного языка [1, с.90]. Однако, взяв за основу существующие в русском языке способы и модели словопроизводства, язык науки отрабатывает свою словообразовательную подсистему, подчинив ее основным требованиям и функциям терминологической лексики.

Изучение особенностей словообразования языка науки представляет несомненный интерес, так как правильное понимание закономерностей современного терминологического словообразования поможет осуществлению практического терминотворчества [2, с.23], актуальность которого не может вызывать сомнения.

Также необходимо отметить некоторые общие черты, отличающие словообразование в языке науки от словообразования в общелитературном языке.

При выделении общих особенностей словообразования в терминологии за основу брались определенные отличительные признаки термина, которые можно считать достаточными для отграничения термина от общеупотребительного слова. Существо этого отличия сводится к тому, что: 1) термин – это языковая единица особой функцио-

нальной разновидности общелитературного языка, т.е. языка науки; 2) термин – наименование специального объекта или понятия; 3) термину необходима дефиниция, с помощью которой можно точнее отразить содержание соответствующего понятия; выделить такие его отличительные признаки, которые дают возможность разграничить одно понятие от другого и в то же время позволяют поставить данное понятие в определенный классификационный ряд.

К числу наиболее типичных для терминологического словообразования черт можно отнести следующие:

1) Если слова общего употребления возникают из нужд общения общества в целом и их творцами может быть любой говорящий на данном языке, то термины создаются как наименования понятий, связанных с узкой, профессиональной областью и предназначены служить средством общения определенной группы профессионально связанных между собою людей в производственных условиях.

Создают термины представители конкретных областей деятельности. Это отнюдь не означает, что термины из своих специальных областей никогда не мигрируют. Напротив, многие очень быстро становятся достоянием общего употребления, попадают в словари общелитературного языка. Но возникают они в профессиональной среде и употребляются в строго терминологической функции только в языке науки.

2) Терминологическое словообразование – всегда процесс сознательный, а не стихийный. Именно

поэтому в терминологии часто известны даты появления терминов, авторы создания отдельных терминов и целых систем, что почти исключительно для слов общелитературного языка. В каком-то смысле термины напоминают имена собственные. Подобно им термины появляются вслед за новым понятием, новой реалией.

Сознательное участие в создании терминов дает возможность искусственно внедрять в отраслевые терминологии специализированные по значению словообразующие морфемы, которые позволяют связать определенную классификационную систему понятий с определенной системой языковых средств выражения этих понятий [3, с.72]. Так можно напомнить о серии терминоэлементов: *mega-*, *micro-*, *mono-*, *di-*, *poli-* и т.п. Обладая качествами международных средств выражения понятий, эти терминоэлементы получили международно-принятый смысл и прочно привились в терминологиях национальных языков науки.

3) Сознательное терминотворчество делает его и контролируемым и регулируемым процессом. Регулирование и упорядочение терминотворчества вызвано терминологическим взрывом, наступившим в результате современной научно-технической революции, породившей процессы дифференциации и интеграции наук, что не могло не отразиться на практике использования существующей терминологии и условиях непрерывного создания новых терминологических наименований. Унификация терминологии в настоящее время усилилась под влиянием практической потребности ее в различных важнейших областях

человеческой деятельности. Реализуется это сознательное и контролируемое терминообразование в издании многочисленных терминологических словарей, сборников рекомендуемых терминов и особенно терминологических стандартов, основное назначение которых сводится к построению научно обоснованных, упорядоченных терминологий.

4) Словообразующий акт создания термина несколько сложнее аналогичного процесса для общеобиходного слова. Если для последнего достаточным можно считать использование одного из существующих способов словопроизводства, то для термина необходимо еще словесное раскрытие содержания терминологической номинации, поскольку без дефиниции, без определения границ содержания данного понятия, без выделения тех признаков, которые отделяли бы данное понятие от другого, термин нельзя считать полноценным.

5) Для терминологических номинаций весьма существенно, насколько прозрачна их внутренняя форма. Словообразовательные средства – стандартные части сложения и аффиксы – главным образом выполняют значительную роль в создании понятной внутренней формы термина, которая служит средством его профессиональной ориентации. Такая ориентация не ограничивается только обозначением одного отличительного признака данного специального понятия. Функции словообразующих морфем в терминологии несколько шире, чем в общелитературном языке. Будучи специализированными на выражении определенных значений в определенных терминосистемах, словообразующие

морфемы в терминологии выполняют классифицирующую функцию. Хрестоматийным стал пример употребления в этой классифицирующей функции суфф. - н(ый) , - ист(ый), -оватист(ый) в химической терминологии [1, с.95], где средствами суффиксов обозначают количество молекул кислорода в кислоте: серная (H_2SO_4), сернистая (H_2SO_3), серноватистая (H_2SO_2).

б) Акт терминологического словообразования находится в теснейшей зависимости от классификации понятий. В ряду этих понятий будет находиться вновь образуемый термин, поскольку термины одного классификационного ряда по возможности должны быть образованы по одной словообразовательной модели. При этом надо иметь в виду, что термин не только именуется понятие, но и отражает в какой-то мере содержание понятия. Это последнее качество термина приводит к необходимости создания преимущественно составных терминов, терминов-словосочетаний, которые способны полнее отразить признаки понятия. В термине-слове эта роль выпадает на долю словообразующих морфем, выбор которых при этом становится чрезвычайно ответственным.

Библиографический список:

1. Даниленко, В.П. Русская терминология (опыт лингвистического описания).

– М.: Наука, 1977. – 276с.

2. Лотте, Д.С. Краткие формы научно-технических терминов. – М.: Наука, 1971. – 82с.

3. Лотте, Д.С. Вопросы заимствования и упорядочения иноязычных терминов и терминологических элементов. – М.: Наука, 1982. – 149с.

4. Новый русско-английский словарь по химии и химической технологии. /Л.Н. Макуров. – Москва-Минск-Киев: «Технические словари», 2000 – 926с.

5. Розенталь, Д.Э. и Теленкова, М.А. Словарь-справочник лингвистических терминов. Пособие для учителей. Изд.2-е, испр. и доп. М., «Просвещение», 1976. – 543с.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Danilenko, V.P. Russkaya terminologiya (opyt lingvisticheskogo opisaniya). – М.: Nauka, 1977. – 276с.

2. Lotte, D.S. Kratkiye formy nauchno-tekhnicheskikh terminov. – М.: Nauka, 1971. – 82s.

3. Lotte, D.S. Voprosy zaimstvovaniya i uporyadocheniya inoyazychnykh terminov i termino-yelementov. – М.: Nauka, 1982. – 149s.

4. Novyy russko-angliyskiy slovar' po khimii i khimicheskoy tekhnologii. /P.N. Maku-rov. – Moskva-Minsk-Kiyev: «Tekhnicheskkiye slovari», 2000 – 926s.

5. Rozental', D.E. i Telenkova, M.A. Slovar'-spravochnik lingvisticheskikh terminov. Posobiye dlya uchiteley. Izd.2-ye, ispr. i dop. М., «Prosveshcheniye», 1976. – 543s.

I. Salimova

Chelyabinsk State Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

DISTINGUISHING FEATURES OF TERMINOLOGICAL WORD-FORMATION

Abstract: According to the concept taken, terminology is qualified as the basic, central and the most informative part of the lexics, known as the language of science. The correlation of the language of science with literary language is complex. There is a definite connection between terminology and other words of the language but still terminology has its own traits, the rules of formation and tendencies of further development.

Key words: term, term-formation, terminological element, nomination, definition

УДК 81-13
ББК 80/84

Ю.В. Сорокина

Челябинский государственный университет
г. Челябинск, Россия

ФАКТОРЫ, МОТИВЫ И СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ

***Аннотация.** Навыки самопрезентации являются очень важными для успешной профессиональной реализации. Самопрезентация определяется различными мотивами на уровне деятельности (мотивационный уровень) и включает в себя различные средства на уровне операций (уровень используемых средств и приемов).*

***Ключевые слова:** коммуникативная деятельность, мотивы самопрезентации, факторы самопрезентации, средства самопрезентации, профессиональная самопрезентация, текст.*

В настоящее время существует множество методик и способов изучения речевого воздействия в зависимости от научной парадигмы. Профессиональная роль и ситуационный контекст профессиональной деятельности в огромной степени влияют на процесс, выбор стиля и способов самопрезентации. Публичные и человеко-ориентированные профессии требуют значительных умений в осуществлении процесса самопрезентации, постоянного контроля поведения и реакций окружающих, коррекцию самопрезентационного поведения. Профессия педагога непосредственно связана с межличностным взаимодействием, а навыки самопрезентации являются очень важными для успешной профессиональной реализации.

Самопрезентация определяется мотивом на уровне деятельности (=мотивационный уровень), характеризуется целью на уровне дей-

ствий (=уровень цели), включает в себя различные средства на уровне операций (=уровень используемых средств) [3, с. 15].

Мотивационный уровень лежит в основе самопрезентации и характеризуется наличием мотива власти, самовыражения, самораскрытия, избегания неудач и зависит от личностных особенностей субъекта (особенности мотивации, уровень самомониторинга, публичное самосознание и т.д.). *Уровень цели* осознается субъектом самопрезентации и определяет содержательный образ, который субъект самопрезентации стремится донести до своей аудитории. *Уровень средств* самопрезентации включает в себя приемы, формирующие впечатления.

Самопрезентационное поведение субъекта определяется совокупностью условий, факторов, предпосылок, средств, что предполагает наличие различных групп социаль-

но-психологических факторов и мотивов, объясняющих феномен самопрезентации личности.

В потенциал текста заложены социокультурные, этнолингвистические, гендерные, психологические и другие факторы, поэтому анализ речевого общения должен проводиться с их учетом. По мнению М. Лири [6], мотивы самопрезентации определяются следующими факторами: желанием поддержать или увеличить субъективное благополучие в зависимости от обязательств, накладываемых исполняемой человеком ролью; субъективной ценностью цели объекта; Я-концепцией, т.е. степенью расхождения между желаемым и актуальным образом Я.

На основе теорий мотивации самопрезентации личности можно выделить основные мотивы, определяющие процесс самопрезентации личности: 1) поддержание чувства собственной уникальности; 2) демонстрация принадлежности к определенной среде; 3) утверждение желательной Я-концепции, укрепление самооценки; 4) получение материальной, социальной выгоды; 5) повышение привлекательности, получение одобрения; 6) увеличение влияния, власти.

Согласно бихевиористскому подходу, внешняя среда и материальные стимулы являются главными причинами определяющими поведение человека. Материальная выгода является стимулом в поиске одобрения, которое является результатом симпатии или антипатии. Небихевиористский подход (J. Tedeschi, R. Baumeister и др.) отмечает социальное неодобрение за непоследовательность действий как самый важ-

ный элемент оценивания поведения. Основным мотивом самопрезентации является желание убедить других, что говорящий соответствует идеальному Я. Р. Баумейстер выделяет мотив конструирования публичного Я, соответствующего публичному представлению [5].

Мотивы могут быть *экспрессивными*, предполагающими стремление к достижению желаемой субъектом идентичности; и *стратегическими*, стимулирующими поведение, одобряемое объектом самопрезентации, усиливающими контроль и власть субъекта над объектом самопрезентации. Данные мотивы подчеркивают желание субъекта укрепить самооценку (self-glorification), что обычно вызывает одобрение; стремление к самодостаточности (self-consistency), которое реализуется через подтверждение Я-концепции; стремление к самоидентификации (self-authentication), т.е. к укреплению чувства уникальности, сохранению социальной идентичности, самоутверждению.

О.А. Пикулева рассматривает следующие группы, определяющие тактики стратегии самопрезентации личности и влияющие на способы ее реализации: индивидуально-психологические, социально-диспозиционные и ситуационные.

К индивидуально-психологическим характеристикам человека, детерминирующим процесс самопрезентации относятся психофизиологические (темперамент, экстраверсия и т.п.), психологические характеристики (самомониторинг, самооценка и др.). В данной группе основную роль играют ценностные предпочтения индивида, сформиро-

ванные в ходе социализации и воспитания.

К социально- диспозиционным факторам детерминации тактик стратегии самопрезентации относятся условия социализации, ролевая структура общества также влияет на поведение самопрезентации. Каждая культура имеет свой набор социальных норм самопрезентационного поведения, определяющих поведение статусным ожиданиям. Каждый статус имеет свой «ролевой комплекс», или систему ролевых ожиданий. Опираясь на систему существующих статусных ожиданий, общество может заранее прогнозировать поведенческие действия субъекта самопрезентации.

К ситуационным факторам детерминации тактик стратегии самопрезентации можно отнести особенности ситуационного контекста, влияющие на самопрезентационное поведение. О.А. Пикулева в качестве ситуационных факторов выделяет значимость цели взаимодействия и объекта самопрезентации, позицию отношений. Ситуационными детерминантами являются те психологические смыслы, которые ситуация имеет для субъекта самопрезентации в соответствии с его актуальными потребностями и социальным положением [2, с. 152].

Факторы и мотивы самопрезентационного поведения лежат в основе анализа реализации стратеги самопрезентации. Уровень средств характеризуется различными способами вербализации стратегии самопрезентации.

А.М. Шахнарович предлагает алгоритм анализа коммуникативной

деятельности, который характеризует операционный уровень, и говорит о *внутренних*, первичных, содержательно-прагматических программах, реализуемых в тексте на этапе текстового «замысла»: семантическая, смысловая, когнитивная, пресуппозитивная. Семантическая программа заключается в специальной работе сознания по анализу действительности и завершается выбором компонентов объективного мира с целью последующего их обозначения языковыми средствами и выстраивания семантической перспективы текста. Смысловая программа определяет смысловую структуру текста и базируется на отношении «адресант – текст». Когнитивная программа определяет когнитивную структуру текста и основана на картине мира субъекта и ориентирована на картину мира объекта речевого воздействия. Пресуппозитивная программа основывается на уже выстроенной цепочке отобранных компонентов ситуации и служит для их организации в тексте. *Внешние* - это формально-лингвистические, вторичные программы, реализуемые самим текстом: синтаксическая, морфологическая, лексическая, фонетическая реализация. Лексическая программа обеспечивает выбор слов в соответствии с семантическими задачами и прагматической ориентированностью текста. Фонетическая, морфологическая, и синтаксическая определяют «поверхностную» структуру текста. Со стороны объекта коммуникации данные программы реализуются в следующем порядке: внутренние программы и затем внешние. Со стороны субъекта – внешние

программы восприятия, а затем внутренние программы интерпретации, понимания и осмысления [4].

Как один из вариантов анализа уровней мотивов и средств самопрезентации, интересной представляется теория Л.Г. Бабенко. Автор выделяет сферы и свойства текста, соответствующие трем сторонам семиотических явлений любых уровней – семантике, синтактике и прагматике.

С семантикой текста коррелирует семантико-контекстуальная и денотативная сферы, с синтактикой – свойства дискретности и связности текста, с прагматикой – коммуникативная организация текста. Все эти свойства обладают определенным потенциалом речевого воздействия. Семантическое пространство текста включает: а) концептосферу – тематико-ассоциативные слова, группирующиеся вокруг ключевых концептов; концептосфера подразделяется на ядро – когнитивно-пропозициональную структуру, приядерную зону – лексические репрезентации когнитивно-пропозициональной структуры, ближайшую периферию – эмоционально-оценочные смыслы; б) денотативное пространство, включающее глобальную ситуацию, эпизодную структуру и пространственно-временную актуализацию текста (хронотопы, актуализацию реального и психологического пространства и времени, топонимы, антропонимы, пространственно-временную лексику); в) эмотивное пространство, включающее доминантные и фрагментарные эмоции, оценки, чувства и ощущения, авторскую и персонажные эмотивные оценки концептуального и денотативного содержания [1].

Являясь ключевой в профессиональной коммуникации, самопрезентация должна быть связана и с понятием самомониторинг, введенным М. Снайдером, т.е. способностью регулирования собственного поведения в целях соответствия требованиям социальной ситуации [7].

Итак, вербальный и невербальный потенциал реализации профессиональной самопрезентации может быть продемонстрирован на уровнях мотивов и средств, что может стать основой для создания более успешной модели профессиональной коммуникации.

Библиографический список:

1. Бабенко Л.Г. Лингвистический анализ художественного текста. Теория и практика. – М.: Флинта, 2003. – 496 с.
2. Пикулева О.А. Гендерные, возрастные и профессиональные особенности тактик самопрезентации: дис. канд. псих. наук. – СПб., 2004. – 248 с.
3. Федорова, Н. А. Личностные и ситуационные факторы выбора вербальных техник самопрезентации: Автореф. дис. канд. психол. наук. – Москва, 2007. – 29 с.
4. Шахнарович А.М. Общая психолингвистика: учеб. пособие. – М.: Изд-во РОУ, 1995. – 96 с.
5. Baumeister R.F., Tice D.M., Hulton D.G. Self-presentation motivations and personality differences in self-esteem / R.F. Baumeister, D.M. Tice, D.G. Hulton // Journal of Personality. 1989. Issue 3, P. 547-579.
6. Leary R. Mark. Commentary on self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis/ Mark R. Leary // Psychological Inquiry. 1995. Issue 14 (3/4). - P. 270-274.
7. Snyder, M. Self-monitoring of expressive behaviour / M. Snyder // Journal of Personality and Social Psychology. – 1974. Vol. 30 (4). - P. 526-537.
8. Tedeschi, J. T., Melburg, V. Impression management and influence in the organization / J. T. Tedeschi, V. Melburg // Research in the sociology of organizations / S. B. Bacharach and E. J. Lawler. – 1984. - №1. – P. 31-58.

**The List of References in Cyrillic
Transliterated into Latin Alphabet:**

1. Babenko L.G. Lingvisticheskiy analiz khudozhestvennogo teksta. Teoriya i praktika. – M.: Flinta, 2003. – 496 s.

2. Pikuleva O.A. Gendernyye, vozrastnyye i professional'nyye osobennosti taktik sa-moprezentatsii: dis. kand. psikh. nauk. – Spb., 2004. – 248 s.

3. Fedorova, N. A. Lichnostnyye i situatsionnyye faktory vybora verbal'nykh tekhnik samoprezentatsii: Avtoref. dis. kand. psikh. nauk. – Moskva, 2007. – 29 s.

4. Shakhnarovich A.M. Obshchaya psikholingvistika: ucheb. posobiye. – M.: Izd-vo ROU, 1995. – 96 s.

5. Baumeister R.F., Tice D.M., Hulton D.G. Self-presentation motivations and personality differences in self-esteem / R.F.

Baumeister, D.M. Tice, D.G. Hulton // Journal of Personality. 1989. Issue 3, P. 547-579.

6. Leary R. Mark. Commentary on self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis/ Mark R. Leary // Psychological Inquiry. 1995. Issue 14 (3/4). - P. 270-274.

7. Snyder, M. Self-monitoring of expressive behaviour / M. Snyder // Journal of Personality and Social Psychology. – 1974. Vol. 30 (4). - P. 526-537.

8. Tedeschi, J. T., Melburg, V. Impression management and influence in the organization / J. T. Tedeschi, V. Melburg // Research in the sociology of organizations / S. B. Bacharach and E. J. Lawler. – 1984. - № 1. – P. 31-58.

J. Sorokina

Chelyabinsk State University

Chelyabinsk, Russia

FACTORS, MOTIVES AND MEANS OF PROFESSIONAL SELF-PRESENTATION

Abstract. *Self-presentation skills are vital in professional communication. Self-presentation is influenced by different factors and motives on the motivational level, and exploits various means on the level of tactics.*

Keywords: *communication, self-presentation motives, self-presentation factors, means of self-presentation, professional self-presentation, text.*

ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНОМ ЖУРНАЛЕ**«Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты»**

Периодический научный журнал **«Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты»** зарегистрирован в качестве самостоятельного средства массовой информации Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (свидетельство ПИ № ФС77-43085 от 20.12.2010 г.). Учредителем журнала является автономная некоммерческая организация «Со-Действие» (г. Челябинск), входящая в группу компаний «Профессиональный проект» (г. Москва), с участием учреждения Российской академии образования «Институт семьи и воспитания» (г. Москва). Периодичность издания журнала – четыре раза в год.

Основной целью журнала является научно-информационное обеспечение процесса создания и внедрения инновационных технологий в области гуманитарных наук.

Журналу присвоен международный индекс ISSN, рассылается по основным библиотекам России и зарубежья.

Журнал включен в национальную базу данных "Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)/Договор от 5 марта 2012 года № 68-03/2012. Полные тексты публикаций в открытом доступе размещены на платформе eLIBRARY.RU.

Журнал включен в подписной каталог «Почта России» (подписной индекс 24119).

Структура журнала включает следующие рубрики:

- 1) Педагогические науки
- 2) Психологические науки
- 3) Экономические науки
- 4) Социологические науки
- 5) Философские науки
- 6) Юридические науки
- 7) Филологические науки
- 8) Исторические науки

Адрес редакции журнала: 454008, г. Челябинск, ул. Краснознамённая, 42, оф. 100, АНО «Со-Действие», тел. +7 (351) 727-00-14; +7 (351) 790-08-13.

Ответственный редактор журнала – Гребенщикова Александра Вячеславовна (aleksa151@gmail.com).

Сайт научного журнала <http://profipro.ru/journal/>

Стоимость публикации, включающая редакционные и почтовые услуги по пересылке журнала авторам, составляет **200 руб. за 1 страницу** печатного текста (в стоимость включается 1 печатный экземпляр журнала для автора (ов) статьи). Стоимость второго и последующих экземпляров составляет 300 руб. за 1 экземпляр.

Статьи аспирантов очной формы обучения публикуются в журнале бесплатно при наличии квоты на публикацию статей.

В случае выборки квоты публикации в текущий номер автору будет предложено опубликовать статью в следующем номере журнала. Для подтверждения статуса аспиранта в адрес редакционной коллегии журнала вместе со всеми документами должна быть предоставлена справка из отдела аспирантуры, подтверждающая форму обучения, с указанием срока его окончания.

ПРИЕМ СТАТЕЙ В СБОРНИК

№3 2015 г. – ДО 15 СЕНТЯБРЯ 2015 г

№4 2015 г. – ДО 15 ДЕКАБРЯ 2015 г.

№1 2016 г. – ДО 15 МАРТА 2016 г.

№2 2016 г. – ДО 15 ИЮНЯ 2016 г.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ТЕКСТА СТАТЬИ:

1. **Сведения обо всех авторах** (фамилия, имя, отчество, полное название научного или учебного учреждения, город и страна) на русском и английском языках. Фамилии авторов статьи размещаются в алфавитном порядке.

2. **Название статьи** на русском и английском языках.

3. **Аннотация** (до 300 знаков) на русском и английском языках.

4. **Ключевые слова** (4–8 слов/словосочетаний) на русском и английском языках.

5. *Требования к формату текста статей:*

- текстовый редактор Microsoft Word
- шрифт Times New Roman 14 кегль;
- полуторный междустрочный интервал;
- поля: – 2 см.;
- объем рукописи не менее 6 и не более 15 листов.

Ссылки (на литературу) печатаются внутри статьи в квадратных скобках после цитаты, выделенной кавычками (сначала указывается номер источника, а затем, после запятой – номер страницы, например: [1, с. 105]. Сноски на разные литературные источники без указания страниц, например: [2; 6; 18; 28].

В тексте допускаются рисунки, таблицы и формулы. Цвет рисунков – черно-белый. Размер текста на рисунках и в таблицах 12 пт.

Рисунки должны быть сгруппированы. Подрисуночные надписи и названия рисунков выполняются шрифтом «Times New Roman Cyr» 14 пт. Подписи к рисункам выполняются под рисунком следующим образом: слово «Рис.» (пробел), номер рисунка цифрами, тире, пробел, название с большой буквы (без точки в конце предложения), например,

Рис. 1– Виды придаточных предложений

Таблицы представляются по форме: слово «Таблица» в правом верхнем углу без отступа (пробел), номер таблицы цифрами (если их более одной), название с большой буквы на следующей строке, например,

Таблица 1

Виды придаточных предложений

Ниже следует таблица. Размеры ячеек и таблицы в целом следует по возможности минимизировать. Текст таблице не должен быть меньше 10 кегль.

Формулы должны быть набраны в формульном редакторе Microsoft Equation 3.0 и ниже со следующими установками: обычный индекс – 14, крупный индекс – 9, мелкий индекс – 7, крупный символ – 18, мелкий символ – 12. Математические символы в формулах и уравнениях, подстрочные и надстрочные индексы в тексте статьи и на рисунках набираются шрифтом Times New Roman 12 кгл. Каждое уравнение (если уравнение занимает несколько строк, то каждая строка в отдельности) набирается в том же, что и текст, редакторе или оформляется в виде не содержащей незаполненных полей отдельной вставки с выравниванием по центру.

6. Библиографический список располагается в алфавитном порядке и приводится 12 кеглем в конце текста статьи. Библиографический список оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.05-2008. «Библиографическое описание документов». За библиографическим списком на русском языке следует **транслитерированный библиографический список**. Для его создания вы можете воспользоваться сервисом Goggle переводчик > транслитерация.

Пример оформления статьи (см. Прил.1).

Материалы, не соответствующие указанным требованиям, не рассматриваются.

ПОРЯДОК ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ:

Редакционной коллегией журнала принимаются к рассмотрению только оригинальные, ранее нигде не публиковавшиеся статьи на русском и английском языках.

Статьи, предлагаемые к публикации в журнале, проходят обязательное рецензирование. Редакционный совет принимает решение о публикации статьи на основании рецензии, подготовленной специалистом в данной предметной области, имеющим ученую степень. Редакционный совет оставляет за собой право отклонить статью или возвратить её на доработку.

Для публикации материалов в редакцию журнала передается в электронном виде рукопись статьи, сведения об авторах, копия квитанции.

Рукопись статьи. В электронном варианте каждая статья должна быть в отдельном файле. В имени файла укажите фамилию первого автора и номер рубрики, например, Петров_рубрика_2

Сведения об авторах требуется оформить по образцу (прил. 1) и **разместить в файле со статьей перед заголовком статьи.**

Сведения об авторе должны содержать ФИО (полностью), место работы

(должность, кафедра учреждение, без сокращений), ученая степень, ученое звание, адрес электронной почты, адрес для рассылки с индексом, контактный телефон, название рубрики, требуемое количество экземпляров журнала, сумму и дату оплаты.

Статью необходимо отправить по адресу **profiii.pro@gmail.com**. При получении материалов, оргкомитет в течение двух дней отправляет в адрес автора письмо о получении материалов. Авторам, отправившим материалы по электронной почте и не получившим подтверждения об их получении, **просьба продублировать заявку** по адресу **aleksa151@gmail.com**.

После получения второго письма о том, что ваши материалы приняты к публикации, авторам предлагается осуществить оплату публикации в соответствии с тарифами и объемом статьи и выслать в редакцию копию квитанции об оплате.

Копия квитанции высылается в отсканированном виде или в виде цифровой фотографии. В имени файла с отсканированной квитанцией укажите фамилию первого автора и слово «квитанция» (например, Петров_квитанция).

Банковские реквизиты для оплаты:

ПОЛУЧАТЕЛЬ ПЛАТЕЖА: АНО «ЦЭТО»

ИНН 7723367638 КПП 772301001

СЧЕТ ПОЛУЧАТЕЛЯ: 40703810800000005819

УЧРЕЖДЕНИЕ БАНКА: в Банк ВТБ 24 (публичное акционерное общество)

БИК 044525716 КОР./СЧ. 30101810100000000716

(в квитанции указать «За публикацию в журнале «Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты»).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Пример оформления статьи

Сведения об авторе (ах):

Иванов Иван Иванович, доцент кафедры немецкого языка Челябинского государственного университета, кандидат филологических наук, доцент, г. Челябинск, Россия, ivan@mail.ru

Название рубрики, в которой будет размещена статья: Педагогика

Требуемое количество экземпляров: 1

Адрес для рассылки журнала: 454100, Россия, г. Челябинск, ул. Ленина, д. 3, кв. 1

Тел.: 89027345687

Сумма и дата оплаты: 1200 руб, 12.12. 13

И.И. Иванов (14 шрифт, 1,5 интервал)

Челябинский государственный университет

г. Челябинск, Россия

**ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА**

Аннотация. Текст аннотации на русском языке нежирным курсивом.

Ключевые слова: Ключевые слова на русском языке нежирным курсивом.

Текст статьи (отступ 1см, 14 шрифт, 1,5 интервал, выравнивание по ширине)

Библиографический список: (12 шрифт)

1. Головин, А.Ю., Горячева, Е.М. Правовая культура в России / А.Ю. Головин, Е.М. Горячева // Правовые культуры: история, эволюция, тенденции развития. – М.: Наука, 2003. С. 120-129.

Библиографический список составляется **в алфавитном порядке!**

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet: (12 шрифт)

1. Golovin, A.YU., Goryacheva, Ye.M. Pravovaya kul'tura v Rossii / A.YU. Golovin, Ye.M. Goryacheva // Pravovyye kul'tury: istoriya, evolyutsiya, tendentsii razvitiya. – M.: Nauka, 2003. S. 120-129.

I. Ivanov (12 шрифт)

Chelyabinsk State University

Chelyabinsk, Russia

**INFLUENCE OV MOTIVATION ON PROFESSIONAL ACTIVITY
OF THE SPECIALISTS**

Abstract. Текст на английском языке нежирным курсивом.

Keywords: Слова на английском языке нежирным курсивом.



Автономная некоммерческая образовательная организация
 Дополнительного профессионального образования
**«УРАЛЬСКАЯ АКАДЕМИЯ КОМПЛЕКСНОЙ
 БЕЗОПАСНОСТИ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ
 ИССЛЕДОВАНИЙ»**
 (АНОО ДПО «УрАКБСИ»)

454018, г. Челябинск, ул. Краснознаменная, 42, оф. 100, ОГРН 1117400001179, ИНН 7453990077
 Телефон: +7 (351) 727-00-14, 790-08-13, E-mail: urakbsi@gmail.com, <http://www.urakbsi.region-74.ru>
 Лицензия Министерства образования и науки Челябинской области (Серия 74Л01 № 0000009 от 30 августа 2012 г., рег. № 9990)

Автономная некоммерческая образовательная организация Дополнительного профессионального образования «Уральская академия комплексной безопасности и стратегических исследований» в соответствии с требованиями российского законодательства и Стратегией национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года осуществляет образовательный процесс по следующим имеющим государственную лицензию программам профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений, предприятий и организаций с выдачей соответствующих документов установленного образца:

№	Наименование программы	Вид обучения
1	Менеджмент в образовании	Профессиональная переподготовка
2	Менеджер в социально-трудовой сфере	Профессиональная переподготовка
3	Менеджер курортного, гостиничного дела и туризма	Профессиональная переподготовка
4	Менеджер муниципальной службы и муниципального хозяйства	Профессиональная переподготовка
5	Руководители частных охранных организаций	Повышение квалификации
6	Менеджер в области управления природопользованием и охраны окружающей среды	Профессиональная переподготовка
7	Менеджер по качеству управления организацией	Профессиональная переподготовка
8	Менеджер по охране труда	Профессиональная переподготовка
9	Менеджер социальной сферы	Профессиональная переподготовка
10	Эксперт в области экологической безопасности	Профессиональная переподготовка

Академия осуществляет образовательный процесс по следующим вариативным программам (семинаров, курсов повышения квалификации) с выдачей соответствующих документов установленного образца:

1. Профилактика и предупреждение террористической деятельности
2. Комплексное обеспечение безопасности образовательных учреждений
3. Менеджмент экономической безопасности
4. Управление транспортной безопасностью
5. Предупреждение коррупции в органах государственной власти, органах местного самоуправления, предприятиях, учреждениях, организациях
6. Инновационное обеспечение профилактики экстремизма в российском обществе
7. Организация антитеррористической защищенности организации
8. Инновационные подходы к профилактике наркотизации населения на региональном и муниципальном уровнях
9. Психолого-педагогическое сопровождение процесса интеграции в образовательную среду детей с ограниченными возможностями здоровья
10. Подготовка специалистов системы специального (коррекционного) образования к обеспечению психологической безопасности детей с ограниченными возможностями здоровья
11. Обучение и социализация детей с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивном образовательном пространстве
12. Развитие социального потенциала у детей с ограниченными возможностями здоровья.
13. Экономико-правовые основы управления в образовании
14. Менеджмент и маркетинг в сфере образования
15. Социально-психологические основы управления в образовании
16. Социальное прогнозирование и финансово-экономическая деятельность организации
17. Проектирование и управление образовательными системами
18. Философия образования и социодинамика культуры
19. Психологическая безопасность образовательной среды
20. Формирование межкультурной толерантности как фактор обеспечения безопасности образовательной среды

Возможна разработка и реализация программ семинаров и курсов повышения квалификации по заявленным Вами темам с выездом в Ваш регион!

Подготовка предполагает очную, заочную форму обучения (лекционные и практико-ориентированные занятия) и самостоятельную работу по изучению учебно-методической и справочной информации, сертификационный экзамен. Занятия проводятся с использованием интерактивных методов обучения, информационных технологий, мультимедийных программ. Все участники курсов обеспечиваются комплектом методических материалов, будет предоставлена возможность получить индивидуальные консультации специалистов, обменяться опытом и принять участие в дискуссиях по рассматриваемым проблемам.

Возможно применение дистанционных форм обучения по всем программам!

Обучение в Академии осуществляют специалисты высокого класса, являющиеся признанными профессионалами в своей сфере деятельности: доктора и кандидаты наук, преподаватели высших учебных заведений, руководители органов исполнительной и законодательной власти, специалисты ФСБ, МВД, МЧС и других ведомств, руководители ведущих предприятий и организаций.

Приглашаем заинтересованных лиц к долговременному сотрудничеству.

Контактная информация:

тел. 8 (351) 727-00-14 (*Волкова Анна Алексеевна*, управляющий делами академии),

e-mail: urakbsi@gmail.com.

Пресс-релиз

об участии Министерства образования и науки Российской Федерации в мероприятиях Международной специализированной выставки медицинского оборудования, инструментов и лекарственных препаратов MEDICA-2015

г. Дюссельдорф, 16-19 ноября 2015 года



Экспозиция Минобрнауки России на Международной специализированной выставке медицинского оборудования, инструментов и лекарственных препаратов MEDICA-2015

Международная специализированная выставка медицинского оборудования, инструментов и лекарственных препаратов MEDICA-2015 (далее - Выставка) уже 46 лет по праву сохраняет позиции самого представительного европейского и мирового форума в области здравоохранения. Итоги организации экспозиций за предыдущие годы и мнения участников подтверждают позитивные перспективы растущего российского присутствия на этом представительном международном форуме.

Министерство образования и науки Российской Федерации в этом году профинансировало участие 10 организаций-экспонентов выставки из числа подведомственных Минобрнауки России организаций, а также ведущих научных организаций.

Целью участия организаций является реализация комплекса мер, направленных на:

- расширение сотрудничества России в области науки и образования, популяризацию научных школ российских научно-исследовательских организаций и университетов;
- развитие экспорта научных и образовательных услуг российских организаций, популяризацию российской науки и образования;
- организацию и проведение в рамках Выставки деловой и информационной кампании коллективной экспозиции Минобрнауки России.

В главном фокусе Выставки MEDICA в 2015 году будут информационно-коммуникационные технологии в медицине, физиотерапия и ортопедическое оборудование, медицинская техника, материалы и сопутствующие

щая продукция, медицинские товары, лабораторное оборудование и диагностика.

Оператором выполнения комплекса работ по организационно-техническому сопровождению участия Минобрнауки России в мероприятиях Международной выставки «MEDICA 2015 является Автономная некоммерческая организация «Центр эффективных технологий образования» (государственный контракт № 16.589.11.0044 от 24 сентября 2015 года).

Контактные данные для консультаций по организационным вопросам и направления заявок: тел. (495) 105-95-13, адрес электронной почты anozeto@profipro.ru. Интернет сайты Выставки: www.medica-tradefair.ru, www.medica-tradefair.com

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Апухтин Антон Сергеевич, старший преподаватель кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Всяких Максим Владимирович, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Института экономики Белгородского государственного национального исследовательского университета, кандидат экономических наук, г. Белгород, Россия, vsyakh@bsu.edu.ru

Гуныко Надежда Вадимовна, студент кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Захарченко Сергей Алексеевич, магистрант кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Максименко Наталья Владимировна, аспирант Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Милокова Анна Олеговна, преподаватель военного учебно-научного центра военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия» (филиал), г. Челябинск, Россия

Полещук Валерия Сергеевна, студент кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Саламатов Артем Аркадьевич, проректор по научной работе Челябинского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор, г. Челябинск, Россия, salamatov79@mail.ru

Салимова Ирина Михайловна, старший преподаватель кафедры иностранных языков Челябинского государственного университета, г. Челябинск, Россия, ireneowen@mail.ru

Сорокина Юлия Владимировна, преподаватель кафедры теории и практики английского языка Челябинского государственного университета, г. Челябинск, Россия, sorokinateacher@mail.ru

Сулженко Татьяна Сергеевна, студент кафедры финансов и кредита Института экономики Белгородского государственного национального исследовательского университета, г. Белгород, Россия, sulzgenko@yandex.ru

Федорова Ксения Андреевна, аспирант Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Чудакова Нина Владимировна, магистрант кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск, Россия

Ярошенко Ольга Николаевна, доцент кафедры английского языка Челябинского государственного университета, к.п.н., доцент, г. Челябинск, Россия, international@csu.ru

Научное издание

**Профессиональный проект:
идеи, технологии, результаты**

Научный журнал
№ 2 (19), 2015

Главный редактор *Артем Аркадьевич Саламатов*

Ответственный редактор *Александра Вячеславовна Гребенщикова*

Издательство «Фартекс»

454048, г. Челябинск, ул. Доватора, 27

E-mail: aleksa151@gmail.com

ISSN 2221-254X

Объем 4,5 уч.-изд. л.

Тираж 1000 экз.

Формат 200x259

Сдано в набор 25.06.2015 г.

Подписано к печати 30.06.2015 г.

Бумага типографская

Цена договорная

Заказ № 424

Отпечатано с готового оригинала-макета

в типографии «Фартекс»

454048, г. Челябинск, ул. Доватора, 2