

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

**Сборник научных статей
для магистрантов и аспирантов**

20 декабря 2016 года

Омск 2016

УДК 338 + 371
ББК 65.9(2Рос)

Сборник научных статей для магистрантов и аспирантов. – Омск :
Изд-во ОмГА, 2016. – 121 с. : ил.

В сборнике представлены материалы, научные разработки магистрантов и аспирантов России и Республики Казахстан.

Издание будет полезно не только научным сотрудникам, но и студентам, которые интересуются освещаемыми вопросами.

УДК 338 + 371
ББК 65.9(2Рос)

© Омская гуманитарная академия, 2016

Е. М. Абраимова,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель канд. психол. наук, доцент Л. Г. Карпова

ВОЗМОЖНОСТИ ИГРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНИКОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Активный инновационный процесс в социально-экономической и политической жизни современного казахстанского общества, поставившими систему образования перед необходимостью пересмотра традиционных и поиску новых подходов к формированию личности дошкольников, их разностороннему развитию и социальной адаптации в современном мире является актуальным вопросом для всех педагогов. Модернизация образования на современном этапе предполагает в качестве одного из основных критериев эффективности учебно-воспитательного процесса в детском дошкольном учреждении развитие познавательных и коммуникативных способностей личности.

В контексте модернизации казахстанской системы образования, в том числе дошкольного, является внедрение идеи трёхязычного образования, то есть каждый ученик до момента окончания школы должен в совершенстве овладеть как казахским, так и русским и английскими языками. Как правило, обучение языку должно начинаться не со школьной скамьи, а с дошкольного учреждения, так как в этом возрасте дети «впитывают» все как «губки» с легкостью и с особым интересом. При обучении детей дошкольного возраста самым главным и важным является общение на данном языке. То есть мы, педагоги должны отчетливо понимать, что детям нужно давать то, что им действительно пригодиться в жизни, в реальности, в процессе естественного общения. Не будет ни какой пользы от того, что мы им будем давать грамматику и не связанную между собой логический лексику, потому что дети не смогут перенести их в реальные условия.

Овладение коммуникативных навыков не дадут гарантий того, что дошкольники будут образованными, коммуникабельными, ведь для этого у каждого из них должны быть развиты коммуникативные компетенции.

Развитие коммуникативной компетентности, владение навыками культуры общения со сверстниками и взрослыми, способность выстраивать свои отношения и взаимодействие с ближайшим социальным окружением, чрезвычайно важны для ребенка.

Так как всех дошкольников связывает совместная деятельность - игра, они не прерывно и постоянно находятся в общении друг с другом. В этом возрасте общение со сверстниками становится ведущей потребностью, которая удовлетворяется в игре. В процессе игры, через общение и взаимодействие со сверстниками и взрослыми, происходит усвоение ребенком социального опыта, системы социальных связей и отношений [4].

Дошкольный возраст - это период, в течение которого происходят колоссальное обогащение и упорядочение чувственного опыта ребенка, овладение специфическими человеческими формами восприятия и мышления, бурное развитие воображения, формирование произвольного внимания и смысловой памяти. Становление

психики опосредуется развитием представлений. Представления в этот период жизни у дошкольника фрагментарны, неустойчивы, диффузны, однако они интенсивно развиваются в игровой и продуктивной деятельности [1].

Недаром многие ученые пришли к мнению, что игра является главным видом деятельности, ведь именно игра способствует качественным изменениям в психике ребенка.

В игре дети пробуют себя в разных ролях, в процессе игры они общаются с такими же детьми, как и они, то есть они учатся строить отношения, общаться друг с другом. Игра - главная сфера общения детей: в ней решаются проблемы межличностных отношений, совместимости, партнерства, дружбы. В игре познается и приобретает социальный опыт взаимоотношений людей.

Таким образом, игра оказывает положительное влияние на формирование взаимодействия и взаимоотношения детей. Игры снимают психологические барьеры, вселяют уверенность в собственных силах, улучшают общение детей со сверстниками и взрослыми, а самое главное способствует повышению интереса к обучению.

Развитие общения у старших дошкольников со сверстниками посредством игры относится к важному направлению педагогической работы. Эффективность его развития зависит от условий, обеспечивающих успешность его реализации. Каждый педагог по-своему может понимать слово «условие». В моем понимании условие, это учитывать интересы ребенка и сопоставление их с поставленными задачами и целями. Игры должны быть выбраны в зависимости от обстоятельств и установленных правил.

Так же при выборе игры каждый педагог должен учитывать:

1. Заранее продумать какие цели, задачи и ожидаемые результаты он определяет.
2. Возрастные и личные особенности ребенка, уровень владения языком.
3. Все игры должны быть нацелены на повышение интереса и мотивации к изучению.
4. Игра должна быть доступна и легка для понимания.

Игра имеет различные функции: социальную, коммуникативную, функцию самореализации ребенка в игре, диагностическую, игротерапевтическую, развлекательную, коррекционную.

Социальная функция игры заключается в том, что игра - сильнейшее средство социализации ребенка, включающее в себя социально-контролируемые процессы целенаправленного воздействия на становление личности, усвоение детьми знаний, духовных ценностей и норм, присущих обществу или конкретной социальной общности [5].

Игра выполняет коммуникативную функцию, так она подталкивает ребенка к общению и строению отношений. Любое игровое общество - коллектив, выступающий применительно к каждому игроку, как организующее и коммуникативное начало, имеющее огромное количество коммуникативных связей.

Функция самореализации ребенка в игре является одной из основных. Для ребенка игра важна как сфера реализации себя как человека, как личности. Именно в этом плане ребенку важен сам процесс игры, а не ее результат, или конкурентность, или возможность победы, или достижение какой-либо цели.

Диагностическая функция игры заключается в том, что диагностика - способность распознать процесс постановки диагноза. Игра обладает предсказательностью, она диагностичнее, чем любая другая деятельность человека [5].

Так же игра выполняет игротерапевтическую функцию. Лечение игрой - серьезная перспектива психологии и педагогики, т.к. игра и должна быть использована для преодоления различных трудностей, возникающих у ребенка в поведении, в общении с окружающими, в учении [5].

Функция коррекции в игре заключается в том, что игра закрепляет приобретенные способности, как внеситуативные. Если ребенок понял правила игры, его роль в игре понятна и близка, если цели и задачи игры близки к его интересам, то процесс коррекций в игре происходит естественным путем.

Развлекательная функция игры связана с созданием определенного комфорта, благоприятной атмосферы, душевной радости как защитных механизмов, т.е. стабилизация личности, реализация уровней ее притязаний [5].

Творческая ролевая игра становится, по определению Л.С. Выготского "ведущей деятельностью дошкольника", в которой формируются многие его психологические особенности, среди которых важнейшей является способность руководствоваться этическими инстанциями. Ролевая игра - это деятельность, в которой дети берут на себя роли взрослых людей и в обобщенной форме, в игровых условиях воспроизводят деятельность взрослых и отношения между ними. При разыгрывании роли творчество ребенка принимает характер перевоплощения. Успешность его непосредственно связана с личным опытом играющего, степенью развития его чувств, фантазии, интересов. Игра с сюжетом впервые возникает на границе раннего и дошкольного детства. Это режиссерская игра, в которой используемые ребенком предметы наделяются игровым смыслом (кубик, провозимый с рычанием по столу, превращается в глазах ребенка в машину). Для режиссерских игр характерны примитивность сюжета и однообразие выполняемых действий. Позже появляется образно-ролевая игра, в которой ребенок воображает себя кем угодно и чем угодно и соответственно действует. Но обязательным условием развертывания такой игры является яркое, интенсивное переживание: ребенка поразила увиденная им картина, и он сам в своих игровых действиях воспроизводит тот образ, который вызвал у него сильный эмоциональный отклик. Режиссерская и образно - ролевая игра становятся источниками сюжетно-ролевой игры, которая достигает своей развитой формы к середине дошкольного возраста. Позже из нее выделяются игры с правилами. Как указывает И.Ю. Кулагина, возникновение новых видов игры не отменяет полностью старых, уже освоенных - все они сохраняются и продолжают совершенствоваться. В сюжетно-ролевой игре дети воспроизводят собственно человеческие роли и отношения. Дети играют друг с другом или с куклой как идеальным партнером, который тоже наделяется своей ролью. В играх с правилами роль отходит на второй план и главным оказывается четкое выполнение правил игры; обычно здесь появляется соревновательный мотив, личный или командный выигрыш [2].

Все игры являются развивающими. Самое главное, для достижения результатов и для развития коммуникативных навыков у детей, я как педагог должна и обязана быть в непрерывном поиске подходящих игр и адаптировать их в зависимости от особенностей своих детей. Я уверена, что игра это самый эффективный способ

для быстрого изучения языка, так в игре у них есть возможность самостоятельно справляться с их ролью. Как гласит известная Китайская пословица «Скажи мне - и я забуду, покажи мне - и я вспомню, вовлеки меня в процесс - и я пойму, отойди - и я буду действовать», если мы им дадим возможность быть самостоятельными, то они смогут чему-то научиться.

Библиографический список

1. Буева Л. И. Человек : деятельность и общение / Л. И. Буева. – М. : Мысль, 1978. – 216 с.
2. Венгер Л. А. Готов ли ваш ребенок к школе? /Л. А. Венгер. – М. : Педагогика, 1994. – 189 с.
3. Выготский Л. С. Психология / Л. С. Выготский. - М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 320 с.
4. Залевская А. А. Введение в психолингвистику / А. А. Залевская. - М. : Наука, 1999. - 382 с.
5. Проблемы педагогической инноватики. Компетентностный подход : Материалы Регион, науч.-практ. конф. (7–8 февраля 2003 г., г. Тобольск) - Тобольск : Изд-во ТГГТИ им. Д.И. Менделеева, 2003. – 486 с.
6. Соловейчик М. С. Первые шаги в изучении языка и речи / М. С. Соловейчик. - М. : Педагогика, 1999. – 165 с.

Т. В. Абрамова,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р психол. наук, профессор Е. П. Щербаков

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЭМОЦИЙ И ЦВЕТА

Анализируя современную систему образования и воспитания школьников можно отметить большие изменения по сравнению с прошлым десятилетием. Внимание все больше и больше уделяется личности учащегося, его неприкосновенности, его саморазвитию. Доступность к различным видам информации приводит к тому, что дети начинают отказываться от реального общения, заменяя его виртуальным. Закрываются в себе, живут своей жизнью, про которую очень мало знают близкие. Затронуть внутренний мир абсолютно невозможно. Закрываясь в себе ребенок начинает моделировать себя таким образом как это требует окружение: в школе он один, дома другой, с друзьями третий. Но каждый скажет, что такое поведение свойственно любому взрослому человеку. В отличие от взрослого человека ребенок чаще не способен контролировать свои эмоции. Тогда к работе приступает психолог. Но не всегда разговор, опрос является объективным. Как тогда определить эмоциональное состояние ребенка, если он не идет на контакт?

Начиная с дошкольного возраста, для детей проводят множество тестов, мониторингов, опросов. С взрослением ребенок начинает больше хитрить, обманывать.

Большинство ребят пытаются ответить как сверстник, либо подсмотреть более подходящий ответ, чтобы не оказаться не таким как все. В своей работе психолог преследует определенную цель, в которой определяет на сколько развиты у ребенка те или иные способности, чтобы выстроить правильную коррекционную работу и выявить психо-эмоциональные состояния детей.

Рассматривая различную литературу по данной теме, стоит отметить, что среди огромного количества психологических исследований редко встречаются те, которые направлены на изучение эмоционального состояния школьников. А как раз оно и влияет на качество учебной деятельности, на эффективность методов воспитания и преподавания со стороны педагогов.

Эмоции определяют качество нашей жизни. Дети проявляют свои эмоции при общении с друзьями, в контактах с родственниками и близкими нам людьми. Эмоции могут спасти жизнь, но они могут и причинить нам серьезный вред. Под их влиянием могут выполняться действия, которые будут казаться им обоснованными и уместными, но под их влиянием можно совершить и такие поступки, о которых впоследствии можно горько сожалеть [3]. Чтобы проявился определенный эмоциональный всплеск необходимо найти источник воздействия на сознание. Среди множества факторов, поражающих нас, есть один, являющийся загадкой – это цвет. Не более чем просто краска, может приобрести такое динамическое эмоциональное значение, чтобы привести в движение внутреннюю жизнь, придать ей значение [2]. Отношение к определенному цвету может быть положительным, отрицательным и нейтральным. Предполагается, что человек должен находиться в гармонии со всеми цветами и не иметь явного предпочтения и, особенно, неприязни к каким-либо цветам, определил когда-то М. Люшер. Работа М. Люшера является самой крупной по изучению взаимосвязей психологических характеристик и цветопредпочтения. Результатом его исследования стала разработка универсального проективного теста, который по сей день используется для диагностики психоэмоциональных особенностей личности. Однако данный тест описывает состояние лишь на момент обследования [1]. Тогда возникает вопрос зачем нужен этот тест?

Рассмотрев все особенности данной диагностики вывод пришел сам собой. Цветовой тест Люшера можно использовать при работе с детьми. Дети, в отличие от взрослых, выбирают цвета, практически не опираясь на ассоциативные связи и культурный опыт. При использовании данного теста в диагностике детей школьного возраста можно выявить их психоэмоциональное состояние на определенный момент. Таким образом, можно проанализировать в каком состоянии ребенок находится на протяжении учебного года. На момент начала учебного года, середина и конец учебного года. Такая простая диагностика поможет и в работе с родителями и в работе с учителями, позволить направить тех или других в нужном направлении. Кроме того, при тестировании ребенок чувствует себя более комфортно, чем при опросе. Выбирая цвет он полагается на свои эмоции. Еще одной положительной стороной, которой обладает тест это простота и возможность использовать его в работе с инклюзивными детьми. Так как школы постепенно переходят на инклюзивное образование, в классах появляются инклюзивные дети. Работа психолога становится сложнее, так как не все родители готовы к тому, чтобы их дети учились в таком классе. Также их эмоциональное состояние очень сложно предугадать в какой-

либо момент. Кроме того, инклюзивный ребенок не всегда может ответить на тестовые вопросы, а при работе с цветовым тестом свободно и легко может выбрать и расположить цвета, в какой бы интерпретации не использовался тест. С уверенностью можно сказать, что цветовой тест М. Люшера работает на практике.

В МБОУ «Звонаревокутская СОШ» была проведена диагностическая работа с использованием цветового теста М. Люшера. На протяжении учебного года был проведен тест в начале и в конце учебного года, который показал разную динамику выбора цвета.

На начало учебного года преобладающим цветом стал фиолетовый, также проявлялись коричневый, черный цвета. В процентном отношении можно сказать, что 20 % имеют отличное эмоциональное состояние на начало учебного года, 27 % имеют хорошее эмоциональное состояние, но требуется

работа психолога, 40 % – удовлетворительно, больше негативно настроены эмоционально, и 13 % отрицательное эмоциональное состояние. 47 % против 53 %.

Разделение по эмоциональному состоянию среди мальчиков и девочек не отличается. Отличие составляют лишь дети с ограниченными возможностями здоровья. Таким образом, можно сделать вывод, что этот простой тест показал с каким настроением дети пришли в школу. У нормативных детей проявился страх, тревожность, огорчения, что может быть связано с низкой мотивацией учиться, не желанием менять каникулы на учебу, рано вставать, страх перед родителями, которые будут недовольны оценками и многое другое. Что касается инклюзивных детей, то они снова сталкиваются с противостоянием общества по отношению к ним, протестуют к сложившейся ситуации, отстаивают собственную точку зрения, противодействуют внешнему давлению. Перенапряжение физическое и душевное.

На конец учебного года динамика в изменилась в положительную сторону. В процентном отношении можно сказать, что 40 % имеют отличное эмоциональное состояние на конец учебного года, 27 % имеют хорошее эмоциональное состояние, но требуется работа психолога, 20 % – удовлетворительно, больше негативно настроены эмоционально, и 13 % отрицательное эмоциональное состояние. 67 % против 33 %.

Такое изменение результатов может быть связано с предстоящими каникулами, с теплыми летними днями и конечно хорошей работой психолога по сплочению коллектива классов, толерантное отношение друг другу на всем протяжении учебного года.

Однако при всей широте и глубине исследований психологии детей, их эмоциональная сфера, как наиболее остро напряженная, остается актуальной по сей день. Так как современному ребенку доступно большое количество информации в большинстве случаев встречается недоверие с его стороны, закрытость. И только цвет способен расположить к себе ребенка, потому что он не несет никакой опасности и подвоха. С ним можно «играть» составляя различные комбинации по эмоциональному состоянию. Таким образом, цвет несет большую эмоциональную нагрузку в своей интерпретации, которая в дальнейшем позволит, построит коррекционную работу для всех групп детей.

Библиографический список

1. Шпак, Л. Ю. Антропологические и психологические аспекты эстетического цветовосприятия / Л. Ю.Шпак, М.О. Вергелес //Вестник Московского университета ,Антропология. 2015. Сер. 23. № 1. С.66–75
2. Шувалова, Е.А. Возможности цвета в учебно-воспитательном процессе / Е.А. Шувалова // Образование в современной школе. 2015. № 5/6. С. 52–53
3. Экман, П. Я знаю, что ты чувствуешь // Пол Экман ; [пер.с англ. В. Кузин]. Санкт-Петербург: Изд-во Питер, 2013. –333 с.

Е. В. Бабенко,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В БАНКЕ

Главной целью работы банка является поддержание, развитие и упрочение позиций в сложных рыночных и политических условиях и увеличение собственного потенциала. Для этого необходимо определить стратегию его работы.

Стратегическое планирование является одним из самых важных и необходимых составляющих в любом банке. От того как построена и сформулирована стратегия, так и «будет плыть корабль». Учитывая, что сейчас, на рынке достаточно много как коммерческих, так и государственных банков, соответственно повышается конкурентоспособность. Как раз именно поэтому правильно подобранная стратегия поможет банка подобрать «верный курс».

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что эффективность деятельности экономических субъектов в значительной степени определяется формированием их стратегии. Организации, уделяющие пристальное внимание вопросам стратегии, оказываются более конкурентоспособными и устойчивыми. Напротив, организации, неполно использующие доступные сегодня стратегии расширения своей деятельности не получают ожидаемого результата.

Стратегическое развитие банка – это завоевание, удержание и укрепление рыночных конкурентных позиций банка в долгосрочной перспективе.

Стратегическое планирование и стратегическое управление – наиболее важные и глобальные задачи менеджеров банка. Основными задачами стратегического управления является:

- видение банка в перспективе – представления его положения и состояния, как в разрезе внутреннего функционирования, так и в плане места в окружающей среде как элемента социальной, политической структуры общества и самостоятельной бизнес – единицы;

- планирование развития банка, направленное на усиление его конкурентоспособности и занятия доминирующих позиций на избранных в стратегии рыночных сегментах;

- планирование, направленное на достижение поставленных целей, формирования новой и коррекции старой стратегии.

Процесс разработки и внедрения стратегии зависит от разделения стратегических полномочий и ответственности между менеджерами разного уровня управления банком. Если каждому менеджеру разрешить оптимизировать стратегию по тем направлениям, за которые он отвечает, то результат однозначно будет искажен, за счет сферы деятельности этого менеджера. [3]



Треугольник ролей

Стратегические изменения предполагают решительные и быстрые действия, неформальное взаимодействие переставало работать, и процесс формулирования стратегии становился трудным и политически несбалансированным, а потому тормозил развитие банка. Как следствие развился другой, более продвинутый подход к формализации принятия стратегических решений – «принцип распределенных полномочий и ответственности», который основывался на «треугольнике ролей». Такой «треугольник», подразумевает участие в процессе стратегического планирования не менее трех менеджеров банка (или групп менеджеров).

Высшим руководством является председатель правления банка. Он имеет право отвергнуть или изменить решение, принятое менеджером, ответственным на розничное направление деятельности банка, также он отвечает за пересмотр сферы ответственности менеджеров в том случае, если есть несоответствия занимаемой должности.

Исходя из вышеизложенного, «принцип распределенных полномочий и ответственности» поощряет согласование и консультации, а также создает условия для полного избежания конфликтов и разногласий. Согласно «принципу распределенных полномочий и ответственности», ведущие менеджеры банка неизбежно будут вести неравнозначные роли в подготовке и принятии решений, в зависимости от уровня и типа разрабатываемых стратегий. Каждый из ответственных менеджеров может меняться ролями при разработке различных стратегий.

Серьезным недостатком «принципа распределенных полномочий и ответственности» является отсутствие контроля и баланса интересов, что в свою очередь может привести к увеличению просчетов руководства, особенно в крупных банках. Возможным решением такой проблемы является переход к «принципу общего руководства». Данный принцип предполагает работу по интеграции, координации и руководству различными видами функциональной деятельности банка для достижения стратегических целей.

По мере роста банковского бизнеса, председатель правления должен делить свои обязанности и полномочиями с другими менеджерами. Функции общего руководства делегируются заместителям председателя правления. Такое распределение управленческих функций было положено в основу «принципа максимальной децентрализации», который означает, что высшее руководство банка должно свести к минимуму свое мнение и принимать решения лишь в тех особых случаях, когда наступает расхождение мнений или конфликт между менеджерами.[1]

Для того чтобы быть эффективным руководителем-стратегом, недостаточно знать работу всех функций и нюансов банка. Причем есть мнение, что чем глубже руководитель узнает специфические функции банка, тем чаще всего это приводит к стратегической близорукости. Руководителю стратегического уровня мало иметь навыки функционального управления, т.е. уметь решать высокоструктурированные проблемы, настоящий руководитель-стратег должен уметь творчески решать разного рода проблемы, чувствовать среду банка, иметь опыт в анализе стратегий и проектировании стратегических гибких структур. Его способности и стиль руководства аналогичны способностям предпринимателя, а именно:

- должен видеть перспективу;
- уметь рисковать;
- проводить реорганизацию;
- обладать обаянием;
- в какой-то мере быть политическим деятелем.

По мнению многих авторов руководитель, являющийся экспертом во всех видах деятельности, хорошо знает именно функциональные службы своего банка, своей отрасли, в то время как руководитель общего профиля представляется человеком, который разбирается в стратегии любой организации в любой отрасли.

Личный опыт каждого руководителя также должен подкрепляться и общим банковским опытом. Такой опыт, подкрепленный научными разработками, приводит к началу следующего этапа в развитии концепции общего руководства. Все более очевидными становятся следующие аспекты[4]:

1. Профессионализм руководителя-стратега не является универсальностью. Успешная деятельность в одной области не служит гарантией того, что он не так успешно будет действовать в другой области, имеющей иной уровень изменчивости.

2. Наличие руководителя-стратега — это просто один из показателей руководства. Необходимы и другие условия эффективного стратегического планирования, в том числе: структура, система принятия решений, организационный климат, информационная система и т.д.

3. Различные условия требуют от общего руководства уникальных подходов и методов управления.

4. Важнейшим фактором внешней среды деятельности банка, определяющим характеристики общего руководства, является «уровень нестабильности внешних условий».

5. Быстрота принятия решения общего руководства становится важнейшим фактором успеха, когда банку необходимо резко изменить свою стратегию;

6. Качество профессионализма руководителей имеет особое значение для успешной деятельности и выживания банка.

7. В случае необходимых изменений стратегии медленная реакция и адаптация руководства к новым условиям окажется неблагоприятной для процесса стратегического планирования, поэтому перемены в потенциале и сознании руководителя должны проводиться заранее, до того, как стратегия будет внедряться в целом по банку.

Общее стратегическое руководство — это организационная функция, отвечающая за эффективность деятельности банка в целом, включая его конкурентную стратегию для обеспечения скоординированного продвижения к корпоративной стратегической цели.

Функции руководителя определяются как возможность и способность действовать таким образом, чтобы оптимизировать процесс достижения целей банка ближайшего и последующего этапов реализации стратегии. Эффективность общего стратегического руководства (а также руководства операционной деятельностью) можно оценить двумя взаимодополняющими способами.

Таблица 1

Способы эффективного стратегического руководства

I способ	II способ
наблюдение за характеристиками стратегического поведения банка	определение факторов управленческого потенциала, влияющих на проявление проактивности и реактивности

Первый способ можно рассмотреть в качестве анализа., удалось ли банку предусмотреть нестабильность макросреды или он реагирует на эту нестабильность по мере возникновения (реактивность).

Факторами другого способа являются: организационный климат, компетенция и управленческий потенциал.

Таблица 2

Факторы управленческого потенциала

Организационный климат	Компетенция	Управленческий потенциал (возможности)
это стремление руководства реагировать определенным образом: приветствовать перемены, контролировать их или стараться избегать.	способность руководства к реакции	это объем работы, с которым реально может справиться общее руководство.

Каждый из трех факторов зависит, с одной стороны, от самих руководителей, с другой — от организационных форм, на основе которых они строят свою работу.

Низкая компетенция руководства является еще одной причиной неграмотного стратегического планирования. Чаще для решения стратегических вопросов организуется стратегическая сессия («мозговой штурм») — однодневный семинар, где менеджеры становятся разработчиками стратегической жизни банка. Поскольку у большинства нет опыта в анализе стратегий, качество таких планов в лучшем случае оказывается весьма неэффективным. Помимо низкой компетенции руководства причиной неэффективности может считаться сложившийся в прошлом климат банка или корпоративная культура. Поскольку до момента перехода к стратегическому планированию климат подразумевает управляемые изменения, руководители и сотрудники банка отвергают все, что приводит к необходимости стратегического планирования, так как по их мнению, это не относится к их обычной, повседневной работе.

Изложенное иллюстрирует существенность потенциала руководства. Так, известным американским теоретиком стратегического планирования И. Ансоффом, в своей работе «Стратегическое планирование», [2] путем многолетних наблюдений и исследований была выведена особая «формула» управленческого потенциала для успешного стратегического планирования, связывающая компетентность руководства, состояние делового климата и уровень управленческих компетенций банка в единую систему.

Управленческий потенциал по И. Ансоффом

Причины	«Формула»	Факторы
Руководители	Настрой	сравнительная предрасположенность к решению внешних (внутренних) проблем
		ориентация на прошлое (будущее)
		готовность рисковать
		модель действительности, характерная для данного руководителя: что в его представлении является важнейшим фактором успеха и каково соответствующее поведение
		ценности, нормы и личные цели руководителя
	Полномочия	сила власти в должностной иерархии банка
		честолюбие и склонность к использованию своей власти
	Компетенция	способности (личные качества)
		умение решать проблемы
		стиль (навыки лидерства, основанные на политике, традициях, вдохновении, предпринимательстве, личном обаянии)
		знания банка и его окружение
	Возможности	личная работоспособность
		манера работы (например, модель «типичный трудоголик»)
Климат	Культура	отношение сотрудников к переменам: враждебное, нейтральное или полное энтузиазма
		готовность к риску: что предпочитает руководство — избегать риска, относиться к нему терпимо или стремиться к риску; предпочитает ли оно знакомые виды риска или готово попробовать неизвестные
		временная перспектива, в которой руководство воспринимает свои проблемы: полагается на прошлый опыт, предпочитает иметь дело с настоящим или делает акцент на будущем
		перспектива деятельности: сосредоточены ли внимание и силы банка на внутренней деятельности или на внешнем окружении
		цели поведения: стремление к стабилизации технико-экономической эффективности или к росту производства и новшествам
		причина перемен: кризис, неудовлетворительные результаты в течение долгого периода или просто постоянное стремление к обновлению
		общее представление о действительности: что представляется руководству важнейшими факторами успеха
	Полномочия	распределение полномочий между группами сотрудников с различными видами корпоративной культуры
		степень стабильности структуры полномочий
		бдительность руководителей. Групповые характеристики, которые определяют корпоративную культуру организации, аналогичны критериям индивидуального поведения руководителей высшего уровня

Причины	«Формула»	Факторы
Компетенция		Метод решения проблемы в банке: апелляция к прошлому опыту, метод проб и ошибок, оптимизация имеющихся альтернатив, создание новых
		Процедура решения проблем: отдельно в каждом подразделении, сразу в масштабе всего банка
		Процесс управления (неформальная и формальная системы): ориентация на прошлые показатели, знакомые показатели будущего, новые показатели будущего
		Информация, используемая для управления: получается на основе фактических данных, путем их экстраполяции, выводится из широкого наблюдения за внешним окружением
		Организационная структура: тип структуры и степень ее сложности, гибкость и адаптивность
		Вознаграждения и экономические стимулы: труд руководителя оплачивается по достигнутым показателям, критериям роста, инициативы или творчества
		Определение должностных обязанностей: узко регламентированное или открытое, поощряющее поиск и инициативу
		Технические средства, облегчающие принятие решений (вычислительные процедуры, правила, модели, программы и т.д.): ориентированы на рутинные, повторяющиеся операции или на новшества и перемены
		Организационный потенциал: совокупные возможности линейных и функциональных управляющих, выраженные в категориях объема работы, которую может выполнить общее руководство

Взаимодействие органов управления банком в процессе создания, мониторинга и актуализации документов стратегического планирования

Значительную роль в организации системы стратегического планирования играют формирование и функционирование ответственного подразделения. Его наделяют независимостью от бизнес-процессов банка, а также работа и взаимодействие коллегиальных органов, ответственных за разработку и реализацию стратегии развития банка. К примеру, в банке может быть организована рабочая группа по разработке стратегии развития, функциями которой определены:

1. Формирование решений (одобрение (неодобрение)) по структуре и содержанию стратегии развития и вынесению ее на рассмотрение правлением банка.
2. Вынесение стратегии развития на рассмотрение правлением банка.

Значительную роль в организации системы стратегического планирования играет слаженная работа специально созданных «коллегиальных» органов — рабочих групп. Работа «коллегиальных» органов должна обязательно вести протоколы, а все их решения прописываться в «документе стратегии». Любое расхождение с решениями «коллегиальных» органов является стратегическим риском и может стать причиной корпоративных проблем.

Правление банка утверждает стратегию развития и выносит ее на рассмотрение комитета по стратегическому планированию при совете директоров или наблюдательном совете, который также является важнейшим органом стратегического планирования, который аргументирует видение акционеров банка и его дальнейшего развития. Комитет по стратегическому планированию при совете директоров или наблюдательном совете формулирует решение по стратегии развития и выносит ее на утверждение советом директоров.

После утверждения стратегии советом директоров председатель правления банка, как правило, издает приказ по банку о введении в действие стратегии. С этого момента в банке начинается работа по реализации всех мер и принципов, предусмотренных стратегией банка.

Исходя из данной информации мы можем сделать вывод что стратегическое планирование и разработка стратегии серьезный и трудоемкий процесс. И все таки большая ответственность лежит именно на руководстве (председателе правления банка), но без грамотно сформированной команды и четкого процесса работы, ни один руководитель справиться не сможет. Команда – это главное что есть в банке и собственно то, на чем банк держится.

Библиографический список

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. - М.: Дело, 2014. – 275 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление [Электронный ресурс]. – М.: Экономика, 1989. – СПС «Гарант». – 2008.
3. Балашов, А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. - 288 с.
4. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.

Р. М. Байтемиров,
ЧУОО ВО «ОмГА»

ТЕХНОЛОГИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В современном российском обществе высшему образованию придается исключительное значение не только в связи с его первостепенной ролью в деле повышения качества национальных трудовых ресурсов, но и потому, что оно решающим образом влияет на индивидуальные перспективы каждого человека в постоянно меняющихся социально-экономических условиях. Вузовское образование по целевой установке является многовариантным, ибо удовлетворяет потребности личности, общества и государства не только в формировании социально активной,

адаптирующей к реалиям личности, но и в подготовке профессионально компетентного, эффективного работника в различных сферах жизнедеятельности.

В жизнедеятельности общества принимает активное участие не только вузовская молодежь, приобретающая первое высшее образование, но и студенты системы послевузовского непрерывного образования, получающие его в рамках дистанционного обучения. Социологические опросы студентов этого типа профессиональной подготовки показали, что наибольшее количество обучающихся представлены молодежью в возрасте от 22 до 35 лет – примерно 70 %. Данный факт является результатом сложившейся не только в Омской и Тюменской областях, но и в России ситуации, когда первое образование не предоставило молодежи реализовать свои потребности в новых навыках, знаниях, умениях, связанных с постоянной динамикой социально-политических, социально-экономических и социокультурных процессов.

В связи с чем, почти все вузы данных регионов, ввели в свои структуры факультеты непрерывного образования. Так, например, Тюменский государственный нефтегазовый университет и Омский государственный технический университет подошли к решению этой проблемы с позиции системности, включив различные виды непрерывного образования в общую систему подготовки специалистов, взяв за основу процесс реализации стандарта обучения и стандарта образования. Исходным моментом такого подхода является изучение мнения различных групп населения по поводу имеющихся в университетах направлений, видов, методов, программ, форм различных специальностей вузовской, довузовской и послевузовской подготовки в режиме постоянно действующего мониторинга. Основной целью данного мониторинга является выявление востребованности программ обучения, а также получение данных о конкретных потребностях различных организаций и предприятий, групп населения, властных структур, служб занятости в определенных формах послевузовского образования.

Учитывая, что непрерывное послевузовское образование рассчитано, как правило, на работающий контингент, в Тюменском государственном нефтегазовом университете и Омском государственном техническом университете были поставлены цели разработки концепции информатизации вуза, создание единого информационного пространства университета для организации в этом пространстве эффективного информационного взаимодействия между преподавателями кафедр и студентами, формирование в этом пространстве единого учебного поля дистанционного образования на виртуальном пространстве.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- создание единой корпоративной сети университета, включая все службы, отделы, направления, кафедры института, организация сети серверов института, охватывающих все направления деятельности вуза;
- создание и ведение единого Web-сайта университета;
- централизованное подключение к глобальной сети Интернет всех структур университета;
- создание электронных баз данных учебно-методических материалов по всем направлениям обучения студентов в университете;
- организация безопасности в базах данных;

- компьютеризация библиотеки, автоматизация ее работы, подключение ее к сети университета, организация в ней современной поисковой системы;
- разработка и внедрение в учебный процесс различного рода современного программного обеспечения информационных технологий;
- формирование единого подхода к обучению информационным технологиям в университете;
- создание концепции сквозной компьютерной подготовки студентов;
- создание концепции дистанционного обучения студентов;
- внедрение в учебный процесс студентов заочной формы обучения элементов дистанционного обучения;
- организация подготовки и переподготовки кадров в области информационных технологий.

На основе полной компьютеризации в университетах разработана концепция и система дистанционного обучения. Именно данный вид обучения является наиболее приемлемым и востребованным студентами непрерывного послевузовского образования.

Характерными чертами такого дистанционного обучения являются:

Гибкость. Студенты в основном не посещают регулярных занятий в виде лекций и семинаров, а работают в удобное для себя время в удобном месте и в удобном темпе, что представляет большое преимущество для тех, кто не может или не хочет прекратить свой обычный уклад жизни. Для приема (зачисления) на дистанционную форму обучения абитуриенту формально не требуется какого-либо образовательного ценза. Каждый может учиться столько, сколько ему необходимо для усвоения предмета и получения необходимых зачетов по выбранным курсам.

Модульность. В основу программ дистанционного образования кладется модульный принцип. Каждый отдельный курс создает целостное представление об определенной предметной области. Это позволяет из набора независимых курсов-модулей формировать учебную программу, отвечающую индивидуальным или групповым (например, для персонала отдельной фирмы) потребностям.

Экономическая эффективность. Средняя оценка мировых образовательных систем показывает, что дистанционное образование обходится на 50% дешевле традиционных форм образования. Опыт отечественных негосударственных центров дистанционного образования показывает, что их затраты на подготовку специалиста составляют примерно 60% от затрат на подготовку специалистов по дневной форме. Относительно низкая себестоимость обучения обеспечивается за счет использования более концентрированного представления и унификации содержания, ориентированности технологий дистанционного образования на большое количество обучающихся, а также за счет более эффективного использования существующих учебных площадей и технических средств, например, в выходные дни.

Новая роль преподавателя. На него возлагаются такие функции, как координирование познавательного процесса, корректировка курса, консультирование при составлении индивидуального учебного плана, руководство учебными проектами и др. Он управляет учебными группами взаимоподдержки, помогает обучаемым в их профессиональном самоопределении. Асинхронное взаимодействие обучаемых и преподавателя в системе дистанционного образования предполагает обмен сообще-

ниями путем их взаимной посылки по адресам корреспондентов. Это позволяет анализировать поступающую информацию и отвечать на нее в удобное для корреспондентов время. Методами асинхронного взаимодействия являются электронная почта или голосовая почта – skype.

Специализированный контроль качества обучения. В качестве форм контроля в дистанционном обучении используются дистанционно: вебинары (обзорные и проблемные лекции), организованные экзамены, собеседования, практические, курсовые и проектные работы, экстернат, компьютерные интеллектуальные тестирующие системы. Следует особо подчеркнуть, что решение проблемы контроля качества дистанционного образования, его соответствия образовательным стандартам имеет принципиальное значение для успеха всей системы дистанционного образования.

Использование специальных технологий и средств обучения. Технология дистанционного обучения – это совокупность методов, форм и средств взаимодействия с человеком в процессе самостоятельного, но контролируемого освоения определенного массива знаний. Обучающая технология строится на фундаменте определенного содержания и должна соответствовать высоким требованиям. Содержание предлагаемого к освоению знания аккумулируется в специальных курсах и модулях, предназначенных для дистанционного образования и основанных на имеющихся в стране образовательных стандартах, а также на банках данных и знаний, на библиотеках видеосюжетов и так далее.

В качестве средств обучения в дистанционном образовании выступают, соответственно: электронные учебно-методические комплексы, вебинары, skype; компьютеры, специальная мультимедийная техника.

Таким образом, процесс дистанционного обучения является технологическим обеспечением всех видов и форм образовательной деятельности. Методы обучения в этой связи определяются формой или видом образования, следствием чего является специфика технологий дистанционного обучения, обусловленная сущностными принципами дистанционного образования.

Библиографический список

1. Ахаян А.А. Терминология дистанционной научно-образовательной деятельности с применением Internet-технологий / [Электронный ресурс] <http://emissia.al.ru/offline/a769.htm>
2. Барбаков О.М. Постановка задач контроля на виртуальном пространстве результативности инновационных технологий в системе высшего образования Тюменской области // Известия высших учебных заведений. Социология, экономика, политика. Тюмень: ТюмГНГУ, 2007. № 2. С. 48-50.
3. Ван Поведская Е., Досиль Масейра А., Бим-Бад Б.М. Человек и новые информационные технологии: Завтра начинается сегодня. М.: Речь, 2007. 320 с.
4. Зубков В.Г. История развития дистанционного образования / Институт информационных технологий [Электронный ресурс] <http://www.ins-iit.ru/>
5. Карпенко М.П. Эффективные дистанционные образовательные технологии. М.: СГУ, 2001. 108 с.

6. Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России / Утверждена решением Совета ИДО МЭСИ от 29 апреля 1998 г. М.: МЭСИ, 1998. 26 с.

7. Лавров О.А. Дистанционное обучение: классификация проблем, термины и определения // Телекоммуникации и информатизация образования. 2004. №5. С. 39-46.

8. Полат Е.С. Методология определения эффективности дистанционной формы обучения. // [Электронный ресурс] <http://www.ioso.ru/distant/library/publication/voprosef.htm>

9. Семенов И. Обучение через Интернет – это реально / [Электронный ресурс] <http://www.seminars.ru/anode/22/article/119/index.htm>

10. Субетто А.И. Качество непрерывного образования в Российской Федерации. СПб. М.: Исследоват. центр, 2000. 448 с.

11. Тихомиров В.П. Технологии дистанционного образования в России // Дистанционное образование. 1998. №1. С. 4-9.

12. Шабанов А.Г. Условия и этапы проектирования региональной системы дистанционного обучения // Право и образование. 2005. –№2. С. 128-137.

Л. Ф. Боева,
ЧУОО ВО «ОмГА»

К ВОПРОСУ О СТРУКТУРЕ КОНФЛИКТА

Мы живем во время, насыщенное стремительными, непредсказуемыми подчас событиями, которые ввиду современных средств связи становятся известны жителям всей планеты, что предполагает наличие современного подхода к восприятию и реагированию на подобный вид информации. Еще в эпоху первобытного строя сложилось восприятие, когда разделяли мир на «свой-чужой», «мы-они». Это разделение веками доминировало над обществом, порождая узость коммуникационных связей и закрытость родовых общин. Сформированное у членов общины сознание способствовало нормализации и стабилизации внутриобщинных связей, оказывая положительное влияние на формирование социальных механизмов преемственности социальной культуры. Современное общество имеет сложную модель, в которой отмечается разделение либо по конфессиональным (мир христианский, мусульманский и другие модификации в подобном направлении), либо по культурно-территориальным признакам (Восток – Запад), или же по уровню экономического развития (Север-Юг), или культурным, цивилизационным параметрам (православная, индуистская, исламская, китайская, западная, латиноамериканская, африканская, японская и тому подобное). Хотелось заострить внимание на таком факте, что если на заре человечества такое сознание в какой то мере было полезно для человечества, то в настоящее время данная установка (мы и все другие) в современных условиях углубления процессов интеграции – несет угрозу целостности мира. Происходящие изменения коснулись практически всех, поэтому идея диалога культур, этноконсенсуса, толерантности и т.п. помогает решать проблемы общества, уменьша-

ет противостояние государств, культур, политик, религий и всего того многообразия противоречий, конфликтов существующих в настоящее время и присутствующих в человеческом обществе.

В современном мире конфликт – это повседневная реальность и относится к нему нужно, как к нормальному явлению, конфликт – степень проявления внутренних противоречий, напряжённости. Если ранее конфликт считался, как вредное для общества явление, то сейчас психологи пришли к выводу, что конфликт играет еще и конструктивную роль, т.е. полезен для общества, но здесь важно знать, что чрезмерная конфликтная ситуация переходит в стресс.

Структура конфликта понимается, как совокупность устойчивых связей конфликта, обеспечивающих его целостность, тождественность самому себе, это позволяет отличить конфликт от других явлений социальной жизни, отмечу, что конфликт не может существовать как динамически взаимосвязанная система и процесс без этой совокупности устойчивых связей. Основными элементами конфликтного действия являются: предмет конфликта, объект конфликта, участники конфликта, социальная среда, условия конфликта, объективные и субъективные составляющие конфликта. Рассмотрим основные элементы конфликтного действия. Нужно отметить, что в структуре конфликта важно различать объект и предмет конфликта. Объект конфликта – это природные, социальные или интеллектуальные сущности. Объект конфликта – всякий конфликт имеет свою причину и эта причина та ценность, которая способна удовлетворить эту потребность и из-за которой возникает конфликт и является его объектом. В качестве объекта могут выступать материальные, социальные и духовные ценности. Предмет конфликта – сторона, аспект объекта, непосредственно интересующая конфликтующие стороны. «Необходимым условием является неделимость предмета конфликта. Определить предмет в конкретном конфликте очень не просто, но его выявление – непереносимое условие успешного решения конфликта», утверждает И.А. Костюк [1, с.47]. Участниками конфликта могут стать отдельные личности, социальные группы, организации, государства, коалиции государств. Главными участниками конфликта являются противодействующие стороны или противники, они образуют так называемый стержень конфликта. Участники конфликта имеют различные ранги, статусы, обладают разной силой воздействия, так называемой определенной силой – условной силой. При возникновении конфликта важно знать или хотя бы предполагать ранг, статус участника конфликта – это безусловно будет полезно в решении конфликта. Для сведения: нулевой ранг – это когда человек выработал свое решение в споре с самим собой, выступающий от своего имени – первый ранг, преследующий общие цели – второй ранг. Общечеловеческие ценности – это оппонент наивысшего ранга. Здесь нет сомнений в приоритетности рангов, наивысший ранг имеет наибольшую условную силу в решении конфликтов. Если ранг изменяется, то изменяются функции и средства их выполнения. Функции отражаются в обязанностях и ответственности, средства в правах и власти. Что касается социального статуса – это общее положение личности или группы в обществе, связанное с определенной совокупностью прав и обязанностей. Социальный статус определяет характер и содержание отношений, следовательно статус оказывает большое влияние на положение-позицию того или иного субъекта или участника конфликта.

Стороны конфликта могут подразделяться на четыре типа: внутриличностный, при котором один аспект личности противостоит другому её аспекту; межличностный, когда одна личность противостоит другой; конфликт типа личность – группа; конфликт группа – группа, носителями которого могут быть как малые, так и большие социальные образования.

Понятием социальная среда, это та среда, где развивается и возникает конфликт. В это понятие включается широкое окружение конфликтующих сторон, те большие социальные группы, к которым они принадлежат, национальные или классовые, а также общества в целом.

С точки зрения уровней, различают микро- и макро среду конфликта. Микросреда конфликта - это общие условия взаимодействий людей, которые влияют на межличностные и межгрупповые конфликты. Масштаб микросреды – это малая социальная группа. Макросреда конфликта включает в себя те условия, которые влияют на развитие конфликтов между большими социальными группами и государствами, но опосредованно макросреда влияет и на развитие конфликта в микросреде, на уровне отдельных личностей и малых групп.

По природе составляющей социальной среды можно выделить три вида среды конфликта: физическую, общественно – психологическую и социальную. Данные виды проявляются как микро, так и на макро - уровнях социальной системы и могут служить не только условиями протекания конфликта, но и его объектом [2].

Рассматривая условия возникновения конфликта, необходимо отметить, что конфликт по своей природе является объективно-субъективной реальностью, что позволяет вслед за А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым выделять объективные и субъективные составляющие конфликта. К объективным принято относить участников, объект и предмет конфликта, проблему, инцидент, условия его протекания или социально – психологическую среду. Мотивы, потребности, цели, позиции, интересы и ценности участников – это субъективные составляющие конфликта.

Формируя адекватное восприятие реальности с учетом образованности и развития рациональной составляющей в структуре мышления у современного человека [3], мы достигаем гармоничного состояния, когда реализм и здравость суждений предопределяет адекватность в отношении к происходящему вокруг.

Библиографический список

1. Костюк, И. А. Конфликтология : учебно-методические материалы. / И. А. Костюк, А. А. Кузьмин. - Омск: СИБИТ, 2008.- 183 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология: Учебник для вузов. / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 551 с.
3. Костюк И. А. Рационализм как ценность в условиях конфликта. / И. А. Костюк. // Социальные конфликты в истории России XX века: Материалы Всероссийской научной конференции. Омск, 22 октября 2004 г. – Омск, 2004. – С. 344–347.

О. С. Брунина,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель канд. психол. наук, доцент В. А. Шамис

ВЛИЯНИЕ МЕНТАЛИТЕТА НА ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Формирование менталитета нации – это длительный процесс, охватывающий не одно столетие, происходящее в сложном историческом переплетении различных факторов: культурных, политических, экономических и других. Но менталитет – это не константа, сформировавшаяся раз и навсегда. Он изменяется вслед за изменением внешних обстоятельств, и с этим можно работать, а пока на данный момент мы имеем следующую проблему – проблему взаимодействия членов международного коллектива организации между собой, вызванную различиями в менталитетах.

В связи с развитием международных отношений практически всех стран мира в последние десятилетия большими темпами развивается и международный бизнес, в частности международный туризм. Теперь на рынке можно увидеть в качестве хозяйствующих субъектов не только крупные транснациональные корпорации, как было несколько ранее, но и небольшие частные фирмы, которые, тем не менее, для привлечения иностранных клиентов хотят видеть в своем штате иностранных специалистов.

В особенности это касается туристического бизнеса – отелей, агентств по продаже и организации экскурсий, организаций, работающих в сфере развлечений и питания. Если на рецепции отеля или в магазине сувениров можно обойтись силами своих соотечественников, то туристический гид однозначно должен как минимум разговаривать на языке клиента, а еще лучше быть той же национальности. К администратору-соотечественнику иностранным туристам также проще обращаться за помощью и получить подробную консультацию, что значительно повышает качество обслуживания в данной организации.

Но у таких нововведений есть и определенные подводные камни: отсутствует сплоченность коллектива, его разрозненность на отдельные группы, определяемые чаще всего по национальному признаку, плохая сработанность команды приводит к недостаточной успешности выполнения рабочих заданий.

И все это усугубляется языковой проблемой, если говорить о развивающихся странах, где уровень образования населения невысок, следовательно знания иностранного языка у персонала зачастую минимальны или отсутствуют вовсе, и одна и та же рабочая задача воспринимается представителями различных наций по-разному.

Стоит также отметить, что нередко у руководства компании знания о принципах ведения бизнеса на международной арене бывают недостаточны, а способы работы с клиентами, успешно применяемые на соотечественниках, в случае с иностранцами дают сбой. Это касается и методов работы с иностранным персоналом.

В связи с чем было проведено исследование, целью которого являлось изучение психологического климата в интернациональном коллективе и влияния на его состояние различий в менталитете сотрудников, по результатам которого выявлено, что психологический климат в выбранной организации нельзя назвать благоприятным, поскольку приглашенные сотрудники из других государств в большинстве

своим не были довольны условиями труда, рабочим графиком, уровнем заработной платы, неполной и несвоевременной информированностью об изменениях в работе организации. Сотрудников, набранных из числа местного населения условия труда устраивали, но не устраивал процесс рабочего взаимодействия с иностранными специалистами из-за невозможности точно объяснить поставленную задачу, из-за совершенно иных чем у них реакций на одни и те же замечания руководства, иного отношения к своим обязанностям и коллективу в целом, также вызывали неприязнь некоторые повседневные привычки, жесты, громкость и интонация речи, поведение в целом.

После выяснения причин неблагоприятного климата в организации был разработан и внедрен ряд мероприятий, который позволил сократить массовые увольнения сотрудников, случавшиеся ранее, вследствие чего психологическая обстановка в коллективе стала менее накаленной, а введение межкультурных семинаров среди сотрудников, на которых представители каждой национальности показывали особенности своей национальной культуры, сплотило коллектив, позволило его членам лучше понимать иностранных коллег и относиться к особенностям поведения друг друга более толерантно, а введение в штат организации переводчика позволило решить главную проблему – языковую, теперь сотрудники могли по наиболее важным вопросам общаться через переводчика и оперативно решать возникшие разногласия. Были также пересмотрены условия труда для иностранных сотрудников с учетом трудовых обычаев их стран, что позволило им в более комфортной обстановке и с большим энтузиазмом приступать к выполнению своих обязанностей, что повлекло за собой заметные улучшения в работе фирмы.

В целом же стоит сказать, что описанный случай не единичный, даже более, это типичная ситуация для многих организаций туристического бизнеса, начинающих работать с иностранными клиентами и принимающих к себе на работу иностранный персонал. В большинстве своем психологический климат в подобных организациях требует коррекции со стороны специалиста и при поддержке руководства.

Следовательно вышеприведенные способы решения проблем психологического климата можно считать универсальными и применимыми в большинстве ситуаций. Необходимость учитывать особенности менталитета своих сотрудников возникает у всех работодателей, принимающих к себе на работу иностранцев, но также проблемой остается то обстоятельство, что не все эту необходимость осознают, либо не имеют возможности и желания с ней работать.

В следствие чего по прежнему повсеместно случаются массовые и беспричинные увольнения персонала вместо того, чтобы устранить возникшие разногласия и оставить уже обученный и работающий персонал. Это порождает необходимость проводить просветительную работу уже на более высоком уровне, чем коллектив отдельно взятой организации.

Библиографический список

1. Ключева Н. В., Батракова С. Н., Варенова Ю. А., и др. «Педагогическая психология Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психологи», 033400 «Педагогика». (Серия «Учебник для вузов») / Изд-во: Владос-Пр., Книга по Требованию, 2014 г. – 400 с.

2. Психология. Учебник для гуманитарных вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – 2-е изд., изм. и доп., – СПб.: Питер, 2013. – 656 с.: ил. – (Серия «Учебник нового века»).

3. Черепкова Н.В. Чугункин С.А. «Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе» - Открытая Интернет-конференция молодых ученых СГМУ «Горизонты науки-2011» / The 1st Open Internet Conference «Science Horizons 2011» - Общая и клиническая психология. - Ставропольский государственный университет.

М. В. Виноградова,

ЧУОО ВО «ОмГА»

Научный руководитель канд. тех. наук, доцент О. В. Демиденко

РЕГИОНАЛЬНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА: БАНКОВСКИЕ ОЦЕНКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Экономика нашей страны во многом определяется в настоящее время сырьевой направленностью, колебания мирового рынка природных ресурсов оказывают как позитивное, так и негативное влияние. Если позитивы всем понятны и экономика получает выигрыш, то негативные последствия в настоящее время повлияли на ухудшение состояния экономики страны. Снижение темпов экономического роста произошло за счет перегрева экономики, как известно, симптомы перегрева экономики, которые периодически проявляются в реальных социально-экономических показателях, по крайней мере, подтверждают тот факт что, проблема дальнейшего экономического роста в республике может снова себя проявить по мере понижения мировых цен на энергоносители. [4, с. 110–112].

Такая ситуация означает, что казахстанская экономика находится в таком положении, когда становятся необходимыми предельно надежные оценки перспектив ее дальнейшего развития, тем более в условиях посткризисного состояния. О такой ситуации может свидетельствовать и динамика изменения различных показателей как на уровне макрооценки всей экономики, так и отдельных составляющих – регионов, которые по своей сути являются территориальными тенденциями, которые в дополнения вносят также дополнительные трудности, связанные с элементом социальности самой перспективы в развитии территории. Помимо внутреннего состояния, которое определяет социальную сторону перспектив как экономики республики, так и экономики территорий, на них оказывает свое воздействие и такой важный фактор, как внешнее воздействие со стороны других экономик, которое проявляется в усилении конкуренции по отношению, прежде всего, к территориальным экономикам. Это особенно важно по той причине, что Казахстан готовится к вступлению в ЕврАзЭС, ВТО, условия которых не позволяют оказывать значительное воздействие на экономику территорий с привычной казахстанским субъектам позиции, которая обычно проявляется в государственной поддержке. В этом случае невозможным оценивать перспективы с точки зрения важности даже

макроэкономики республики, не говоря уже о экономике территорий, поскольку самым важным становится необходимость повышенной их конкурентоспособности. Привычная государственная поддержка в данном случае оборачивается тем, что в условиях ЕврАзЭС и ВТО сужается ее возможность рыночно неконкурентоспособных отраслей территорий, а их перспективы становятся практически нулевыми, что трактуется рыночной экономикой как банкротство соответствующих видов деятельности. В данном случае означает, что использование в практической экономике республики и ее территорий неконкурентоспособных в мировой практике факторов не позволяет ожидать необходимых для последующего развития рыночных результатов. Отсюда также следует, что в настоящее время резко возрастает и «цена оценки» или «рыночная стоимость» самих перспектив развития как страны, так и ее территорий, поскольку ошибка в оценке перспектив той или иной отрасли способна нанести значительный, а иногда даже непоправимый ущерб экономике.

Следует отметить, что территориальная экономика предполагает то, что она как элемент и составная часть совокупной республиканской экономики должна развиваться самым эффективным путем и быть при этом также конкурентоспособной. В этом аспекте видно, что эффективность и конкурентоспособность по своему смыслу отличаются друг от друга, поскольку обладание субъектом рынка даже очень высокой эффективностью результатов в своей деятельности, тем не менее, дает гарантии обладания достаточной степени конкурентоспособности по сравнению с аналогичными на рынке. Это означает, что конкурентоспособность как категория должна рассматриваться более широко по сравнению с эффективностью. В этом аспекте видно, что конкурентоспособность по своей сути является первичным понятием, в то время как эффективность – вторичным. Этот момент является определяющим хотя бы с той точки зрения, что можно выпускать продукцию даже с очень высокой эффективностью, но совершенно ненужной рынку. Поэтому с точки зрения необходимости приведения экономики территорий к их возможной рыночной конкурентоспособности становится понятным, что перспективы развития территорий следует связывать именно с конкурентоспособностью их экономик, а их оценку следует осуществлять с точки зрения, сначала конкурентоспособности, а затем уже эффективности.

Исходя из такого понимания следует, что рыночным субъектом может выступать любой уровень экономики начиная от микро- и заканчивая макро-, что позволяет понимать важность понятных оценочных характеристик развитости конкретной страны, отдельной ее территории, а также конкретного микроуровневого субъекта. К внешним оценкам обычно относятся характеристики, связанные с внешней средой, в которую конкретная экономика страны в той или иной мере включается в силу своей кооперации и сотрудничества с другими страновыми экономиками.

Среди этих характеристик следует отметить темпы роста ВВП, инвестиции в основной капитал, экспорт и импорт экономики страны, инфляция, денежные доходы и расходы и т.п., общепринятые социально-экономические показатели, характеризующие уровень развития и в определенной мере показывающие степень наличия перспектив.

К внутренним же, по сути, собственным оценкам относятся характеристики, связанные с внутренней средой конкретной экономики, ее способностью генерировать самые рыночно перспективные направления в развитии, к которым можно отнести конкурентоспособность экономики, отдельных территорий и отраслей,

рыночных условий для формирования и развития привлечения наиболее перспективных проектов и ресурсов, возможность применения в случае необходимости высокой гибкости, например, для развития предпринимательской инициативы, повышения жизненного уровня населения, усиления конкурентоспособности и т.п.

При этом усиление конкурентоспособности позволяет не только выживать субъектам рынка, но и развиваться в перспективном с позиции фактора времени направлении. Последнее имеет исключительно важное значение, поскольку наличие перспектив означает и конкретные перспективы в развитии экономики в целом на макро-территориальном, а также микроуровне. Исходя из этого, становится понятным, что конкуренция может увязываться с понятием эффективности деятельности конкретной экономики, например, страны на макроуровне или субъекта - на микроуровне. При этом, исходя из того посыла, что поскольку конкурентоспособность может быть признана производным понятием конкуренции, следует, по нашему мнению, что в данном случае эффективность может выступать, таким образом, также и в качестве оценочного параметра понятия конкретной практической конкурентоспособности.

Банковское понимание эффективности действий и конкурентоспособности является практически перспективным с позиции последующих выгод для экономического развития. Здесь видно, что любые действия рассматриваются, в большей степени, с точки зрения конкурентоспособности, а не только конкретной эффективности. Многие факты подтверждают этот вывод, в сложившейся кризисной ситуации, многие зарубежные банки пришли к падению, в нашей ситуации Альянс Банк и БТА Банк подверглись реструктуризации, а у других наших банков резко снизилась рейтинговая оценка, при этом большинство банков имеют прогнозную оценку «Негативный».

Эти банки как субъекты рынка применяли в своей практике понимание эффективности в качестве первичного и основного критерия в своем кредитовании различных заемщиков, в то время как конкурентоспособность их интересовала в меньшей степени, в результате их перспективы и обрели, в конечном счете их конкурентоспособность резко снизилась [6, с. 13].

В настоящее время казахстанские банки, по крайней мере, коммерческие ставят в своей деятельности понятие конкурентоспособности на первое место, поскольку более четко понимают, что этот параметр является не только гарантией возвратности их средств, но и ближайших перспектив для них самих, как субъектов рынка.

Исходя из этой точки зрения, следует возможности экономического развития на перспективу оценивать именно с точки зрения банков, поскольку такой подход позволяет территориям также рассчитывать на соответствующую перспективу в своем развитии. В целом это означает, что банковское понимание эффективности заемщика рассматривается с точки зрения его конкурентоспособности, что позволяет пользователю банковского кредита иметь реальные перспективы в своем развитии, что важно даже в условиях функционирования в рамках ЕврАзЭС и ВТО.

Таким образом, банковское понимание эффективности является важной основой при оценке перспектив и повышения конкурентоспособности заемщика на открытом рынке, который неизбежен для экономики Казахстана в рамках международного сотрудничества. Из чего же следует, что по результатам банковского присутствия в экономике территории также можно осуществлять оценку перспектив и возможности

повышения конкурентоспособности как регионального развития, так и отдельных отраслей, входящих в конкретную административную область республики.

Экспансия российских банков на казахстанском рынке считается одной из наиболее очевидных тенденций последних лет. В одном из последних обзоров, посвященном влиянию кризиса в еврозоне на ослабление темпов проникновения на постсоветские банковские рынки европейских банков, аналитики рейтингового агентства Standard & Poors отметили как едва ли не главный страновой феномен для Казахстана быстрый рост доли российских банков. Причем в Казахстане, в отличие от некоторых других рынков, этот рост явно не выглядит замещающим позиции европейских кредиторов. Авторы обзора отмечают, что раньше российские банки «имели здесь лишь очень небольшой бизнес по обслуживанию прежде всего корпоративных клиентов». Активы казахстанской «дочки» Сбербанка выросли с 98 млрд тенге до 491 млрд на конец 2011 года. (По данным КФН Нацбанка, на 1 сентября 2012 года активы ДБ АО «Сбербанк» составили около 685 млрд тенге.).

В Standard & Poors также считают, что «российские банки используют свою ликвидность, (которая, по мнению аналитиков, намного выше, чем у казахстанских банков) для быстрого расширения своей рыночной доли в Казахстане. Их стратегия предусматривает предложение привлекательных ставок в целях быстрого наращивания бизнеса и корректировку ставок с учетом практики конкурентов после достаточного укрепления рыночных позиций». В свою очередь, экс-председатель правления ДБ АО «Сбербанк» Олег Смирнов на своей майской итоговой пресс-конференции, фактически подводящей результаты с момента прихода банка в Казахстан, отметил, что за 2011 год его рыночная доля выросла на 1,5 % - до 3,8 %. В начале года доля выросла еще на 1%, до уровня в 4,8%. При этом задача, первоначально сформулированная на срок до 2015 года — достижение рыночной доли в 5%, - была осуществлена уже в этом году.

Библиографический список

1. Коптева, Л. А. Теоретические аспекты региональной социально-экономической политики // КазЭУ им. Рыскулова 2012. – № 1. – С. 20.
2. Святова, С. А. Интеграция в ЕврАзЭС // Альпари 2012. – № 3. – С. 12–14.
3. Кошебаяева, Г. К. Региональная экономика в условиях глобализации страны // КазЭУ им. Рыскулова. – 2012. – № 3 – С. 1–6.

Ж. Джумадилова,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель канд. филол. наук, доцент И. А. Костюк

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ У СТУДЕНТОВ ВУЗА ИСКУССТВ

В художественно-творческой среде распространено мнение о несовместимости и даже противоположности искусства и делового мира. Искусство часто ассоциируют с бескорыстностью и духовностью, а деловые устремления направлены на конкретные прагматичные цели, извлечение прибыли. Люди искусства часто считают абсурдной саму идею управления искусством, и тем более неприемлемыми для художественной среды такие понятия как «карьера», «построение карьеры», определяя свою профессиональную самореализацию скорее как «чистое вдохновение», служение, миссию.

Однако в современном мире уже активно обсуждают и осуществляют переопределение отношений между художественной средой и миром бизнеса. Процесс этот имеет двусторонний характер сближения и взаимопроникновения, никогда прежде отношения эти не артикулировались так четко и настойчиво, как в последние десятилетия.

Вызвана эта тенденция в первую очередь различными кризисами экономического характера, одним из которых является кризис перепроизводства. Последний привел к переходу современного общества от экономики потребления к экономике впечатлений [5]. Мы являемся свидетелями того, как в бизнесе активно продвигается эстетический концепт. Также существует практика заимствования бизнесом методов и приемов, характерных для искусства, возникших давно и прочно себя зарекомендовавших. «В последнее время появляется множество работ, предлагающих аналогии между «организацией и театром» (Best & Kellner, 1997), «лидером и художником» (O'Malley & Baker, 2012), управлением как джазовой импровизацией (Barrett, 1998)» [6].

В то же время в искусстве происходят встречные процессы, когда художественные практики становятся невозможными без использования бизнес-инструментов. Провозглашение искусства новым сектором экономики, а именно «креативной экономики», стало венцом процесса сближения этих противоположных, как казалось, областей человеческой деятельности [9]. Искусство перестало (или перестает) быть результатом только лишь «чистого вдохновения» и это подводит художников к необходимости планировать как творческий процесс, так и собственный творческий путь. Вопросы осознанного управления и построения карьеры особенно актуальны в современных экономических условиях.

Теории, изучающие феномен карьеры на протяжении своей истории претерпели значительную эволюцию. Более поздние теории рассматривают карьеру как «самореализацию», развитие человека на протяжении всего жизненного пути [10]. Карьера в работах исследователей выходит за рамки организации и охватывает более широкий временной диапазон от школьной скамьи до жизни на пенсии. Карьера рассматривается как «последовательность ролей», «сценарий жизни», выделяют

«акмеологическое определение» карьеры, когда это «не только (и не столько) продвижение по должностным ступенькам, сколько процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности» [3]. В такой своей эволюции, в своем современном виде понятие карьеры становится вполне адекватно художественной среде. Более того, она как будто «списана» с профессионального пути деятелей искусства и в современном виде теории карьеры можно вполне определить как теории «художественной карьеры». Следовательно, вне зависимости от сферы деятельности, каждый человек в современном мире строит свою карьеру по примеру художника, творческой личности. Тем более странно, что теории эти не применяются и не используются в системе профессиональной подготовки студентов вузов искусств.

Период обучения в вузе называют ранним этапом построения карьеры [4]. Организации высшего профессионального образования сегодня все больше становятся участниками рыночных отношений, и профессиональная успешность выпускников является не только проявлением социальной ответственности, но и одним из основных критериев качества предоставляемых образовательных услуг.

Для вузов искусства ключевой проблемой в настоящий момент видится отсутствие внимания к карьерному менеджменту как таковому. В вузах других отраслей – педагогических, технических, бизнес, услуг и пр. – проблема управления карьерой достаточно хорошо отрефлексирована. Являясь сферой духовного производства и идеологическим инструментом, искусство продолжительное время находилось на полной дотации государства и пользовалось «привилегированным» положением, «особым статусом». Такая ситуация привела к инертности, стереотипности мышления и серьезному отставанию в области менеджмента, в т.ч. карьерного. Молодое поколение продолжает наследовать это отставание: наряду с «крепкой» профессиональной подготовкой, высоким уровнем овладения ремеслом, вопросы построения карьеры, самореализации в новых условиях остаются на волю случая.

Целью работы по формированию психологической готовности студента вуза искусств к построению карьеры является осознание себя субъектом творческой деятельности, способным и стремящимся к максимальной реализации своего творческого потенциала. Осознание, что условия рыночной экономики, не смотря на суровость, дают значительно больше возможностей для успешной реализации в творческой профессии. Интервенция искусства в бизнес в контексте построения художественной карьеры открывает новые горизонты для форм самовыражения и взаимодействия с потребителем.

Психологическая готовность является частью карьерной готовности, она подразумевает сформированность психологических структур, таких как установку и ожидания, мотивацию, самооценку и выражается в намерении сознательного построения карьеры. Психологическая готовность вместе с тем является общепсихологическим понятием и рассматривается в различных аспектах: психологическая готовность к обучению, к деятельности, к семейной жизни, к выполнению служебных задач и пр. Проблему психологической готовности в разное время исследовали Б.Г.Ананьев, С.Л.Рубинштейн, В.А.Сластенин, В.И.Погребенский, А.Г.Маслоу, К.Р.Роджерс, К.Г.Юнг и др. [7]. В некоторых трудах психологическая готовность рассматривается как установка. Теорию установки, также как и психологическую

готовность, рассматривают применительно ко многим аспектам и отраслям человеческой деятельности, в т.ч. и творческой [8]. В частности известно понятие установки на успех, сформулированное российским психологом Д.К.Кирнарской применительно к ее исследованию музыкальных способностей и таланта. Как говорит ученый, если талант, одаренность, способности являются продуктом генетической наследственности и слабо поддаются внешним воздействиям, то установка вполне рукотворна, она всецело во власти человека. Именно это правильно сформированное состояние позволяет достичь максимальной реализации потенциала [2]. Сказанное вполне справедливо и по отношению к психологической готовности.

По мнению Б.Г.Ананьева, готовность к деятельности не может ограничиваться характеристиками мастерства, производительности труда. Важным при оценке готовности он считает определение внутренней силы личности, ее потенциала и резерва, необходимых для повышения эффективности профессиональной деятельности в будущем. [1]

В настоящей статье нами рассматривается психологическая готовность студента к построению карьеры *как личностное образование, характеризующееся осознанием личностью своих потребностей и установкой на максимальную реализацию собственных способностей в условиях художественной среды, намерением сознательного построения карьеры.*

Интегрируя существующие структуры психологической готовности, а также акмеологическое определение карьеры, учитывая особенности сферы искусства как карьерной среды, мы формируем собственную структуру психологической готовности к построению карьеры студентов вузов искусства со следующими компонентами:

- *эмоционально-мотивационный* (любовь к профессии, стимулирующая волевые усилия; установка на успех; ценностные ориентации; мотивация к осознанному построению карьеры);
- *оценочно-операционный* (адекватная самооценка, уверенность в себе, своем выборе, самостоятельность в оценке собственной творческой деятельности и ее продуктов, уровень владения ремеслом, способности, навыки, мастерство);
- *креативный* (поисковая активность, в т.ч. в отношении новых форм взаимодействия искусства и окружающей действительности; способность к творчеству, не только к созданию чего-то нового во внешнем плане, но и формирование новообразований, развитие собственной личности, способность совмещать несовместимое, расширять горизонты).

Таким образом, на современном этапе развития общества, необходимой становится подготовка студентов вуза искусства как субъектов креативной экономики, креативных индустрий. Подготовка во многом заключается в формировании психологической готовности к построению карьеры и профессиональной деятельности в условиях рыночных отношений. Для успешного формирования психологической готовности необходимы целенаправленные усилия самого субъекта творческой деятельности при профессиональном психологическом сопровождении на ранних этапах построения карьеры.

Библиографический список

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. — М: Наука, 1997.
2. Кирнарская Д.К. Музыкальные способности. Монография. —М: Таланты XXI века, 2004
3. Могилёвкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала. Монография. / Е.А. Могилёвкин. Владивосток: Изд-во1. ВГУЭС, 2005. 266 с.
4. Могилёвкин Е.А. Организационно-психологическая технология сопровождения карьеры молодого специалиста (карьерный тьюторинг) // Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы / Науч. ред. Е.А. Могилёвкин. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. С. 166–181.
5. Пайн Дж., Гилмор, Дж. Х. (2005) Экономика впечатлений. Работа – это театр, а каждый бизнес – сцена. М.: Вильямс, 2005
6. Паукова А.Б. Искусство как метод научного исследования/ Электронный ресурс: журнал «Организационная психология» №4, 2015 URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2015-5-4/174107210.html>
7. Пуни Л.Ц. Развитие психологической готовности студентов к профессиональной деятельности/Автореф.дис.к.психол.наук. – М., 2014
8. Узнадзе Д. Н. Психология установки. СПб: Питер. 2001
9. Хокинс Д. Креативная экономика. Как превратить идеи в деньги. – М.: Классика-XXI, 2011
10. Super D.E. Synthesis. Or is it distillation // Personnel and Guidance Journal - 1983. - Vol. 61. - P. 508-512.

О. В. Довгань,
ЧУОО ВО «ОмГА»

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ЭТНОТОЛЕРАНТНОСТИ У ДЕТЕЙ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

В современных условиях экономической нестабильности, социального расслоения общества, размывания нравственных ориентиров, снижения культурных ценностей обостряется проблема взаимоотношений людей, поэтому поиск конкретных принципов, условий и подходов к целенаправленной организации воспитания толерантности, прежде всего подрастающего поколения, становится одной из важнейших задач образовательных учреждений, отвечающих за духовное, нравственное развитие личности.

Научные исследования и наблюдения показывают, что проблемы в сфере общения между представителями разных национальностей возникают и у младших школьников.

Поступление ребенка в школу подводит итог дошкольному детству и становится стартовой площадкой младшего школьного возраста (от 6–7 до 10–11 лет).

Границы этого возрастного диапазона весьма условны и зависят, в первую очередь, от готовности к школьному обучению [1].

Младший возраст - это возраст, интенсивного развития всех качеств человека, во многом определяющий будущее ребенка. Главная черта в психологии младших школьников является формирование более высокого уровня самосознания и усиливающейся потребности в самореализации.

Именно в младшем школьном возрасте закладывается фундамент нравственного поведения, происходит усвоение моральных норм и правил поведения, начинает формироваться общественная направленность личности.

Большие возможности предоставляет младший школьный возраст для воспитания коллективистских отношений. За несколько лет обучения в начальной школе младший школьник накапливает, при правильном воспитании, важный для своего дальнейшего развития опыт коллективной деятельности. Опираясь на особенности младшего школьного возраста, необходимо активно формировать осознание принадлежности ребенка к определенной этнической общности (этническая идентичность) и воспитывать этническую толерантность, как одну из ключевых социально-психологических характеристик личности.

Формирование этнотолерантности - длительный и сложный процесс, начинающийся с появления ребенка на свет, далее в период становления личности и в какой-то мере протекающий в течение всей жизни. Этот процесс идет под воздействием множества факторов, и решающими среди них являются семья и образование. И если члены семьи не принимают толерантность как собственную внутреннюю установку, то и ребенок, попадая в государственные образовательные учреждения, естественно, не будет готов принимать других такими, какие они есть. Поэтому образование как главный общественный институт, созданный для формирования и социализации личности, передачи новым поколениям накопленного опыта, знаний, ценностей и норм, всего того, что, в конечном счете, определяет индивидуальное и коллективное поведение людей, должно быть готово работать не только с самим ребенком, но и с его семьей, с его ближайшим окружением.

Поступление ребенка в школу означает переход к новому образу жизни, новой ведущей деятельности. Это серьезно складывается на формировании всей личности ребенка: расширяется кругозор, развивается мышление, изменяется характер психических процессов – восприятия, памяти, внимания, делая их более сознательными и управляемыми и, главное, у ребенка формируется основы мировоззрения [1].

В законе Республики Казахстан «Об образовании» в ст. 11 четко ставятся задачи системы образования и нацелены они на создание необходимых условий для получения качественного образования, направленного на формирование, развитие личности на основе национальных и общечеловеческих ценностей; воспитание гражданственности и патриотизма, любви к своей Родине - Республике Казахстан, уважения к государственным символам и государственному языку, почитания народных традиций, нетерпимости к любым антиконституционным и антиобщественным проявлениям; приобщение к достижениям отечественной и мировой культуры; изучение истории, обычаев и традиций казахского и других народов республики; овладение государственным, русским, иностранным языками [2].

Таким образом, видно, что Правительство Республики Казахстан нацелено на создание условий, направленных на воспитание подрастающего поколения в духе толерантного поведения.

Республика Казахстан обеспечивает детям возможность приобщения к истории, традициям и духовным ценностям народа Казахстана и достижениям мировой культуры, о чем сказано в ст. 34. Закона Республики Казахстан от 8 августа 2002 года № 345-III О правах ребенка в Республике Казахстан [3].

Следовательно, в Республике Казахстан уделяется большое внимание воспитанию подрастающего поколения, овладевшего культурой, духовными традициями как своего этноса, так и общечеловеческих ценностей, духовности и толерантности.

Как отмечает Кабылбекова З.Б. «в педагогической науке внимание акцентируется на отдельных аспектах формирования толерантных качеств у подрастающего поколения. Решение этой задачи требует новых подходов к организации образовательного процесса, его направленности на решение проблем воспитания и развития человека, не только обладающего комплексом знаний, умений и навыков, но и способного адаптироваться к полиэтнической среде, приобщаться к гуманистическим идеям и традициям. Это чрезвычайно важно для воспитания личности, способной проявить готовность к пониманию и сотрудничеству, терпимость к инакомыслию, основанных на моральных ценностях, что в значительной степени активизирует процесс социализации личности, способствует продуктивному социальному взаимодействию [4].

В свою очередь, рост этнического самосознания младших школьников под воздействием окружающей среды часто встречает непонимание со стороны окружающих в силу устоявшихся привычных представлений. Появляется противоречие между желанием, потребностью изучать свое национальное и установкой «быть как все». Неумение школьника управлять своими эмоциями, проявлять сдержанность в критических ситуациях часто приводит к конфликтам «синдром младших школьников» усиливает, гипертрофирует и абсолютизирует разницу между «своими» и «чужими», что приводит к росту национализма, всплеску межнациональной конфликтности [5].

В формировании толерантности у младших школьников велика роль педагога. Ведь если педагог сам не включен в самосовершенствование, то он не сможет воспитать ученика. Воспитательные воздействия педагога также будут малоэффективными и непродуктивными, если социальная среда не подкрепляет эти воздействия, не согласуется с ними. Воспитание будет оптимально при гармоничном, соответствующем и синергетическом взаимодействии всех начал [6].

Эффективность формирования толерантного отношения к явлениям культуры этносов, способствующая развитию у школьника этнических толерантных установок, зависит от активности школьника, включающегося в качестве субъекта в деятельность по освоению объектов и явлений этнической культуры народов Казахстана.

Поликультурное проявление в формировании этнической толерантности младшего школьника средствами изучения культуры предполагает:

- 1) освоение опыта культурных ценностей народа и выделение отдельных достижений по деятельности, способствующих расширению тезауруса детей в области этнической культуры народов страны;

- 2) изучение опыта культуры этносов, их прошлого и современности как фактора, развивающего взаимопонимание людей;

3) создание общественно-полезных предметов по образцам культуры разных этнических групп в совместной предметно-практической учебной деятельности в этнически смешанных классах; присвоение духовных ценностей культуры этносов, проживающих в Казахстане.

Основной целью данного воспитания является формирование у детей навыков толерантных отношений и следующих качеств: ребенок успешно взаимодействует в коллективе; ребенок противостоит нетолерантным отношениям; социально адаптированный ребенок [6, с. 70].

Эффективность формирования этнической толерантности младших школьников общеобразовательных школ обеспечивает достижение поставленных целей - принятия непохожести других людей и идей, взаимопонимания и взаимоуважения к представителям другой нации, этноса, культуры, конфессии.

Таким образом, процесс воспитания ребенка можно считать эффективным тогда, когда у ребенка появится потребность в самовоспитании — в сознательной, планомерной работе над собой. Эта работа направлена на формирование таких свойств личности, которые отвечают требованиям общества и личной программе развития. Самовоспитание возникает тогда, когда ребенок подготовлен к нему, когда он начинает сознавать себя личностью, задумываться над своим будущим, проявлять известную самостоятельность в практической жизни. Наиболее благоприятные условия для самовоспитания создаются в коллективе, когда ребенок научается корректировать свое поведение с его требованиями [7].

Библиографический список

1. Батюта М.Б. Возрастная психология: учеб. пособ. / М.Б. Батюта, Т.Н. Князева. – М.: Логос, 2013. – 306 с.
2. Об образовании: Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.)
3. О правах ребенка в Республике Казахстан: Закон от 8 августа 2002 года № 345-II (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.)
4. Кабылбекова З.Б. Теоретико-методологические основы формирования этнической толерантности у учащихся общеобразовательных школ: автореферат дисс... доктора педагогических наук. - Шымкент, 2010. – 53 с.
5. Кудрина Е.Л., Белозёрова М.В., Садовой А.Н., Пономарёв В.Д., Марков В.И. Толерантность в мультикультурном обществе: региональный аспект: монография / Е.Л. Кудрина, М.В. Белозёрова, А.Н. Садовой, В.Д. Пономарёв, В.И. Марков / под науч. ред. Е.Л. Кудриной. – Кемерово: КемГУКИ, 2013. – 384 с.
6. Воробьева О.Я. Педагогические технологии воспитания толерантности учащихся [Текст] / О.Я. Воробьева. – М.: Глобус, Волгоград: Панорама, 2007. – 160 с.
7. Макарова Н.Я. Театрализация в формировании толерантного поведения будущих педагогов: дисс... канд. пед. наук. – М., 2003. – 284 с.

М. С. Ефремов,
ЧУОО ВО «ОмГА»

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор О. Ю. Патласов

ВНЕШНИЕ ЭФФЕКТЫ ИЛИ ЭКСТЕРНАЛИИ

Экологические проблемы занимают одно из важнейших мест в системе мировых вопросов и приоритетов. В качестве главного виновника экологических проблем часто называют экономику.

В ходе экономической деятельности происходит постоянное воздействие на природу, общество, различные объекты и т.д. С этим воздействием и связано возникновение экстерналий (внешних эффектов). В самом общем виде их можно определить как некомпенсируемые воздействия (положительные или отрицательные) одной стороны на другую. Экстерналии могут возникать как в результате производства, так и в результате деятельности по потреблению товаров и услуг.

Отрицательные экстерналии возникают в случае, когда деятельность одной стороны вызывает издержки у другой стороны, уменьшая при этом ее благосостояние. Положительные – когда деятельность одной стороны приносит выгоду другой, увеличивая ее благосостояние.

Отрицательные внешние эффекты (экстернальные издержки) слабо сказываются на экономическом положении самих производителей, поэтому издержки и ущербы от их деятельности зачастую игнорируются.

Трактуя понятие внешних эффектов можно выделить следующие их типы.[1]

Темпоральные экстерналии (временные). Этот тип экстерналий тесно связан с концепцией устойчивого развития. Современное поколение должно удовлетворять свои потребности, не уменьшая возможности следующих поколений удовлетворять свои собственные нужды. Порождая глобальные проблемы, исчерпывая невозобновимые ресурсы, загрязняя окружающую среду и т.д. в настоящем времени, современное человечество создает огромные экономические, социальные и экологические проблемы для потомков, сужая их возможности удовлетворять собственные нужды. Здесь принципиальным экономическим моментом является возложение дополнительных экстернальных затрат современным поколением на будущие при сложившемся техногенном развитии. Так, исчерпание в ближайшем будущем нефти, массовая деградация сельскохозяйственных земель создадут огромные энергетические и продовольственные проблемы для будущего, потребовав резкого роста затрат — по сравнению с современными — для удовлетворения первейших нужд. Налицо отрицательные темпоральные экстерналии. Возможны и положительные темпоральные внешние эффекты. Технологические прорывы, достижения научно-технической революции современников создают возможности по снижению затрат в будущем. Например, освоение дешевых технологий производства энергии (солнечная, ветровая и пр.) дадут значительный экономический эффект в будущем. Здесь же надо упомянуть о положительном воздействии на будущие поколения развития образования.[1]

Глобальные экстерналии. В масштабах планеты данный вид отрицательных экстерналий уже породил ряд конкретных проблем, например, связанных с переносом

трансграничных загрязнений. Выбросы химических соединений в атмосферу, загрязнение рек и прочие экологические воздействия создают значительные эколого-экономические проблемы и дополнительные издержки у других стран. Особенно остры эти проблемы в контексте отношений промышленно развитых и развивающихся стран, когда негативное экологическое воздействие оказывают богатые страны, основные загрязнители и потребители природных ресурсов, а страдают от этого слаборазвитые бедные страны. Так, в случае глобального изменения климата и подъема уровня моря на один метр территория Бангладеш сократится на 17%, хотя на долю этой страны приходится всего 0,3% объема выбросов парниковых газов. [1]

Межсекторальные экстерналии. Развитие секторов экономики, особенно природоэксплуатирующих, наносит значительный ущерб другим секторам и вызывает отрицательные внешние эффекты. Например, в России огромные потери несет аграрный сектор в результате добычи железной руды на Курской магнитной аномалии (металлургический комплекс), что приводит к выбытию из сельскохозяйственного оборота лучших земель в мире – черноземов. Создание каскада ГЭС на Волге (энергетический сектор) привело к затоплению 5–7 млн га высокопродуктивных сельскохозяйственных угодий. Существуют и положительные межсекторальные экстерналии. Развитие одних секторов может дать значительный экономический эффект в других секторах. Например, развитие обрабатывающей промышленности за счет углубления переработки продукции и увеличения ее выхода может позволить уменьшить затраты на добычу первичных природных ресурсов.[1]

Межрегиональные экстерналии. Этот вид экстерналий является уменьшенной копией глобальных экстерналий, только в рамках одной страны. Классическим примером здесь может быть река Волга, когда находящиеся в верхнем течении регионы своими загрязнениями создают дополнительные затраты на очистку воды у «нижних» регионов.[1]

Локальные экстерналии. Данный случай экстерналий наиболее хорошо изучен в литературе. Обычно на ограниченной территории рассматривается предприятие и анализируются вызываемые его деятельностью внешние издержки у реципиентов (другие предприятия, население, природные объекты и пр.).[1]

Одна из причины возникновения экстернальности основана на понятии собственности. С точки зрения двух субъектов собственности – общества и производителя – экономические интересы различны: общество заинтересовано уменьшить ущерб от загрязнения, а производитель – природоохранные издержки, которые отражаются на основных экономических показателях производства. При этом для производителя, ущерб нанесенный окружающей среде, является по сути внешними издержками его производства. Эти внешние издержки совершенно неравнозначны внутренним издержкам производства и представляют собой убытки. Исключение может составить только тот случай, когда производитель сам несет ущерб от своих собственных загрязнений. Таким образом, в общем случае имеет место конфликт интересов различных субъектов собственности.

Во-вторых, экстернальности возникают в результате ограниченности ресурса, в качестве которого в данном случае может выступать окружающая среда, способная в определенных пределах «поглощать» вредные воздействия без изменения своих

основных свойств. Это качество окружающей среды называется ассимиляционным потенциалом.

В-третьих, исходя из ограниченности ассимиляционного потенциала, с одной стороны, и несовпадением интересов различных субъектов собственников, с другой, возникает вопрос о праве собственности на ассимиляционный потенциал. Тот собственник, который получает возможность его использовать, выигрывает за счет экономического ущерба и экономии на природоохранных затратах. Для того собственника, которому не достался ассимиляционный потенциал, велика вероятность потерпеть убытки вследствие деятельности первого. При этом убытки второго для первого являются экстернальными издержками.

Таким образом, учитывая конфликт интересов общества и производителя, когда общество заинтересовано в снижении вредного воздействия на окружающую среду, а производитель – в сокращении природоохранных затрат, необходим механизм регулирования воздействия на среду. Суть регулирования заключается в интернализации экстернальных издержек, то есть обществу необходимо превратить внешние издержки во внутренние и заставить производителя оплатить все издержки, связанные с его деятельностью.

Интернализация – процесс включения отрицательных внешних эффектов в издержки производства субъектов, чья деятельность вывела эти эффекты. [4] Интернализация предполагает «превращение» или включение внешних издержек производства во внутренние издержки.

В настоящее время, современные представления о внешних эффектах указывают на два пути интернализации внешних эффектов.

Первый путь – устранение благодаря включению внешних эффектов в общий состав затрат производственных издержек природоохранного назначения. Второй путь предполагает в случае неустранения отрицательных экстерналий, заставить производителя компенсировать ущерб от этих экстерналий.

Необходимо заставить производителя оплатить все издержки, связанные с его деятельностью, то есть принцип «платит жертва» превратить в принцип «платит загрязнитель». [5]

Реализация этой цели возможна при назначении обществом платы за выбросы, равной экстернальным издержкам, так называемый пигувинский налог (1932 г.). [5]

Данное понятие связано с именем британского экономиста А.С. Пигу, который первым в начале XX в. комплексно исследовал проблемы внешних эффектов экономической деятельности. Он пришел к выводу, что издержки и выгоды вне рынка попадают к лицам, не вовлеченным напрямую в производственный процесс, поэтому общественный чистый и частный чистый продукт национальной экономики неэквивалентны. Пигу предложил «интернализировать» внешние для экономики процессы путем введения налога на деятельность, наносящую вред окружающей среде. Таким образом, он указал на необходимость государственного регулирования экономических процессов с целью ликвидации внешних издержек экономической деятельности. [5]

Методами интернализации внешних эффектов могут быть экологические платежи, налоги и др. рычаги как административного, так и экономического характера. [5]

Библиографический список

1. Бобылев С.Н., Ходжаев А.Ш. Экономика природопользования. М.:МГУ, 2003. 567 с.
2. Макара С.В. Основы экономики природопользования. М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 1998. 192 с.
3. Пахомова Н.В., Рихтер К.К. Экономика природопользования и охрана окружающей среды. СПб.: Издательство С-Петербур. у-та, 2003. 220 с.
4. Седов В.В., Основы экономической теории. Вопросы эколого-устойчивого развития экономики. Челябинск: ГОУ ВПО Челяб. гос. ун-т, 2005. 79 с.
5. Голованов Е.Б., Экономика природопользования: курс лекций. Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2009. 138 с.
6. Dahlman, C.J. The Problem of Externality // The Journal of Law and Economics, 1979, № 1. P. 141-162

Р. М. Жакупова,

Восточно-Казахстанский государственный университет им. С. Аманжолова,
Научный руководитель д-р пед. наук, профессор С. Н. Рягин

ОСОБЕННОСТИ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗЕ

В педагогике изучается не столько сам феномен патриотизма, сколько целенаправленный процесс его формирования в различных условиях. При этом рассмотрение социальных и исторических контекстов позволяет определить наиболее эффективные пути воспитательного взаимодействия. Неслучайно процесс патриотического воспитания в широком смысле может быть представлен тремя значениями: исторически обусловленное социальное явление; идеальная и моральная ценность; психосоциальные механизмы проявления основ патриотизма, а также практические возможности их формирования (процесс формирования патриотических качеств личности в рамках определенного направления воспитательной работы) [3, 8-9].

Особую роль в духовно-нравственном воспитании молодежи призваны сыграть высшие учебные заведения. На сегодняшний день цели и задачи воспитания студенческой молодежи в вузе определяются объективными потребностями общества. Нынешние реформы в образовании включают в себя решение двух основных задач: с одной стороны, переход развивающей конструктивной модели, интеграцию в мировое образовательное пространство, с другой - сохранение национальной самобытности, учет особенностей казахстанского менталитета и идей евразийства.

По мнению Имангуловой Т.В., патриотическое воспитание - одно из приоритетных направлений сегодняшней работы с молодежью. Патриотизм, как общая и неотъемлемая часть национального самосознания граждан, может и должен служить возрождению духовно-нравственных устоев общества [2].

Патриотическое воспитание молодежи должно осуществляться как цельный, учитывающий современные требования гуманизации воспитательный процесс

с использованием факторов и механизмов формирования духовности на основе приоритета общечеловеческих ценностей.

Многие казахстанские исследователи в своих работах отмечают, что современное состояние высшего образования в основном нацелено на обучение и в меньшей степени на воспитание в рамках традиционно сложившейся модели подготовки в вузе, ориентированной на «знаниевый» подход. Участие многих молодых людей в гражданско-патриотической деятельности носит формальный характер, а некоторые из них проявляют индифферентное отношение к этому, что связано с устаревшей ориентацией на «мероприятийный» подход в воспитании. Остаются недостаточно разработанными педагогические условия для усвоения будущими специалистами гражданско-патриотических ценностей и их принятия на уровне личностно значимых.

Прежде чем говорить об особенностях патриотического воспитания в вузе, следует рассмотреть студенчество как особую категорию молодежи. В социально-психологическом аспекте студенчество по сравнению с другими группами населения отличается наиболее высоким образовательным уровнем, наиболее активным потреблением культуры и высоким уровнем познавательной мотивации.

Это период наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и др. С этим периодом связано начало экономической активности, под которой демографы понимают включение человека в самостоятельную производственную деятельность, начало трудовой биографии и создание собственной семьи.

Преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентаций, с одной стороны, интенсивное формирование специальных способностей в связи с профессионализацией – с другой, выделяют этот возраст в качестве центрального периода становления характера и интеллекта. Это время спортивных рекордов, начало художественных, технических и научных достижений. При этом мотивация достижения подчиняется познавательной и профессиональной мотивации.

Современное казахстанское студенчество представляет собой поколение, выросшее в условиях изменившихся социально-экономических отношений, что не могло не отразиться на ценностных ориентациях этой категории молодежи. Анализ основных характеристик той социально-демографической группы, которую представляет студенческая молодежь, позволяет выделить следующие тенденции.

- Преобладающее большинство студентов показывает высокий уровень позитивного настроения на будущее, с твердой уверенностью в завтрашнем дне, а также с четким осознанием, что именно образование дает возможности успешно реализоваться в жизни, а не личные связи или деньги. Ведущей социальной ценностью студенты считают качественное образование, повышение уровня которого создает предпосылки для искоренения коррупционных проявлений.

- Обобщение положительных и отрицательных черт студенческой молодежи выявляет, что ей одновременно присущи альтруизм и эгоизм, гуманизм и агрессивность, интеллектуальность и бездуховность, осознанный патриотизм и равнодушие к судьбе Родины. Этим объясняется дифференциация нынешней молодежи на группы по уровню интеллектуальности и нравственности: а) студенты, составляющие

интеллектуальную элиту; 2) студенты, представляющие собой неинтеллектуальную массу молодежи; 3) маргинальные прослойки [1, 91-97].

- Высока доля студентов, для которых не безразличны злободневные проблемы современности: рост наркомании и молодежной преступности, падение уровня общей культуры, проблемы экологии, нарушение гражданских прав и свобод, продолжающееся расслоение общества в материальном отношении.

- В сознании значительной части молодежи доминирует правовой нигилизм из-за незнания своих прав и возможностей, что проявляется в противоречивых суждениях молодых людей по поводу соблюдения их гражданских прав и свобод. Становлению нравственно-правовой социализации студенчества способствуют молодежные объединения и организации.

- В молодежной среде под отрицательным влиянием средств массовой информации, рекламирующих глянец дорогостоящего образа жизни, усиливается тенденция снижения интереса к трудовой деятельности и его замена гедонистическими установками.

- На социальное настроение молодежи влияет ее низкая конкурентоспособность на рынке труда в силу отсутствия опыта, квалификации и трудовых навыков. Уровень молодежной безработицы продолжает оставаться высоким.

- В связи со значительным ростом в последние годы религиозных институтов в Казахстане наблюдаются серьезные изменения религиозного сознания молодежи, что привело к тенденции увеличения числа верующих среди студентов.

- В определенной степени институтом, воспитывающим у молодежи военно-патриотические и гражданские качества, продолжает оставаться армия. Молодежь считает, с одной стороны, что прохождение воинской службы - это гражданский долг каждого юноши, с другой - значительная часть студентов придерживается мнения о необходимости создания казахстанской профессиональной армии с прохождением службы в ней на контрактной основе.

- В последние годы наметилась тенденция к заметному росту политической активности студенчества в связи с возрастающей потребностью молодежи к участию в общественно-политической жизни страны. Однако значительное число молодых людей слабо ориентируются в политике и не проявляют к ней интереса.

- Межнациональные отношения в студенческих коллективах внешне стабильны.

Такие проблемы, как гражданская самоидентификация, отношение к воинской службе, национальное и религиозное сознание молодежи, определяют степень ее патриотического настроения. На сегодня в целом налицо относительный рост показателей духовно-культурного и патриотического потенциала казахстанской молодежи, в авангарде которой выступает студенчество.

Однако для некоторой части современных молодых людей, считающих себя патриотами, понятие «патриотизм» носит неопределенный, абстрактный характер, т.е. патриотизм не воспринимается ими как чувство, которое накладывает на личность особую ответственность за конкретные поступки и формы поведения. В молодежной среде распространяется дух эгоцентризма и потребительского отношения к жизни. Широкое распространение массовой культуры, которая в силу своего примитивизма становится доступной для молодежи, ведет к духовному оскудению,

нравственной деградации и интеллектуальной пассивности. В связи с этим необходима эффективная целенаправленная работа с молодежью.

Таким образом, к особенностям патриотического воспитания в вузе следует отнести:

- необходимость ведения этой работы с глубоким интеллектуальным обоснованием, поскольку студенчество, по сравнению с другими группами населения, отличается наиболее высоким образовательным уровнем, наиболее активным потреблением культуры и высоким уровнем мотивации;

- необходимость организации и участия студентов в реальных делах по укреплению и процветанию малой и большой родины с учетом того, что студенческие годы - это период становления и стабилизации характера, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и др.;

- необходимость организации целенаправленной работы с молодежью по разъяснению того, что истинный патриотизм - это не слова, а реальная сопричастность к жизни страны и собственное активное участие в решении ее проблем;

- ведение воспитательной работы в системе, в тесном единстве учебного и внеучебного процесса, с активным привлечением молодежных объединений и организаций.

Библиографический список

1. Болеев К. Развитие нравственно-гражданских основ личности. Уральск, 2013. 213 с.

2. Имангулова Т.В. Патриотическое воспитание старшеклассников средствами регионально-краеведческого компонента: автореф. дис. ... канд. пед. наук, Алматы, 2009. 25 с.

3. Совершенствование патриотического воспитания на современном этапе / Сб. науч. трудов. М., 2009. 437 с.

И. С. Калмыков,
ЧУОО ВО «ОмГА»,
ООО Бухгалтерская фирма «Точка Опоры»,
Научный руководитель д-р экон. наук, профессор О. Ю. Патласов,

КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА И МОББИНГ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Моббинг в системе менеджмента персонала в современной реальности приобретает очертание острой и актуальной проблемы в экономике трудовых ресурсов. Причины возникновения моббинга в коллективе могут быть разнообразными, начиная от негативной реакции коллектива на нового сотрудника и заканчивая превышением менеджерами своих должностных полномочий в рамках осуществления

контроля работы сотрудников. Вопросы превышения должностных полномочий и определения границы перехода контроллинга персонала в моббинг персонала являются предметом рассмотрения данной статьи.

Для того чтобы установить как контроллинг персонала может превратиться в моббинг рассмотрим подробнее понятие «Контроллинг персонала».

Под контроллингом персонала понимается совокупность взаимосвязанных элементов внутрифирменного планирования и контроля в сфере персонала, которая помогает преобразовать стратегические установки в плановые величины и конкретные мероприятия, а также сформировать основные положения по управлению персоналом. [3]. Из определения следует, что контроллинг персонала является одним из действенных инструментов управления внутренней средой организации и ставит основной задачей осуществление действенной обратной связи между запланированными результатами и реальными показателями. Основная цель контроллинга персонала состоит в том, чтобы ориентировать процесс управления внутри коллектива на достижение всех целей, поставленных перед организацией.

Исследователи выделяют ряд целей контроллинга персонала:

- Поддержка кадрового планирования;
- Обеспечение гарантии надежности и повышения качества информации о персонале.

- Обеспечение координации в рамках функциональных подсистем системы управления персоналом, а так же к другим функциональным подсистемам организации.

- Повышение гибкости в управлении персоналом, посредством своевременного выявления недостатков и рисков для кадровой работы [5].

Кадровый контроллинг или контроллинг персонала нельзя понимать как выражение недоверия к сотрудникам, это инструмент регуляции внутренней среды организации, позволяющий руководству организации получать актуальную информацию о кадровом составе организации. Подобный инструмент жизненно необходим организациям, имеющим обширный штат сотрудников, и является важным элементом структуры современной организации. Исследователи в области HR (Human Resource – человеческие ресурсы) и менеджмента организации (А.Д.Шеремет, С.Г.Фалько, А.М.Карминский) сходятся во мнении, что контроллинг персонала – это инновационный инструмент, наиболее востребованный в период перехода к информационному обществу, который направлен на повышение качества управленческих решений, опираясь непосредственно на связь знаний, процессов и компании. Контроллинг персонала в системе управления персоналом создает информационный контур обратной связи [4].

Исследователи контроллинга персонала отмечают, что при реализации кадрового контроллинга следует учитывать проблему приемлемости и защиты данных. Опасность злоупотребления ими возрастает с повышением сложности контроллинга и с увеличением количества людей, имеющих доступ к данным сотрудников [5]. Необходимо понимать, что располагая личными данными работников организации, в руках службы контроллинга находится возможный инструмент давления на сотрудников, в том числе и с целью заставить работника покинуть рабочее место. Подобного рода злоупотребление служебным положением достаточно легко может

перерасти в моббинг внутри организации, что сводит к нулю результаты работы как службы по работе с персоналом, так и службы контроллинга персонала.

Использование конфиденциальной информации в целях причинения вреда репутации сотрудника организации это не единственная возможность превращения контроллинга персонала из качественного и необходимого механизма в губительный, как для коллектива, так и для организации в целом, процесс моббинга на рабочем месте. Недостаточно качественная проработка плановых показателей организации со стороны службы контроллинга персонала приводит к завышению этих показателей и невозможности выполнения запланированного объема. Ситуация завышения запланированных показателей может быть использована в качестве моббинг-действий, направленных против одного работника или группы сотрудников.

Проведенный авторами данной статьи в марте 2016 года пилотный социологический опрос трудоспособного населения, в ходе которого было опрошено 108 респондентов, выявил, что одним из наиболее частых проявлений моббинга является поручение заданий, выходящих за рамки должностных инструкций работника, а также поручение бессмысленных заданий [6]. Приведенные выше данные, свидетельствуют о том, что завышение плановых показателей при разработке планов осуществления деятельности организации, со стороны службы контроллинга персонала, могут рассматриваться и использоваться как моббинг-действия.

Служба по контроллингу персонала, являясь частью централизованной службы контроллинга, может утратить специфические особенности, в связи со специфическим мышлением руководства, направленного в большей степени на экономический и финансовый учет и отчетность.

Так как контроллинг персонала имеет целью вести учет и производить контроль затрат на сотрудников, а также призван оптимизировать подобные затраты эта его функция открывает дополнительные возможности для притеснения нежелательного работника путем сокращения его материального обеспечения (например, не достаточное снабжение канцелярскими товарами). Рабочее место, под предлогом оптимизации затрат на персонал, может быть перемещено в неподходящее для выполнения должностных обязанностей помещение (изолированное от коллектива помещение или напротив, в общее помещение). Впоследствии, снижение производительности труда работника из-за неблагоприятных условий труда может быть принято за утрату профессиональных навыков и может привести к увольнению данного сотрудника.

Необходимо отметить, что сама служба контроллинга персонала может быть подвержена моббингу со стороны персонала. Одна из проблем контроллинга персонала связана с трудностью контроллинга кадров, обусловленной сложностью прогнозирования трудового поведения, возможностью возникновения конфликтов и др. Возможность использования кадров в будущем и будущее отношение их к работе прогнозируются с высокой степенью неопределенности. В процессе контроллинга они представляют собой ненадежные элементы. К тому же участники организации сопротивляются восприятию их как «объектов» планирования, и реагируют на результаты контроллинга так, что возможно возникновение конфликтов [1]. Возникновение конфликтов на почве сопротивления кадровому контроллингу, нормам, установленным службой контроллинга персонала, методам проведения может

контроллинга, может привести к возникновению и развитию в коллективе стаффинга. Стаффинг – процесс, направленный на проявление моббинг-действий направленных против руководителя или группы менеджеров со стороны подчиненных сотрудников. Возникновение подобного явления может быть связано с ослаблением позиции менеджера по персоналу. Толчком к развитию стаффинга может послужить назначение на руководящую должность (например, начальник службы контроллинга персонала) молодого и не имеющего авторитета в коллективе сотрудника. Управленческие решения такого сотрудника могут быть проигнорированы. Позднее такой сотрудник может быть представлен в не лучшем свете, как неспособный к грамотному руководству и планированию.

На основании проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что контроллинг персонала, являясь необходимым и важным элементом управления организацией, при непродуманном механизме его внедрения и осуществления в конкретной организации может привести к возникновению моббинга на рабочем месте в различных его проявлениях.

Для недопущения использования контроллинга персонала в целях осуществления моббинг-действий считаем необходимым внедрение в практику осуществления контроллинга персонала следующих рекомендаций:

1. В рамках осуществления контроллинга персонала в обязательном порядке необходимо учитывать не только экономические показатели, но и показатели удовлетворенности работников трудом;

2. Внедрение в процесс контроллинга персонала мониторинга и анализа причин увольнения сотрудников организации, с целью выявления проявлений моббинга на ранних стадиях и формирования продуктивных мер противодействию распространения моббинг-действий.

3. Наиболее тесное взаимодействие службы контроллинга персонала с непосредственно сотрудниками, направленное на разъяснение проводимых мер контроля и мотивацию сотрудников на выполнение плановых показателей.

4. Внедрение современных инструментов защиты персональных данных работников с целью недопущения распространения индивидуальных сведений работников как внутри организации, так и за ее пределами. Применение санкций при использовании и передаче таких данных третьим лицам, не имеющим доступ к персональной информации работников;

5. Внесение в должностные инструкции лиц, осуществляющих контроллинг персонала положения о недопустимости использования служебного положения с целью осуществления моббинг-действий.

Контроллинг персонала в современной организации является необходимым элементом управления для получения обратной связи, но вместе с тем имеет ряд слабых мест, которые могут быть использованы для применения моббинга в трудовых коллективах. Негативное воздействие моббинга может свести на нет весь положительный эффект от контроллинга персонала и превратить его из инструмента, направленного на достижения эффективности использования трудовых ресурсов в инструмент дестабилизации внутренней среды организации.

Библиографический список

1. Беликова И.П. Кадровый контроллинг в системе управления персоналом. Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5 (часть 4) – С. 704-708
2. Карминский А.М. Контроллинг: учебник / А.М. Карминский, С.Г. Фалько, А.А. Жевага, Н.Ю. Иванова; под ред. А.М. Карминского, С.Г. Фалько. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 336 с.: ил. С.107
3. Карминский А.М., Дементьев А.В., Жевага А.А. Информатизация контроллинга в финансово-промышленной группе // Контроллинг. – 2002. -№2.
4. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала /Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова/ / М.: Альфа-Пресс, 2006, 560 с.
5. Патласов О.Ю. Калмыков И.С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте [Текст] / О.Ю. Патласов, И.С. Калмыков // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. -№1. – С. 234-242.

Е. В. Кирьян,

ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р филос. наук, профессор В. Г. Пузиков

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

В реализации жизненных планов молодежи все большую значимость приобретают ее лидерские качества. В частности, речь идет о таких лидерских качествах, в основании которых положены социально-политические ориентации и ценности. Социальное в поведении и деятельности молодежи – это стремление к самореализации, самовыражению, к индивидуальной самостоятельности. В реестре молодежных социальных ценностей возрастает прагматизация: получение качественного и конкурентоспособного образования, престижной профессии, мотивация на «высокую зарплату», трудоустройство в приоритетных областях российской экономики и др. Политическое в молодежной среде – это, прежде всего, политическая активность, предпочтения и интересы: отношение к действующей власти, политическим институтам и партиям, доверие к политическим лидерам и руководителям, как на федеральном, так и региональном уровне.

Выборочные социологические опросы студентов Омской гуманитарной академии и Омского государственного педагогического университета с временным лагом в два года (первый опрос в 2014 г., повторный в 2016 г.) позволили выяснить, какое место в жизни современного студента занимает социальное и политическое. 75% ответов были однозначны – социальное и политическое неразрывно взаимосвязаны и поэтому их следует развивать и решать одновременно. В то же время считают, что решение острых социальных проблем общества является главным фактором в развитии страны 19% опрошенных и 6% тех, кто полагает, что в первую очередь надо решать политические вопросы. В решении политических проблем тремя приоритетными,

актуальными явились: обеспечение прав и свобод граждан – 86%; проведение честных и справедливых выборов – 58%; строительство социального государства – 43%. Соответственно 4-6 места заняли: развитие местного самоуправления – 39%; достижение политической демократии – 32% и многопартийность 17%.

Известно, мотивация политической активности зависит от реализации социально обусловленных, жизненно важных ценностей молодежи. Какие же ценности социального порядка являются определяющими в социальной ориентации омской студенческой молодежи? Наиболее предпочтительными выступают высокооплачиваемая работа – 68%; качественное образование – 51%; личный успех, собственное благополучие – 48% опрошенных. Затем следуют дом, семья, дети – 41%, престижная специальность – 36% и морально-этические ценности – 23%. Скромное седьмое место занимает патриотизм, любовь к Родине, родному краю – 10% лиц. Именно эти факторы определяют политические ценности студенчества, которые имеют место в регионе. Среди них – интерес к политике, политическим реалиям и событиям является преобладающим – 36%. Но данный интерес не всегда подкрепляется активной деятельностью: 33% респондентов демонстрируют политическое безразличие, апатию, неумение реализовать свои интересы и предпочтения. Непосредственное политическое участие проявляют 22%, личную политическую активность развивают только 17% опрошенных. В то же время политическую поддержку тех или иных партий, лидеров, организаций оказывают 29%. Отсюда следует, что в поведении студенческой молодежи социальная и политическая составляющие представлены в обратной зависимости: чем выше социальная активность личности, тем ниже политическая активность и наоборот.

Исследование выявило параметры политической активности, очевидно присущие студенческой молодежи всего омского региона. К ним относятся: участие в голосовании – 51%, участие в избирательных кампаниях – 36%. Далее следуют участие в митингах, собраниях, политических акциях – 15%, стремление глубже разобраться в политических событиях, политической обстановке – 28%, членство в политической партии – 2%. Студенты отметили свое членство в таких политических партиях как «Единая Россия», КПРФ, «Справедливая Россия», ЛДПР. Следовательно, политическая активность для большинства студентов сводится к эпизодическому участию в политике – голосование на выборах, участие в отдельных политических акциях, в избирательных кампаниях. Реальные возможности студентов созидательного и активного участия в политической жизни весьма ограничены: отсутствие способности к политической борьбе, навыков работы в политических организациях, незначительное членство в политических партиях – всего 2% опрошенных.

Важнейшим фактором формирования лидерских качеств выступает политическая социализация личности студента. Содержанием политической социализации является приобщение будущего специалиста к нормам и традициям будущей политической системы, формирование навыков политического участия. Как же представляют себе студенты политическую социализацию? 51% респондентов полагают, что это включение индивида в общественно-политическую жизнь общества; 42% отметили как процесс формирования политической культуры, ценностей и установок, лидерских качеств; 31% связывают ее с усвоением политических традиций, опыта, норм и ценностей. Вместе с тем, серьезной проблемой политической

социализации студенческой молодежи современной России является отсутствие преемственности в передаче и освоении опыта политического участия и поведения.

Существенное влияние на социально-политическую активность оказывает политическая и социально-экономическая ситуация в стране. Приемлема ли, устраивает ли нынешняя ситуация омское студенчество? Ответы распределились следующим образом: ситуация приемлема – 42%; совершенно не приемлема, ничего не устраивает – 12%. В нынешней политической ситуации молодежь не устраивает коррупция и преступность (64%), социальное расслоение общества (52%), ухудшение окружающей среды (33%), отсутствие реальных свобод и формальное правовое обеспечение граждан (32%). Между тем, на стабилизацию социально-политической ситуации в России и формирование лидерских качеств студенческой молодежи наиболее благотворное воздействие оказывают политические лидеры. Политическое лидерство – это постоянное приоритетное влияние со стороны определенного лица на все общество, политическую организацию или большую социальную группу. Рейтинг политических лидеров России представлен следующими показателями. Безусловный лидер – действующий президент России В. Путин – 72%. Премьер-министр – Д. Медведев с 37% – лидер №2. Кроме того, в «великолепную пятерку» вошли: В. Жириновский – 13%; Г. Зюганов – 10%; С. Миронов – 8%;

В целом анализ данных наших опросов свидетельствует о том, что студенты имеют весьма развитое «политическое чутье». Оно предполагает, что политика как общественное явление, развивается в рамках решения важнейших экономических и социальных вопросов. Именно сквозь призму решения личностных и жизненно-ценностных проблем они оценивают собственную политическую ориентацию, политическую активность и политическое поведение своих сверстников. По их мнению «социальное, политическое и экономическое – сочетание трех факторов при рационально максимальном их использовании может привести к развитию». Это триединство – развитие экономики, политики и социальной сферы «просматривается во многих анкетах.

По мнению опрошенных, решение политических вопросов невозможно осуществить на основе «противоборства сторон, взяток, всевозможных провокаций и использования криминала». России «необходимы новая элита и новые политические лидеры, которые непосредственно будут решать проблемы, стоящие перед страной, а не ориентироваться на свои собственные корыстные интересы». Таких лидеров невозможно создать, если «большинству молодежи безразлична политика и ее ценности, если их интересует только материальные блага». России как никогда нужны «честные демократические выборы», крайне важно «улучшение социально-экономического уровня страны», без «социально ориентированной рыночной экономики невозможно построить современное гражданское общество».

Библиографический список

1. Банникова Л.Н., Воронина Л.Н., Вишневецкий Ю.Р. Новые явления в ценностных ориентациях уральских студентов // Социологические исследования. – 2013. №2. С. 58–68.

2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
3. Ильин И.А. Наши задачи. Историческая судьба и будущее России. Статьи 1948-1954 гг, в 2-х т. М., 1992.
4. Манхейм К. Диагноз нашего времени. М.: Юрист, 1994. 700 с.
5. Пузиков В.Г., Шурбе В.З. Молодежная политика и качество жизни молодежи. Монография. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2011. 172 с.
6. Турченко, В. Н. Фундаментальные основы современного социологического знания: Монография. Барнаул; Новосибирск: Изд-во: «Азбука», 2004. 496 с.

А. Ю. Кицелюк,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор Е. А. Космина

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

В современной России в связи с кризисом имеется неустойчивость механизма управления. В следствие этого для передового управления тем более принципиально разбирать предшествующие навыки в критериях непостоянности и проектирования навыков на сегодняшний день и будущий прогноз.

Особенность Российской Федерации – это валовой внутренний продукт, который в большей степени складывается за счет ресурсной нефтяной и газовой индустрии. В одно и тоже время стратегическое управление надлежит принимать во внимание переход в будущем к прогрессивному конвейерному производству, переходу к новым автоматическим и информационным технологиям [1].

Передовыми концепциями становления менеджмента в России, считается концепция копирования западной модели менеджмента. РФ “надо взysкивать модель менеджмента в готовом облике и применить ее в управлении экономикой...”. Для овладения моделью зарубежного менеджмента необходимо только переместить западные учебники и монографии на русский язык. Вслед за тем, ничего не изменяя, применить данные положения на практике. Возможность реализации данной концепции очень высока в мощь собственной простоты и привязанности бездумного копирования западного навыка. Но она несет и огромную угрозу. Довольно припомнить внедрение неадаптированной к условиям РФ модели “монетаризма”, концепций “шоковой терапии”, ваучеризации. Возможно спрогнозировать потрясения, которые ожидают Российскую Федерацию при претворении в жизнь предоставленной концепции.

Концепция адаптации западной теории менеджмента, предполагает частичный учет особенностей русской ментальности, т.е. не слепое копирование, а приспособление западной теории к современным российским условиям. При этом возникает важная проблема, какую из западных теорий менеджмента мы будем адаптировать? Системы управления Японии, США, Западной Европы сильно отличаются между собой. При любом выборе мы рискуем использовать теорию, учитывающую

специфические особенности, условия функционирования экономики, уровень социально-экономического развития данных стран, ментальность их жителей. Здесь целесообразно вспомнить слова М.Вебера: “Капитализм западного типа мог возникнуть только в западной цивилизации”.

Концепция создания российской теории менеджмента, исходит из полного учета особенностей российской ментальности с использованием аспектов мирового опыта управления. При этом невозможно ни слепое копирование западного и восточного опыта, ни полное отрицание достижений западной и восточной школы менеджмента. И первое, и второе одинаково неприменимо. Поэтому, российский менеджмент должен иметь свое специфическое содержание, формы и методы управления, соответствующие специфике российского менталитета [2].

Поскольку менеджмент - это вид деятельности человека, который имеет также и специфические черты, и отражает национальные и исторические особенности, географические условия, уровень социально-экономических отношений, культуру, именно поэтому существует понятие не только менеджмента вообще, но и признание существования американской, японской, и, конечно же, российской модели менеджмента. Это говорит о наиболее вероятной третьей концепции, как наиболее приемлемой.

Первая главная проблема современного управления - проблема качества управленческих кадров.

В России мало людей, имеющих реальный опыт управленческой работы в условиях рыночной экономики. В то же время общепризнано, что управление – это и наука и искусство, и что овладение знаниями в этой области невозможно без получения соответствующих практических навыков. Естественно, что основная часть слушателей имеет незначительный жизненный и еще меньший управленческий опыт.

Вторая главная проблема современного управления – коррумпированность современной экономики на всех уровнях. Здесь можно разделить менеджеров в государственных экономических структурах и менеджеров частных компаний. В западных странах государственные управленцы, чиновники, в большей степени отделены от материальных благ и их распределения, их роль с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к минимуму. Особенность российской системы управления, наличие «откатов» при получении крупных государственных заказов привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения «серых бонусов» при организации «нужных» управленческих решений в экономике.

Третья проблема – избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающего числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в России – управление государственными ресурсами. При этом наблюдается острая нехватка топ-менеджеров высшей квалификации, способных эффективно управлять частными компаниями, с целью конкурентоспособности на мировых рынках. Пока это получается только в некоторых отраслях, прежде всего ресурсных, связанных с экспортом полезных ископаемых и экспортом вооружений. Это превосходство связано, скорее всего, не только с уровнем менеджмента – большинство кадров были воспитаны в советское время, а также с конкурентными преимуществами в этих областях,

сложившихся в силу географических, исторических и традиционных особенностей, позволяющих увереннее чувствовать себя на рынке [3].

Перед государством стоят большие задачи по решению проблем в системе управления, но на данное время эти проблемы остаются нерешенными, потому что виной всему экономический кризис. Но переход к западной системе управления, это не выход из сложившихся проблем управления, а наоборот средство для возникновения еще больших трудностей для России.

Библиографический список

1. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 222 с.
2. Коротков Э.М., Концепция менеджмента. Учебное пособие. - М.: Дека, 2014. – 78 с.
3. Машин С. А., Особенности и перспективы национального менеджмента// Менеджмент сегодня - М.: Дека – 2013. – 120 с.

Л. Ж. Кожобаева,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р пед. наук, профессор С. Н. Рягин

ФОРМИРОВАНИЕ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНЫХ НАВЫКОВ В ИЗОБРАЖЕНИИ НАТЮРМОРТА

В течение долгого времени развивался натюрморт как жанр изобразительного искусства. Не всегда он сопутствовал общему ходу развития изоискусства. Натюрморт переживал подъемы, а иногда совсем сходил со сцены. К настоящему времени у натюрморта как вида изоискусства сформировались свои характерные черты и особенности.

Реалистическое изображение не является зеркальным отражением природы. Цель его – создание художественного образа, верно передающего смысл и содержание явления природы и жизни. Живопись, как и рисунок, базируется на строго определенных закономерностях построения реалистической формы. Обучение живописи - путь изучения способов, приемов и средств построения живописной формы цвета. К факторам, влияющим на изменение цвета, относятся световоздушная среда, цветовое окружение, источники освещения.

Исполняя натюрморт, необходимо очень внимательно следить за поверхностью тоновых различий между отдельными частями: фоном, предметами, за изменением цвета по форме.

Метод сравнения является основой для поиска цветовых отношений. Писать надо отдельными мазками так, чтобы каждый мазок составлял гармоничный переход, соответствующих изгибу формы и освещению, должен быть крупным или мелким, пастозными или лессировочным [1].

Работа должна вестись во всех частях этюда равномерно, прокладывая свет в одном месте надо сразу же проложить свет в другом участке, сравнить их между собой. Чтобы добиться верного тона, следует изменить или более верно написать окружение. Выделение светлого пятна требует темного окружения. Проработка деталей – наиболее ответственный этап работы с натурой.

Задачей учебной живописи является развитие способности видеть природу во всем ее многообразии и богатстве форм и красок. Надо учиться уметь передавать это многообразие, создавать конкретный образ, обогащенный характерными деталями. Вместе с развитием зрительных восприятий необходимо овладевать методикой выполнения живописного произведения, соблюдать последовательность, что обеспечит профессиональный порядок освоения техники живописи, создаст условия для успешного завершения работы.

На завершающей стадии изображение приводится к целостному виду. Здесь уместны и лессировки, и пастозный мазок. В завершающей стадии необходимо сосредоточиваться на изображении, натура теперь нужна как справка, по которой проверяют верность цветового решения.

Данная тема рассматривалась многими исследователями. Написаны книги, методики, исследовательские работы. Но на данном этапе развития нашего общества данная тема раскрыта недостаточно, не полностью. Знакомство с данной темой присуще в большинстве случаев узким специалистам, исследователям, работникам искусства.

Нужно развивать способность видеть предметы в окружающей среде, смотреть на натюрморт как на гармоническую группу предметов, имеющие рефлексные и пространственные связи. Единственный метод, позволяющий успешно создавать зрительный образ природы - это метод отношений. Процесс развития зрительного восприятия идет параллельно с накоплением знаний и умений.

Цвета подразделяются на ахроматические цвета (белые и черные). Они различаются по светлоте. Все цветные краски называются хроматическими. Цвета могут быть либо теплыми, либо холодными. Также при работе с натюрмортом мы сталкиваемся с явлением - контраст. Всякий ахроматический цвет в окружении более темного светлеет, в окружении более светлого темнеет. Это светлотный контраст. Изменение цветового тона в зависимости от рядом находящегося цвета называется цветовым контрастом.

Цветовой тон – это признак цветности, по которому один цвет отличается от другого. Светлота – отличие по светлоте, насыщенность - степень выраженности того или иного цветового тона. Полутон - промежуточная часть формы между светом и тенью [2].

Работа над натюрмортом выполняется различными живописными материалами. Одним из таких материалов является акварель.

Основное свойство акварели - прозрачность красящегося слоя. Это свойство следует учитывать и при наложении одного цвета на другой.

В акварели используется два способа работы:

Лессировка - наложение одного прозрачного слоя краски на другой, при этом первый слой просушивается.

Алла прима - все цвета берутся сразу нужной силы, каждая цветовая деталь начинается и заканчивается в один прием. Также называется «работа по сырому».

Высветление насыщенного тон происходит путем разбавления акварели водой. Живопись акварели построена на том техническом приеме, что сначала на бумагу наносят светлые тона красок, оставляя блики не закрытыми, затем постепенно вводят насыщенные цвета.

Следующим живописным материалом является гуашь. Гуашь по технологии производства близка к мягким сортам акварели, а отличается от нее непрозрачностью. Обладает хорошим кроющим свойством. Благодаря этому можно наносить один цвет на другой. Высветление цвета достигается путем добавления белил. Получение производных цветов осуществляется предварительным смешиванием красок на палитре. После высыхания гуашевые краски светлеют. Знакомство с техникой гуаши следует начинать с натюрморта, в котором ясно намечены цветовые отношения.

Таким образом, натюрморт как вид изобразительного искусства имеет свои особенности. В обучении старших дошкольников искусству натюрморта, для более доступного, систематического понимания ими этого вопроса, необходимо применять специальные методы и приемы обучения, которые разрабатывались многими педагогами ранее, и развиваются и обновляются и в настоящее время.

Богат и значителен реалистический опыт, накопленный в жанре натюрморта, воздействующего на зрителя в результате ассоциативных чувств, представлений и мыслей, возникающих при восприятии правдиво изображенных предметов природы. Достоверное изображение предметов, передача их красоты, неповторимых живописных качеств - основное условие создания полноценного художественного образа в этом жанре.

Искусство натюрморта имеет свою историю свои традиции. Оно знает периоды расцвета и периоды спада. Его развитие тесно связано с общим поступательным движением изобразительного искусства. Большое влияние на него оказывали крупнейшие мастера живописи. Это влияние шло по линии общего воздействия на характер и стилевые особенности натюрморта. Так, близкие творческие контакты с П.Рубенсом наложили яркую печать на все творчество Снейдерса Ф., определив, вместе с тем, и его стилевые особенности - сочную, декоративно подчеркнутую живопись. Снейдерса часто называют «Рубенсом в натюрморте».

В конце XIX в начале XX в. художественная культура Западной Европы, а вслед за ней и России сделала резкий крен в сторону субъективных поисков в области формальных средств живописи. Крайним выражением этих устремлений был такие направления как кубизм, фовизм, супрематизм.

К жанру натюрморта обращаются художники самых разных стилистических направлений. Они экспериментируют с формой, цветом и пространством, увлекаются поиском разнообразной фактуры. Натюрморт выполняется и в строгой реалистической манере, и в декоративной, и в манере кубизма.

Изображение прекрасного мира вещей увлекало многих художников. В русском искусстве П.Кончаловский, И.Машков, Р.Фальк, К.Петров – Водкин, Ю.Пименов и другие создали великолепные натюрморты, раскрывающие не только красоту вещей, но вместе с тем и мир человека, его мысли и чувства. Каждый ху-

дожник нашел для решения этой сложной задачи свои выразительные средства. Порой человек незримо присутствует на картине, и, кажется, что он только что вышел и может вернуться в любой момент [3, с.-15].

В сложном процессе поисков «нового» плодотворным было то, что наряду с бесплодным экспериментаторством в сферу поисков новых средств живописи вовлекались здоровые творческие силы. Наиболее творческие, талантливые из них, отдав дань формальным экспериментам, становились на твердую почву реализма и создавали яркие по содержанию и форме художественные произведения. На этой почве выросло, развилось замечательное искусство натюрморта в России, лучшими представителями которого были К.Коровин, И.Грабарь, а также художники, упомянутые выше.

Имена К.Коровина, И.Грабаря часто упоминаются, когда говорят о русской ветви французского импрессионизма. Живопись Коровина во всем ее объеме – пейзаж, портрет, натюрморт несет в себе живое, непосредственное чувство общения с натурой. Цвет в его работах чрезвычайно подвижный, живо передает состояние природы. Налицо все черты пленэровской живописи с ее изменчивым, сложным переливом тончайших полутонов. Однако в его искусстве есть нечто, что позволяет говорить об углублении реалистической линии в русской живописи. Об этом свидетельствуют его работы: «Розы и фиалки», «Гвоздики и фиалки в белой вазе».

Значительная роль в расширении возможностей натюрморта принадлежит художникам, входившим в объединение «Бубновый валет» – И. Машкову, П. Кончаловскому, А. Лентулову, А. Куприну. Пройдя сложный путь поисков в области живописной формы, они пришли в советское искусство сложившимися мастерами. Их творческие устремления были направлены на то, чтобы активно участвовать в строительстве новой жизни. Ряд натюрмортов, написанных в этот период, свидетельствуют о формировании нового содержания в натюрмортах [4].

Важное место в композиционном решении рисунка натюрморта занимает величина изображения группы предметов в целом по отношению к плоскости выбранного формата. При решении этой важной задачи со стороны дошкольников должно быть активное отношение не только к изображаемым предметам, но и к среде.

В основу изучения рисунка натюрморта должен быть положен принцип систематичности и последовательности обучения. Ребятам нужно подготавливать к сложным натюрмортам. Базой для решения подобных типов натюрмортов должны быть простые постановки. Каждая натурная постановка включает в себе конкретные целевые установки. Такой подход к выбору и содержанию натюрморта как задания обеспечивает активность дошкольников в процессе работы. Руководствуются принципом рисования от простого к сложному.

Различают следующие типы натюрмортных постановок:

1. Постановка из гипсовых геометрических тел. Как правило из одного - двух предметов.

2. Натюрморты из предметов быта, близких по форме к геометрическим телам. Служит закреплением знаний по изучению конструктивного строения форм и решения объема средствами светотени. Выбирают предметы быта нейтрального цвета с четко выраженной формой.

3. Постановки из предметов быта различной формы, цвета и материальности. Первые постановки следует составлять из одного – двух предметов. Чтобы ребенок имел возможность сосредоточить внимание на главном, не следует в первые постановки включать предметы с большим количеством мелких деталей: фон должен быть простым.

4. Натюрморт в интерьере. Изображение натюрморта с частью интерьера ставит воспитанника перед проблемой решения глубокого пространства.

Процесс рисования – сложный комплекс мыслительной и практической деятельности. Зрительное восприятие натуры, как правило, является целостным. При выполнении рисунка натюрморта количество этапов определяется сложностью натюрмортной постановки, однако основными этапами принято считать:

1. Композиционное размещение изображения всей группы и отдельных предметов на плоскости листа.

2. Конструктивное решение формы предметов с учетом их пространственного положения.

3. Светотеневое решение большой формы и установление основных тональных отношений.

4. Детальная проработка фона тоном.

5. Обобщающий этап работы над завершением рисунка [5].

В основу первого этапа должен быть положен наиболее удачный предварительный эскиз. Определяется месторасположение изображения на листе, установление основных пропорций величин.

Второй этап начинается с конструктивного построения отдельных предметов, уточнение пропорций и характер форм. После построения больших форм переходит к работе над более мелкими деталями.

Третий этап связан с выявлением большой формы при помощи светотени, установление основных тональных отношений между предметами, фоном. Этому этапу уделяется самое серьезное внимание.

Четвертый этап связан с тщательной проработкой формы каждого предмета, выявление светотеневых оттенков.

Пятый этап должен быть направлен на установление целостности изображения.

Натюрморт может выполняться наряду с графическими материалами, также и живописными.

Библиографический список

1. Зайцев А. С. Наука о цвете и живопись. - М.: Искусство, 1986. - 158 с.: ил.
2. Кузин В.С. Психология. -М., Просвещение, 1984 г.
3. Логвиненко Г.М. Декоративная композиция. - М: ВЛАДОС, 2006, 144 с. ил.
4. Натюрморт. Пер.с англ. -М.: АСТ:Астрель, 2006.-255с.ил.
5. Паранюшин Р.В. «Композиция».- М.:2000.-147с.
6. Бабанский Ю.К. Педагогика. - М: Просвещение, 1988, -479с.

В. В. Лучко,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор О. Ю. Патласов

СИСТЕМА ПРОДВИЖЕНИЯ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ ПУТЕМ СОЗДАНИЯ БЕЗОПАСНОГО ЦИФРОВОГО БАНКА

Дистанционное банковское обслуживание (ДБО) в настоящее время приобретает все большие масштабы за счет предоставления клиенту большого количества возможностей совершения широкого спектра банковских операций, не выходя из дома или офиса. Данный продукт дает возможность экономить время, которое на сегодняшний день является самым ценным ресурсом каждого человека. Используя интернет-банки, мы можем не только провести оплату услуг, проверить свой счет или отправить денежные средства своим родным и близким, но и получить полную информацию об операциях, совершаемых с использованием банковских счетов, заказать документацию в банке, а также открыть новый продукт (он может быть кредитный, дебетовый или накопительный). Система продвижения банковских продуктов путем создания безопасного цифрового банка является актуальной в сегодняшнем ритме жизни. Далеко не каждый клиент готов получить информацию из внешних источников, ведь гораздо проще обратиться в банк для того, чтобы получить информацию о новых продуктах банка, подобрать для себя более выгодное и удобное решение вопросов. И именно с целью экономии времени клиента, а также удобства работы с банком, существует и активно развивается дистанционное банковское обслуживание.

На данный момент работа каждого банка связана с обработкой большого количества данных. В 1980-х гг. председатель совета директоров Citibank Джон Рид сделал заявление о том, что «Банкинг – это всего лишь байты и биты», однако в то время осознать смысл этой фразы отчетливо и в полном объеме не представлялось возможным, ведь банки существовали только в виде отделений, без колл-центров и интернет-обслуживания, несмотря на то, что часть учетных подразделений уже обрабатывали данные с помощью высокопроизводительных компьютеров с большим объемом памяти для организации и хранения данных банка.

Первая компания, которая автоматизировала процессы по работе со счетами, была компания Visa. В 1960-70-х гг. обработка счетов в бумажном варианте резко тормозила процесс по работе промышленных предприятий, а Visa этот процесс упростила и позволила работать банковской системе быстрее. На сегодняшний день компания Visa обрабатывает миллиарды триллионов байт данных каждый день, что показывает огромный рост объема данных по всему миру из-за постоянного развития современных технологий [1].

Практически у каждого человека сегодня есть мобильный телефон или планшет, ноутбук или иное цифровое устройство, поэтому возможность проводить платежи и различные банковские операции посредством гаджетов стала необходимостью.

Цифровой банк сегодня – важная составляющая любой банковской системы. Изначально все банки имели большое количество отделений, далее в 1970-х годах к ним добавились банкоматы, в 1980-х годах стали появляться контактные центры, в

1990-х – интернет, а в 2000-х начинается внедрение мобильных технологий. Все эти каналы взаимодействия с клиентом ложились друг на друга, имея в основании отделение банка. Именно поэтому сейчас банки стараются связать воедино несколько каналов связи (например, колл-центр и интернет-обслуживание). Однако, по факту, на сегодняшний день у каждого банка есть всего один канал обслуживания – электронный, который и является основанием для всех систем взаимодействия банка и клиентов. Данный канал обслуживания основывается на современных интернет-технологиях и является отделением банка. Отделения, мобильное обслуживание, контактные центры, банкоматы – все это является цифровым, а, значит, и современные банки теперь – цифровые [3].

Конечно, гораздо проще сейчас построить подобную банковскую модель с нуля, нежели переворачивать с ног на голову устоявшееся восприятие банковской системы, основанное на наличном денежном обороте, поэтому сейчас банковская система проходит процесс важной перестройки на электронные системы обслуживания, ведь сейчас электронный оборот денежных средств является основным, а оплата наличными – дополнительным. Теперь в основе банковской системы лежит цифровая система, а отделения – это своеобразная «вишенка» на торте. Используя различные цифровые ресурсы, банки должны понять, как правильно выстроить и оптимизировать процессы банка, максимально уделяя внимание потребностям клиентам и необходимым процедурам банка. Становление цифрового банка – достаточно сложная, но необходимая задача. Банк сегодня – это производство и введение новых банковских продуктов, проведение различных транзакций и продажа услуг.

Для того, чтобы разработать новый банк, необходимо находить новые способы привлечения клиентов. Для изучения данной проблемы появилась новая наука о понимании деловых связей – байология, которая изучает вопрос о том, почему человек совершает те или иные покупки и о том, как создать условия для их повторения снова и снова. Банкиры изучают байологию, потому что стандартные, традиционные продажи больше не работают, а реклама не воздействует на людей так, как это было раньше. Люди сегодня хотят работать и покупать у тех, кто ориентируется на их индивидуальные желания и потребности. Байология, как раз, и изучает способы обслуживания клиента с позиции самого клиента, дает понимание каждой покупки: почему, как, что, когда, обеспечивает позиционирование бизнеса. Байология подразумевает под собой настолько хорошее знание своего клиента, что он становится партнером. Взаимоотношения банка и клиента строятся на доверии, понимании, компромиссе, справедливости. Партнерство, основанное на справедливых деловых отношениях – основа долгосрочного устойчивого бизнеса [2].

При разработке цифрового банка необходимо понимать, что будущий успех зависит от того, насколько хорошо изучена байология. В основе лежит цифровое изучение потребностей клиента, с учетом которых нужно выстраивать банковские процедуры.

Цифровой банкинг существует сегодня у каждого крупного банка и ежедневно развивается, основываясь на потребностях клиентов. Само цифровое обслуживание сейчас является преимуществом любого банка. Оно представляет собой персональное банковское обслуживание в тот момент, когда оно актуально для клиента. Одна из основных особенностей интернет-обслуживания заключается в том, что, не смот-

ря на то, что оно является цифровым, это совершенно не означает, что все роботизировано. Здесь все происходит наоборот. Цифровой банк проявляет тонкое понимание клиента и его запросов. В большинстве банков цифровое обслуживание можно рассматривать как добавление технологий к обычному для многих обслуживанию в отделении. Человеческое общение по-прежнему важно для каждого, поэтому необходимо сделать дистанционное банковское обслуживание максимально комфортным и в идеале с возможностью добавления человеческой составляющей в современные технологии дистанционных каналов связи, а именно, цифровой банкинг.

С развитием социальных сетей в интернете банки также не могут игнорировать этот вариант общения, ведь им необходимо использовать развивающиеся интернет-технологии для повышения своей эффективности, а также для увеличения продаж банковских продуктов. Вовлечение в обсуждение интересных тем, общение, советы, поддержка, обучение – все это формирует доверие и демонстрирует дружеский настрой. Банк сегодня – это не только место для хранения денежных средств, это надежный спутник во множестве ежедневных операций каждого человека, это помощник в организации доходов и расходов, это безопасное проведение платежей и многое другое. Поэтому, создавая цифровой банк нельзя забывать о том, что ему необходимо завоевать доверие клиентов [3].

Сегодня банк должен следовать последним тенденциям развития современных технологий, но не всегда получается использовать все достижения человечества в свою пользу. Невозможно быть лучшим по всем направлениям – это знает каждый из нас. Поэтому важно выбрать и сконцентрироваться на каком-то конкретном направлении, в котором банк будет занимать лидирующие позиции. Необходимо сконцентрироваться на том, в чем банк действительно силен, разработать стратегию и построить систему, которая будет эффективно работать с клиентами, удовлетворяя их потребности. Самое главное, о чем нельзя забывать, информационная надежность. Цифровой банк должен отвечать требованиям безопасности и обеспечить своим клиентам гарантии защищенного проведения мобильных транзакций и передачи данных.

Библиографический список

1. Банковские информационные технологии. Ч.1. Технология банковского учета. / Под ред. Д.В. Чистова. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 384 с.
2. *Buyology: Увлекательное путешествие в мозг современного потребителя.* / Линдстром М. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013, – 305 с.
3. *Digital Bank. Цифровой банк. Как создать цифровой банк ли статья им.* / Крис Скиннер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015, – 310 с.

Р. О. Лучко,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор О. Ю. Патласов

МОДЕЛИРОВАНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОЛОГИЙ И ПРОГРАММНЫХ СИСТЕМ

Широкое распространение понятия «бизнес-процесс» явилось следствием внедрения в теорию и практику экономической деятельности процессного подхода, в основе которого лежит выделение на предприятии системы бизнес-процессов и управление этими процессами. Причем, профиль деятельности подобного «предприятия» может быть любым: от реального производственного предприятия до образовательной организации или структуры государственного управления.

В общем виде понятие процесса определяется стандартом ISO 9001 следующим образом: «Процесс - это совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, которые преобразуют входы в выходы». Бизнес-процесс, как правило, определяется в виде связанной совокупности действий. Исходя из общей методологии исследовательской деятельности, любые выделяемые объекты должны быть классифицированы, в том числе, по различным основаниям. Применительно к бизнес-процессам классификация, например, по предназначению бизнес-процессов может быть следующей: основные, вспомогательные, обеспечивающие, бизнес-процессы управления и развития.

Однако, само признание необходимости перехода к процессной модели управления еще не гарантирует предприятию повышение эффективности его деятельности. Необходима четкая, планомерная работа, связанная с описанием системы бизнес-процессов предприятия, построения на этой основе бизнес-модели деятельности предприятия, адекватно отражающей его деятельность и оптимизации выделенных бизнес-процессов.

Такая работа основывается, прежде всего, на использовании современных методологий и нотаций бизнес-моделирования и реализующих их программных средств. К числу таких методологий и нотаций относятся: IDEF0, DFD, IDEF3, ORACLE, BAAN, EPC, UML, аппарат кросс-функциональных диаграмм, процедуры и др.; соответственно, к программным системам относятся: BusinessStudio, MicrosoftVisio, AllFusion ProcessModeler, Бизнес-инженер, ARISToolSet, RationalRose, ОПГ-Мастер, ELMABPM, BizagiBPM и др. [1].

В случае построения системы бизнес-процессов предприятия важным вопросом является оценка эффективности как каждого из выделенных бизнес-процессов, так и всей бизнес-модели. По отношению к бизнес-процессом каждого вида и каждого назначения возможно установление собственных показателей эффективности, например, по отношению к бизнес-процессу «реализация продукции» могут быть определены такие показатели как: «количество потребителей продукции», «длительность реализации единицы продукции», «стоимость издержек реализации продукции» и др. Причем в зависимости от отраслевой «привязки» данного бизнес-процесса состав показатель может отличаться.

В качестве примера результативной работы, связанной с моделированием и внедрением в практику работу конкретного предприятия актуального бизнес-процесса, рассмотрим бизнес-процесс «привлечение менеджерами компании на обслуживание потенциального клиента» (выполнено автором в консалтинговой компании «Что Делать Консалт», г. Санкт-Петербург). Данный бизнес-процесс был смоделирован и запущен на платформе Битрикс 24. Идея повышения эффективности данного БП заключалась в разработке четкого автоматического алгоритма по работе с потенциальным клиентом и автоматической расстановке задач по работе с компанией различными подразделениями (отдел продаж, отдел сопровождения, отдел по разработкам, управленческий аппарат). Реализация данного оптимизированного БП позволила снизить издержки компании на использование бумаги, так как от нее практически отказались, все ведется внутри системы. По расчётам это позволит компании экономить в год только на приобретении бумаги около 240 тыс. рублей в год. При этом за счет налаженной системы контроля и делегирования задач подразделения смогли наладить более эффективную работу, что по истечению трех месяцев показало рост по продажам на 25% в сравнении с аналогичным периодом прошлого года и уменьшило количество «отказов» на 15% в сравнении с аналогичным периодом прошлого года. Следует отметить, что после внедрения данного оптимизированного БП в компании начался рост численности сотрудников, в частности, появился дополнительный отдел продаж и увеличилось количество сотрудников, занятых в сфере техподдержки реализуемых продуктов.

Практически у всех предприятий и, особенно, динамично развивающихся в определенное время начинают возникать проблемы, решение которых не может быть обеспечено без анализа и оптимизации бизнес-процессов. Типичными примерами проблем такого рода являются рост численности сотрудников или замедление исполнения решений руководства [3].

В широком смысле оптимизация бизнес-процессов представляет собой усовершенствование бизнес-процессов на основе использования некоторых методов (отдельных или в комплексе). Возможные методы могут быть следующими: оптимизация на основе показателей; функционально-стоимостный анализ [2]; анализ логики БП; анализ фрагментарности БП; дробление/агрегирование функций (операций) БП; анализ длительности БП (функций БП); анализ трудоемкости БП (функций БП); анализ уровня автоматизации БП; анализ причинно-следственных связей; методы интеллектуального анализа (мозговой штурм, «6 Сигма» и т.д.); SWOT-анализ и др.

Моделирование системы бизнес-процессов, построение адекватной бизнес-модели деятельности предприятия в целом, оптимизация выделенных бизнес-процессов с учетом показателей их эффективности является важным направлением повышения эффективности деятельности предприятия. Данная работа будет наиболее эффективна в случае использования методологий, нотаций и специальных программных систем, которые обеспечивают максимально полную реализацию планируемых на предприятии усовершенствований. Особое значение моделирование и оптимизация бизнес-процессов имеют на современных предприятиях, осуществляющих производство и реализацию инновационной продукции. С учетом постоянного изменения факторов внешней и внутренней среды сам процесс оптимизации бизнес-процессов должен носить непрерывный и системный характер. Повышение

эффективности по результатам проведенной оптимизации будет выражаться: в сокращении времени на решение задач; в устранении дублирования функций; в повышении качества взаимодействия между структурными подразделениями предприятия, ответственными за выполнение бизнес-процессов (функций БП) и, что наиболее ценно, в повышении степени удовлетворенности потребителей продукцией предприятия.

Библиографический список

1. Бабкин Э.А. Сравнительный анализ языковых средств, применяемых в методологиях бизнес-моделирования / Э.А.Бабкин, В.П.Князькин, М.С. Шиткова // Бизнес-информатика. – 2011. - № 2. – С. 31-42.
2. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек: Учебное пособие / В.В. Рыжова - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 224 с.
3. Что вам делать со стратегией? Руководство по стратегическому развитию компании / Тигран Арутюнян. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 368 с.

Д. Д. Макаренко,
Омская гуманитарная академия

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ КАЗЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ НА ПРИМЕРЕ КГКУ ДЕТСКИЙ ДОМ 35 г. КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ

Учреждение в системе государственного управления - это объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или достигающих определенной цели и действующих на основе определенных процедур и правил в интересах государства. [1]

Управление - это процесс воздействия на систему с целью поддержания заданного положения или перевода ее в новое состояние. [2]

Система управления – это процесс создания, совершенствования и поддержания функционирования организационной структуры при реализации принятого управленческого решения и разработанного плана мероприятий.[4]

С 2011 года в соответствии с принятым Федеральным законом от 08.05.2010 N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений", все бюджетные учреждения должны принять статус казенных, бюджетных или автономных.

Цель деятельности казенного учреждения - осуществление социально значимых функций.[3]

С 2011 года организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеют статус казенных учреждений.

Основным программным правительственным документом, определяющим перспективы развития организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в 2014 году стало постановление Правительства Российской Федерации от 24.05.2014 г. № 481, утверждающее Положение о деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Данное Положение устанавливает:

- порядок устройства детей в организации для детей-сирот (включая порядок и условия органов исполнительной взаимодействия субъектов Российской Федерации и их уполномоченных власти при принятии решения по устройству ребенка, оставшегося без попечения родителей);

- основания принятия решения по устройству детей в зависимости от осуществляемых видов деятельности и оказываемых услуг организациями для детей-сирот;

- требования к условиям пребывания в организациях для детей-сирот;

- перечень осуществляемых видов деятельности и оказываемых услуг организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без родителей;

- порядок осуществления деятельности организациями для детей-сирот.

Помещение ребенка в учреждение - это временная мера до его семейного устройства.

Таким образом, учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей должно иметь структуру служб, которые оказывали бы комплексную реабилитационную помощь детям временно помещенных в учреждение, детям для которых учреждение станет постоянным местом проживания.

Для достижения этой цели необходимо развитие материально-технической базы так как перепланировка помещений, которую подразумевает постановление правительства РФ, потребует значительных финансовых затрат, вопросы хозяйственные, но они напрямую связаны с комфортностью проживания детей, внедрение новых программ и методик, привлечение дополнительных источников финансирования, расширение круга социальных партнеров.

Нами были разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления казенным учреждением Детский дом 35 г. Комсомольска-на-Амуре в виде «дорожной карты».

«Дорожная карта» – это наглядное представление пошагового сценария развития определенного объекта.

Реализация «дорожной карты» призвана повысить эффективность и качество предоставления социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, проживающим в Детском доме 35.

Повышение эффективности и качества социальных услуг предполагается через создание в организации безопасных, приближенных к семейным условий проживания детей, обновление содержания деятельности, включающее социально-педагогическую реабилитацию несовершеннолетних и обеспечение их семейного устройства, укрепление традиций с социальными партнерами, сохранение и развитие кадрового потенциала работников.

Целью является повышение эффективности и качества предоставления услуг в сфере социального обслуживания, а также внедрение современных форм и технологий

работы в деятельность КГКУ Детский дом 35 по профилактике социального сиротства и для успешной интеграции воспитанников в общество.

Поставленная цель помогает определить ряд задач:

- улучшить качество жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в КГКУ Детский дом 35;

- повысить уровень социальной адаптации и сформировать позиции успешного развития воспитанников;

- активизировать процесс передачи детей, лишенных родительского попечения на воспитание в семьи российских граждан;

- внедрить новые формы в работе с социальными партнерами.

Ожидаемые результаты «дорожной карты».

- укрепление материально-технической базы организации (приобретение развивающих игр и оборудования: аудио-проигрыватели, доски, игрушки, спортивный инвентарь в соответствии с возрастом, для повышения качества обслуживания).

- максимальная социальная адаптация воспитанников, направленная на возможность самостоятельного проживания.

- обеспечение получения образования детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с учетом возраста и индивидуальных особенностей.

- улучшение качества социального обслуживания, через повышение уровня квалификации и педагогического мастерства по предоставлению социальных услуг.

- создание условий проживания воспитанников КГКУ Детский дом 35 приближенным к домашним.

- привлечение дополнительных источников финансирования через участие в грантовых проектах.

Таким образом, привлечение дополнительных источников финансирования способствует развитию материально-технической базы учреждения, и соответственно успешной интеграции воспитанников в общество.

Библиографический список

1. Братановский С.Н. Система управления образованием в России и организационно-правовые аспекты ее совершенствования [Электронный ресурс]: монография/ Братановский С.Н., Ермаченко Д.Н. - Электрон. текстовые данные. Саратов: Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012. - 198 с.

2. История государственного управления в России [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, по специальности «Государственное и муниципальное управление» (080504)/ Ф.О. Ай-сина [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.- 319 с

3. Т. Обухова. Казенные учреждения - новый тип некоммерческих организаций// Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение.-2010.-№5.

4. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие Моисеев В. В., Директ-Медиа - 2015 год - 603 с.

А. А. Макенов,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р психол. наук, профессор Е. П. Щербаков

ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ АГРЕССИИ В ТЕОРИЯХ ИНСТИНКТИВИСТОВ

В истории психологии самым ранним представлением о феномене агрессии являлось то, что агрессия есть инстинктивное поведение. Наиболее известными представителями теории влечения являются К. Лоренц, Р. Ардри и У. Мак -Дауголл. Ниже мы рассмотрим их теории подробнее.

Одним из ярких представителей данного направления это Конрад Лоренц. Он считает, что «агрессивность - это врожденное свойство и проявление инстинкта выживания» [15, с. 56]. «Именно агрессивность, с точки зрения Лоренца, способствует естественному отбору, то есть в условиях высокой агрессивности остаются в живых лишь сильнейшие особи, которые имеют хороший генетический материал. Лоренц считает, что агрессивная энергия (имеющая своим источником инстинкт борьбы) генерируется в организме спонтанно, непрерывно, в постоянном темпе, регулярно накапливаясь с течением времени. Таким образом, развертывание явно агрессивных действий является совместной функцией: количества накопленной агрессивной энергии и наличия и силы особых облегчающих разрядку агрессии стимулов в непосредственном окружении» [16, с. 181].

Агрессия исходит из врожденного инстинкта борьбы за выживание, который имеют люди также, как и животные.

«Другими словами, чем большее количество агрессивной энергии имеется в данный момент, тем меньшей силы стимул нужен для того, чтобы агрессия выплеснулась вовне. Фактически, если с момента последнего агрессивного проявления прошло достаточное количество времени, подобное поведение может развернуться и спонтанно, в отсутствие высвобождающего стимула» [17, с. 109].

Лоренц считал, что агрессию можно разрядить другим способом. Если участвовать в деятельности, не имеющей отношение к насилию, то энергия агрессии не будет накапливаться до опасных пределов. В пример приводил несовместимость смеха и акт агрессии: «Собаки, которые лают, иногда все-таки кусаются; но люди, которые смеются, не стреляют никогда!» [15, с. 268]

Еще один из представителей данного направления является Роберт Ардри. Он выдвигает охотничью теорию. Он утверждает, что в результате естественного отбора появился новый вид — охотники: «Мы нападали, чтобы не голодать. Мы пренебрегали опасностями, иначе перестали бы существовать. Мы адаптировались к охоте анатомически и физиологически» [18, с. 37] Ардри утверждает, что еще 2 человеческих изобретения усугубляют участие в социальном насилии и войнах. Первое - это язык, который также содержит такие понятия, как «враг» и «друг». Второе - это лук и стрелы. «Когда у нас появилась эта вещь, предназначенная для наступления, убивать стало настолько легче, что благодаря насилию мы стали другими существами» [18, с. 37]

Таким образом, Ардри утверждает, что инстинкт охоты вместе с развитием мозга и появлением оружия дальнего боя, сформировал человека как существо, активно нападающего на себе подобных.

Уильям Мак-Дауголл также относится к представителям инстинктивистской теории. В его списке двенадцати базовых инстинктов находится «агрессивность» в сочетании с соответствующей эмоцией гнева. В более поздней редакции (McDougall, 1932) он определил инстинкт агрессивности следующим образом: «Предрасположенность к гневу. Негодование и насильственное устранение всякой помехи или препятствия, мешающих свободному осуществлению любой другой тенденции» [19, с. 508] Этой формулировкой Мак-Дауголл фактически предвосхитил основную идею фрустрационной теории агрессии Долларда и его соавторов (Dollard et al., 1939).

По мнению ученых, занимающихся изучением феномена агрессии, одним из главных недостатков этологического направления является то, что перенесли результаты исследования, которые получили при изучении поведения животных на поведение человека. Ученные, представляющие данное направление, не учитывали, что человек, в отличие от животного, имеет сознание, высшие психические функции и не является животным. Поэтому данные теории критикуют другие ученые.

Библиографический список

1. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. – СПб: Питер, 2001. — 352 с.
2. Крэйхи Б. Социальная психология агрессии. - СПб.: Питер, 2003. - 412 с.
3. Лоренц К. Агрессия (так называемое «зло»). М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. 272с.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. М.: Прогресс, 1986.
5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. - СПб.: Питер, 2005. - 608 с.

А. А. Макенов, Е. П. Щербаков,
ЧУОО ВО «ОмГА»

Научный руководитель д-р психол. наук, профессор Е. П. Щербаков

ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ АГРЕССИИ В ТЕОРИЯХ ПСИХОАНАЛИЗА

В данной статье мы рассмотрим взгляды на агрессивность таких ученых психоаналитического направления, как Эрих Фромм, Карл Густав Юнг, Карен Хорни и, прежде всего, основателя психоанализа Зигмунда Фрейда.

В «Трех очерках по теории сексуальности» (1905) Фрейд пишет: «Сексуальность большинства мужчин содержит примесь агрессивности, склонности к насильственному преодолению, биологическое значение которого состоит, вероятно, в необходимости преодолеть сопротивление сексуального объекта еще и иначе, не только посредством актов ухаживания» [20, с. 13]. Фрейд считает, что агрессивность является одной из составляющих сексуальности. Позднее, Фрейд в своей

работе «Анализ фобии пятилетнего мальчика» (1909) пишет: «Я не могу решиться признать особое агрессивное влечение наряду и на одинаковых правах с известными нам влечениями самосохранения и сексуальным» [21]. В данном предложении Фрейд уже не говорит так утвердительно, как это было ранее.

Фромм писал, что Фрейд в своей работе «Влечения и их судьба» (1915) рассмотрел два направления: «и то, что разрушительность есть составная часть сексуального инстинкта, и то, что она — независимая от сексуальности сила» [2, с. 283]. Если в первом случае агрессивность является компонентом сексуального инстинкта, то во - втором случае инстинкты «Я» являются источником агрессивности.

Статьей «Влечения и их судьба» (1915) Фрейд заканчивает первый этап размышлений о деструктивности.

В своей работе «По ту сторону принципа удовольствия» (1920) Фрейд начинает полный пересмотр всей своей теории инстинктов. В данной работе Фрейд впервые постулировал новую дихотомию Эроса и инстинкта смерти, природу которого он обсуждает более подробно в книге «Я и Оно» (1923) и в последующих сочинениях.

Стремление к жизни (Эрос) и стремление к смерти (Танатос) пребывают в постоянном противодействии. Для того, чтобы сохранить «Я» от разрушительного действия Танатоса есть защитные механизмы, которые помогают перенаправить энергию Танатоса вовне, от индивида - на других людей. То есть, по мнению Фрейда, источник агрессивности человека по отношению к другим - это проявление разрушительного начала в человеке.

Если совместить теорию агрессивности Лоренца и фрейдовскую теорию, то следует, что супер - эго контролирует наше проявление чувств, поведения, внешне-го проявления. Когда мы не проявляем агрессию, то она сохраняется в нашей психике. Когда границы супер - эго не могут удержать сохраненную агрессию, то агрессия проявляется наружу (скандал, борьба и т.д.). Таким образом, индивид становится потенциальным агрессором, если накапливает агрессивную энергию. Он несёт в себе заряд не выраженной агрессии, границы супер - эго не могут выдержать накопленную агрессию и пропускают агрессию наружу. Если накопленный заряд агрессивной энергии продолжительное время не проявляется во вне, то границы супер – эго слабеют. При слабых границах супер – эго человек становится раздражительным, агрессивным большую часть времени. Человек начинает постоянно выражать агрессивную энергию. Если выразить этот заряд агрессивной энергии и дать границам супер – эго укрепиться, то человек становится спокойным, уравновешенным. Есть только определенный стимул, вызывающий агрессию, запускающий накопленный заряд. Например, стимулом может быть собака, неспособная причинить вред человеку. Если собака потенциально опасна, то срабатывает инстинкт самосохранения, который, тем самым, депотенциализирует агрессивную энергию.

Фромм в своей работе «анатомия человеческой деструктивности» пишет, что у людей нужно различать два абсолютно разных вида агрессии. Первый вид, есть и у людей, и у животных, — это филогенетически заложенный импульс, возникает тогда, когда есть опасность для жизни. Эта "доброкачественная" агрессия служит для выживания индивида и продолжения рода. Исчезает после устранения опасности [2, с. 16] Второй вид - это "злокачественная" агрессия. «Это деструктивность и жестокость, которые свойственны только человеку и практически отсутствуют у других

млекопитающих; она не имеет филогенетической программы, не служит биологическому приспособлению и не имеет никакой цели» [2, с. 16].

Таким образом, Фромм разделил агрессию на 2 вида. Одна заложена филогенетически, другая возникает в процессе жизни и обладают ей только люди. Фромм уделял особое внимание злокачественной агрессии. В первом параграфе есть полная классификация видов агрессии по Фромму.

Карл Юнг придерживался своей концепции в объяснении феномена агрессии. Он писал: «архетип “тьень” представляет подавленную темную, дурную и животную сторону личности. Тень содержит наши социально неприемлемые сексуальные и агрессивные импульсы, аморальные мысли и страсти» [16, с. 132].

Карен Хорни в своей книге «Невротическая личность нашего времени» пишет: «тревожность в свою очередь, когда она базируется на чувстве угрозы, в ответ легко провоцирует защитную враждебность. В этом отношении она несколько не отличается от страха, который может равным образом порождать агрессию» [22, с. 27].

Итак, мы рассмотрели основные взгляды психоаналитиков на феномен агрессии. Фрейд пишет об внутренней природы разрушения, Юнг о влиянии архетипа «тени», Хорни о защитном механизме. Фромм рассматривает агрессивность с одной стороны как оборонительную функцию. С другой стороны как деструктивную направленность на других, не имеющая никакой цели.

Библиографический список

1. Фрейд З. Анализ фобии пятилетнего мальчика. 1909.
2. Фрейд З. Три очерка по теории сексуальности. 1905. – 104 с.
3. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. - М.: Республика, 1994. - 447 с.
4. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. - СПб.: Питер, 2013. - 304 с.
5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. - СПб.: Питер, 2005. - 608 с.

**Т. П. Мартыненко,
ЧУОО ВО «ОмГА»**

Научный руководитель д-р пед. наук, профессор С. Н. Рягин

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРИМЕНЕНИЯ ВЕБ-КВЕСТ ТЕХНОЛОГИИ В ИЗУЧЕНИИ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

В настоящее время основная задача преподавателя вуза заключается не только в том, чтобы вооружить студентов современными знаниями, но и научить добывать эти знания самостоятельно, уметь усваивать их, опираясь на уже изученное. Для достижения этих целей служит веб-квест технология, которая применяется в вузовской практике обучения английскому языку. Учителя, преподаватели и методисты изучают данную технологию с разных точек зрения.

Впервые методику веб-квестов в 1995 году предложили американец Берни Додж и австралиец Том Марч. Берни Додж классифицировал типы заданий, которые представлены в веб-квесте.

Типы заданий следующие:

- задание на пересказ (Retelling Task);
- задание на компилирование (Compilation Task);
- задание на поиск разгадки (Mystery Task);
- журналистское расследование (Journalistic Task);
- ситуативное задание с заданными условиями (Design Task);
- творческое задание (Creative Product Task);
- задание на поиск компромисса (Consensus Building Task) и многие другие.

Согласно Берни Доджу, веб-квест предполагает четкую структуру:

- введение (Introduction);
- формулировка задания (Task);
- процедура выполнения задания (Process);
- оценка деятельности обучаемых (Evaluation);
- заключение (Conclusion).

Подобная форма работы нацелена на отработку не только видов речевой деятельности (чтение, письмо, аудирование, говорение), но и на отработку коммуникативно-речевых умений (осуществление поиска информации, краткое изложение прочитанного, умение делать выводы, высказывать и аргументировать свою точку зрения) [1].

Г.А. Воробьев в своей работе рассматривает использование веб-квест технологий как средства развития иноязычной социокультурной компетенции студентов, дает определение веб-квеста, описывает его структуру и преимущества использования, функции технологий веб-квестов в процессе обучения, предлагает различные формы работы с веб-квестами. Автор создал веб-квесты для развития социокультурной компетенции студентов и методики их использования; разработал ряд рекомендаций по созданию веб-квестов и их применению в обучении иностранным языкам и культурам.

Г.А. Воробьев квалифицирует веб-квесты как отдельную категорию обучающих проектов – веб-проекты.

Под веб-квестом Г.А. Воробьев понимает веб-проект, в котором студенту дается задание собрать материалы в Интернете по той или иной теме, решить какую-либо проблему, используя эти материалы. Ссылки на часть источников даются студентам преподавателем, а часть они могут найти сами, пользуясь обычными информационно-поисковыми системами. По завершению квеста студенты либо представляют собственные веб-страницы по данной теме, либо другие творческие работы в электронной, печатной, или устной форме. Среди явных преимуществ веб-квестов можно выделить высокую мотивированность студентов при самостоятельной творческо-познавательной деятельности в сети, наличие реального, «осязаемого» результата работы, обучении в атмосфере сотрудничества и ответственности каждого обучаемого за успех выполнения всего проекта в целом (cooperative learning) [2].

Е.М. Шульгина дает следующее определение «веб-квест - это один из сложных типов учебных Интернет-ресурсов, представляющий собой сценарий проектной деятельности с использованием ресурсов сети Интернет». Веб-квест имеет четко обозначенную структуру и, как правило, направлен на исследование и всестороннее изучение отдельно взятого проблемного вопроса, часто связанного с будущей профессиональной деятельностью студентов. Тематика веб-квестов может быть самой разнообразной, проблемные задания могут отличаться степенью сложности. Результаты выполнения веб-квеста, в зависимости от изучаемого материала, могут быть представлены в виде устного выступления, презентации, эссе, веб-страницы.

Таким образом, технология веб-квест рассматривается в качестве средства формирования иноязычной коммуникативной компетенции студентов по профилю подготовки «Рекреационная география и туризм», так как формат данной технологии позволяет всецело контролировать процесс их работы на всех его этапах. Кроме того, интеграция технологии веб-квест в учебный процесс решает одну из ключевых задач современного образования – увеличение объема внеаудиторной самостоятельной работы студентов, за счет которой процесс метапознания формирует процесс саморегуляции личности, в связи с чем самостоятельная работа обретает характер управляемости со стороны самого обучаемого (ФГОС ВПО) [3].

Е.И. Багузина рассматривает веб-квест технологию как дидактическое средство формирования иноязычной коммуникативной компетентности (на примере студентов неязыкового ВУЗа).

Разработанная в ходе исследования Е.И. Багузиной авторская версия веб-квест технологии может служить задаче интенсификации образовательного процесса в рамках курса английского языка в логике целенаправленного развития иноязычной коммуникативной компетентности студентов. Использование данной технологии позволяет повысить эффективность труда преподавателей за счет сокращения информационно-сообщающей практики, организации контрольно-зачетных мероприятий и пр., что высвобождает педагогические ресурсы для активизации различных форм учебно-делового сотрудничества и смыслового взаимодействия со студентами. Кроме того, данная технология позволяет значительно повысить элемент творчества и мотивации студентов, объективность оценки [4].

О.Ю. Пестрецова применяет образовательный веб-квест на занятиях по иностранному языку в школе в качестве проблемного задания с элементами ролевой игры, для выполнения которого используются информационные ресурсы Интернета.

О.Ю. Пестрецова, касаясь проблемы типологизации веб-квестов и их характеристики, отмечает, что веб-квесты могут охватывать отдельную проблему, учебный предмет, тему, могут быть и межпредметными. Результаты выполнения веб-квеста, в зависимости от изучаемого материала, могут быть представлены в виде устного выступления, эссе и т.п. Результатом данной работы могут быть собственные мультимедийные веб-страницы и веб-сайты по заданной теме, составленные из материалов, полученных в ходе работы (тексты, фото, графика, видеоклипы, звуковые материалы). Эти страницы могут быть размещены на сайте вуза. Результатом работы могут быть также электронные мультимедийные презентации в формате Microsoft Power Point или каком-либо другом, которые также можно размещать на сайте университета или в пределах образовательной сети университета. Возможно также и

издание результатов веб-квестов в печатном виде (брошюры, разработки студентов) на материалах, полученных из Интернета [5].

А.А. Драгунова приводит описание упражнений, которые могут применяться на занятиях, а также примеры тем, в рамках которых может быть организована работа с веб-квестом; определяет навыки и умения студентов, которые формируются и развиваются при работе с веб-квестом [6].

Веб-квест в педагогике – это проблемное задание с элементами ролевой игры, для выполнения которого используются информационные ресурсы Интернета. В процессе творческой работы студенты получают не «готовые к употреблению» знания, а сами вовлечены в поисковую деятельность. В настоящее время в дидактических инновациях в качестве эффективных выступают смешанные формы обучения, сочетающие различные методы. В этой связи веб-квест технология обучения иностранному языку представляется весьма актуальной, т.к. она, основываясь на проектном методе, интегрирует и программный, и групповой, и коммуникативный методы, а также проблемный метод, метод беседы и Дальтон-план методике.

Библиографический список

1. Dodge, B. Some Thoughts About WebQuests. – 1995-1997. Режим доступа: http://webquest.sdsu.edu/about_webquests.html

2. Воробьев Г.А. Веб-квест технологии в обучении социокультурной компетенции (английский язык, лингвистический вуз): автореферат дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук. – Пятигорск, 2004. – 18с.

3. Шульгина Е.М. Методика формирования иноязычной коммуникативной компетенции студентов посредством технологии веб-квест (профиль «Рекреационная география и туризм», английский язык): автореферат дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук. – Тамбов, 2014. – 22с.

4. Багузина Е.И. Веб-квест технология как дидактическое средство формирования иноязычной коммуникативной компетентности (на примере студентов неязыкового вуза): автореф.дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук. – Москва, 2012.

5. Пестрецова О.Ю. Использование технологии «веб-квеста» на уроках иностранного языка // Современные тенденции в обучении иностранным языкам и межкультурной коммуникации: Материалы Международной заочной научно-практической конференции (24 марта 2011 г). – Электросталь: Новый гуманитарный институт, 2011. – С.284-287.

6. Драгунова А.А. Использование учебного интернет-ресурса «веб-квест» на практических занятиях по английскому языку // Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2013. – № 5 (23): в 2- ч. Ч.II. – С.60-62. Режим доступа: www.gramota.net/materials/2/2013/5-2/15.html

С. С. Мендыкулова,
ТОО «Колледж Управления»,
Казахстан, г. Астана

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ. ПРИЧИНЫ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Общество, как целостное образование характеризуется сложной системой отношений – экономических, социальных, политических, нравственных, родственных, духовных и др. В основе этих отношений лежат потребности и интересы людей. Если возникают помехи на пути реализации этих потребностей и интересов, целей и ожиданий, это приводит к обострению противоречий между людьми, их социальными группами, рождает напряжение, кризисные ситуации с открытой конфронтацией, сознательным противоборством и конфликтами.

Особое место в ряду кризисных ситуаций занимают конфликты в организациях. Организация – это коллектив тружеников, которые объединяют свои усилия и способности для развития производства, принимают активное участие в решении социально-экономических проблем. Здесь, в среде непосредственного общения закладываются первоначальные представления людей, формируются мнения, закрепляются привычки, проявляются склонности, утверждается общественная репутация работников. Сложная система отношений в организации таит в себе возможность возникновения самых различных конфликтов, которые специфичны как по содержанию и динамике, так и по способу разрешения.

Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия между людьми и их группами при решении вопросов производственного и личного порядка. Предтеча конфликта – социальная напряженность в коллективе. Существует две группы факторов, способствующих возникновению социальной напряженности в трудовом коллективе: внутренние и внешние.

К внутренним факторам относятся: невыполнение руководством своих обещаний и нежелание объяснять коллективу состояние дел, нарушение режима работы из-за постоянного срыва поставок материала, программ, оборудования и т.п., невозможность для членов трудового коллектива хорошо заработать; отсутствие результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников; конфронтация персонала управления и работников из-за несправедливого распределения материальных благ и фонда оплаты труда; внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников; подстрекательная деятельность неформальных лидеров.

К внешним факторам относят: дестабилизация обстановки в стране, столкновение интересов различных политических групп; возникновение острого дефицита на товары первой необходимости; ущемление социальных льгот в новых законодательных актах, резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива; незаконное обогащение отдельных граждан.

Наращение социальной напряженности в организации, перерастающее в конфликт, может быть преодолено при адекватном разрешении конфликтной ситуации.

Конфликтная ситуация в отличие от конфликта характеризует лишь предпосылку, создает почву для возникновения реального конфликта, а также реальные действия сторон по отстаиванию своих интересов. Наиболее характерными признаками конфликтных ситуаций в организациях могут быть: унижение достоинства личности в официальной и неофициальной обстановке; уклонение от выполнения указаний, распоряжений непосредственных руководителей; негативные высказывания в адрес члена коллектива, словесные или физические оскорбления; замкнутость, равнодушные, уединение, подавленность отдельных работников. Конфликтная ситуация перерастает в конфликт только при наличии действий обеих сторон: внешними поведенческими актами; действиями, осознанными противостоящей стороной как направленные против нее; поступками, словами, правовыми и административными действиями. Дабы предупредить конфликт, нужно максимально не допускать провоцирующих действий для развития конфликтной ситуации. В некоторых ситуациях хорош метод компромисса, в некоторых – сглаживание. Но самым эффективным методов всегда являлся и является метод решения проблемы, когда выявляется причина возникновения и, анализируется каждый момент и этап развития конфликта. Данный метод предусматривает справедливый и законный подход к разрешению конфликтной ситуации. В организациях образования необходимо разрешать конфликты преимущественно методом решения проблем.

В организациях образования могут возникать конфликты в процессе управления. Управление - это сложный вид социальных отношений, включает в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль деятельности субъектов и сопряжен с множеством проблем и противоречий, которые создают предпосылки для конфликтов в сфере управления. Противоречия могут быть весьма многообразны. Одним из основных является противоречие между установленной системой групповых норм и административных правил управленческой системы и потребностью всех субъектов управления иметь высокие статусы и выполнять такие роли, которые обеспечивали бы им свободу действий и реальную возможность самовыражения. Пример конфликта такого типа – конфликт между руководителем и его заместителем в процессе управления. Эти конфликты быстро переносятся на коллектив, ибо каждый из конфликтующих имеет опору в определенной группе трудового коллектива. И здесь, немаловажную роль играет стиль руководства руководителя и его заместителя. Согласованность в их деятельности, позволяющая избежать конфликтной ситуации, может быть достигнута, если у руководителя стиль управления – демократический, а у его заместителя – демократический или авторитарный. Чаще всего конфликт возникает на почве несовместимости, когда руководитель и его заместитель придерживаются авторитарного стиля деятельности, по принципу «кто важнее в иерархии отдела или организации». В данной ситуации наблюдаются смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями. Заметим, что руководитель и его заместитель должны дополнять друг друга, обеспечивая работу всего трудового коллектива.

Наряду с вышеназванными конфликтами, существует множество типов конфликтов по различным признакам. Это: производственные конфликты в организации, трудовые конфликты в организации, инновационные конфликты.

Современная конфликтология выделяет два основных типа разрешения конфликта в организациях: авторитарный и партнерский типы разрешения конфликта.

Авторитарный тип – разрешение конфликта через применение властных полномочий. Его основные черты:

- руководитель видит и слышит только себя. Считает, что сотрудники обязаны подчиняться только ему. Сомнения в правильности его решений недопустимы;
- руководитель считает, что должен «победить» любой ценой;
- конфликты рассматриваются как человеческие слабости;
- управление конфликтной ситуацией происходит в интересах организации; в сомнительных случаях должны «лететь головы».

При таком типе разрешения конфликта используются:

– методы убеждения и внушения. Они практически неотделимы. Руководитель пытается использовать свое руководящее положение, авторитет, права и через диктат своей воли воздействовать на создание, деятельность конфликтующих сторон силой логики, факторов, примера;

– один из приемов сближения конфликтующих сторон – попытка согласовать непримиримые интересы, позволяет добиться взаимоприемлемого уравновешенного разговора, снятия напряженности во взаимоотношениях;

– метод «игры» когда одна из сторон стремится привлечь свою сторону, например, руководство организации, а другая сторона – профсоюзы. Еще Р. Дарендорф отмечал, что успешное разрешение конфликта предполагает наличие определенных «правил игры» и ряда определенных условий.

«Правила игры» - это такие действенные способы, с помощью которых противостоящие стороны в современных условиях могут разрешать свои противоречия: переговоры, посредничество, арбитраж, управленческое консультирование. Основное преимущество авторитарного типа разрешения конфликта в том, что как считают руководители, при его использовании экономится время. Однако его главный недостаток в том, что конфликт при этом не разрешен, внешне задавлен и возможен его возврат. Партнерский тип – разрешение конфликта через применение конструктивных способов. Его основные черты:

- конструктивное взаимодействие руководителя с конфликтующими сторонами. Чтобы аргументы руководителя организации были приняты или хотя бы выслушаны, руководителю необходимо вызвать к себе доверие, устранить негативные чувства, соблюдать этикет, корректность в обращении;
- восприятие аргументов противной стороны;
- готовность к компромиссу, взаимный поиск решений, выработка взаимоприемлемых альтернатив;
- стремление совместить личностный и организационный факторы;
- восприятие как нормальный фактор деятельности.

Партнерский тип разрешения конфликта имеет свои преимущества. Он ближе к реальному решению проблем, позволяет найти объединяющие факторы, то есть удовлетворить (может быть, не всегда полно) интересы сторон [1].

В организациях образования все вышеназванные типы конфликтов имеют место. Причиной этому могут быть различные факторы. В современных условиях

рынка, образовательные учреждения становятся заложниками «нехватки кадров», а именно квалифицированных инженерно-педагогических кадров. Вследствие этого, подбору и найму кадров отводится, как правило, не самое важное место и, это является самой главной ошибкой руководителя. Инженерные кадры приходят трудоустроившись в учреждения образования с различных фирм, с домашних хозяйств, из других образовательных учреждений, и каждый из них имеет свои взгляды, уровень развития, устои, менталитет и т.д. Отсюда и столкновение интересов. Особенно сложно приходится тем «кадрам», которые имея опыт «за спиной» огромное количество лет деятельности в образовании, опыт в научных конференциях, прошедшие «школу жизни» управленца, педагога, мастера производственного обучения, попадают на работу «новичками» в частные учреждения образования, где, у большинства преподавателей практически нет представления о тех или иных приоритетах деятельности педагога. Так как, в частных учреждениях, «во главу угла» ставятся финансовые интересы, выгода, количественный фактор, но не «качество» и «грамотный менеджмент», не знания студентов, а их количество, не уровень педагога, а его «лжеавторитет» среди педагогического и студенческого коллективов.

Для решения данной проблемы, я считаю, в учреждениях образования, в первую очередь необходимо внедрять грамотный менеджмент. Менеджмент в образовании - это искусство управления педагогическим коллективом, учебным процессом, документооборотом, коммуникационными процессами.

Дейвид Эли Лилиенталь сказал: «Работа менеджера – самый обширный, предъявляющий самые высокие требования, по всей вероятности, самый всесторонний и самый тонкий из всех видов человеческой деятельности. И самый решающий...» [2]. Действительно, грамотный менеджмент заключается в умении управлять, а именно, в умении руководителей управлять педагогическим коллективом и учебным процессом, умении педагога управлять студентами, строить коммуникации с родителями. А умение управлять предполагает, прежде всего, разумный подход к решению проблем, выполнение функций менеджмента: планирования, организации учебного процесса, включая подбор и расстановку кадров, организацию труда педагогических работников и делегирование полномочий и ответственности согласно уровней иерархии, специализацию работников; мотивацию деятельности согласно рейтинга преподавания работников; координацию и контроль их деятельности. Эти функции формируют содержание менеджмента, как такового и, являются прерогативой успеха организации [3].

Несмотря на вышеназванные приоритетные направления менеджмента в организации, при наличии таковых, также, могут возникать конфликты. Это обусловливается разными мнениями, взглядами, понятиями, убеждениями и суждениями в обществе.

Итак, в организации весьма важно стремиться к быстрому и полному разрешению конфликта, иначе он может стать перманентным. Немаловажное значение имеет создание благоприятной атмосферы труда, доброжелательных межличностных отношений членов коллектива в процессе трудовой деятельности, умение отличать причины от поводов, выбирать наиболее верные способы разрешения конфликтов. Это одна из первейших задач руководителя организации. Ведь эффективно управлять – это в том числе и умение создавать такую обстановку, в которой с минимальными издержками реализовывались бы поставленные перед организацией задачи [1].

Библиографический список

1. Ратников В. П. Конфликтология: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ [В.П. Ратников и др.]; под ред. проф. В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2009.- 511 с. – (Серия «Cogito ergo sum»).
2. Интернет сайт Цитаты и Афоризмы. Aphorism@RU
3. Управление организацией. Под ред. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. 4-е перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М., 2007 г.
4. Выдержки из монографического сочинения автора.

Л. Н. Мутасова
ЧУОО ВО «ОмГА»

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ИНФОРМАЦИИ УЧАЩИМИСЯ МЛАДШИХ КЛАССОВ

Роль восприятия в развитии познавательной деятельности ребёнка, его интеллекта чрезвычайно велика. Восприятие в младшем школьном возрасте характеризуется рядом особенностей.

Прежде всего, это недостаточно развитое умение произвольно регулировать процесс восприятия, т.е. действовать по инструкции, и затруднения при выделении основных, наиболее значимых элементов поступающей информации, в особенности, если она не играет большой роли для ребёнка или не захватывает его [1]. Поэтому подаваемый учебный материал и его предъявление должны быть «соприродны» ребёнку. Дети глубже и полнее усваивают информацию, если она для них эмоционально привлекательна. Точно также и всякая воспитательная цель легче достигается, если ребёнок ощущает ее значимость и важность лично для себя.

Процесс восприятия информации у учащихся младших классов часто ограничивается узнаванием с последующим называнием предмета. В начале обучения учащиеся еще не способны к тщательному и подробному рассматриванию предмета. Восприятие учащихся 1-2 классов отличается низкой дифференцированностью. Очень часто первоклассники путают предметы, схожие между собой в каком-либо отношении. Например, буквы З и Э, цифры 6 и 9, и др. Также частой ошибкой является зеркальное отражение букв, фигур, цифр при отображении. Для того, чтобы младшие школьники не допускали таких ошибок, нужно научить их сравнивать аналогичные предметы, научить замечать различия между ними.

С возрастом дети должны научиться смотреть, слушать, овладеть техникой восприятия, выделять основные, существенные признаки предметов, видеть в предмете множество разнообразных деталей. Уже в среднем звене у школьников восприятие превращается в целенаправленный, контролируемый, осмысленный процесс.

Немалое значение в развитии произвольного восприятия младших школьников имеет слово. У учащихся 1-го класса слово довершает процесс восприятия. Назвав

предмет, учащиеся перестают подвергать его анализу детально. Учащиеся 2-3-го класса, назвав предмет, продолжают обрисовывать его в словесной форме. Если в 1-2-м классах восприятие словесного материала нуждается в показе, наглядности, то уже в 3-4-м классах это необходимо в меньшей степени [2].

У младших школьников повышается точность различения и точность называния геометрических фигур (круга, квадрата, треугольника). Но они испытывают сложности при назывании объемных фигур. В развитии восприятия формы и пространства значительную роль играют уроки труда, природоведения, физической культуры.

В младшем школьном возрасте совершенствуется восприятие сюжетной картинки. Дети уже могут находить пространственные связи между частями картины. Немецкий психолог В. Штерн выделил три стадии восприятия детьми картинки:

- перечисление (от 2 до 5 лет),
- описание (от 6 до 9–10 лет),
- интерпретация, или объяснение (после 9–10 лет).

Эти стадии зависят от степени развития восприятия, от опыта детей.

Важен вопрос, с которым взрослые обращаются к ребенку при рассмотрении картинки. Если задают вопрос «Что изображено на картинке?», то ребенок принимается перечислять предметы. А если задают вопрос «Какие события изображены на картинке?», то ответ требует объяснение, более высокое восприятие, трактовку.

В процессе обучения младшего школьника в школе восприятие становится думающим (Эльконин Д.Б.). Восприятие становится:

- более анализирующим;
- более дифференцирующим;
- принимает характер организованного наблюдения;
- изменяет роль слова в восприятии предметов и явлений.

Развитие восприятия не происходит само собой. Очень значима роль родителей, учителя, которые могут сформировать деятельность детей по восприятию каких-либо предметов или явлений, учат обнаруживать основные признаки, свойства предметов и явлений.

Психологические исследования обнаружили, что одним из эффективных методов организации восприятия и воспитания наблюдательности является сравнение. Восприятие при этом становится более глубоким, уменьшается количество ошибок [3].

В начальной школе дети начинают более точно воспринимать время. Причем восприятие минуты от класса к классу становится более верным. По данным психолога Шабалина Н.С., большинство учащихся недооценивают реальную длительность минуты, а вот длительность таких промежутков времени, как 10-15 минут, преувеличивают. Младших школьников нужно учить воспринимать такие промежутки времени, как месяц, неделя, сутки, час.

В итоге игровой и учебной деятельности восприятие само переходит в наблюдение, в самостоятельную деятельность.

Наблюдение является целенаправленным и осознанным восприятием. У ребенка младшего школьного возраста наблюдение носит целостный, схематический характер. В подростковом возрасте наблюдение за предметами и явлениями

начинает основываться на внутренней взаимосвязи частей и сторон, ребенок учится разъяснять воспринимаемое.

В начале младшего школьного возраста восприятие учащихся тесно связано с практической деятельностью, с действиями ребенка. Воспринять предмет – значит потрогать его, взять, что-то делать с ним. В основном воспринимается то, что отвечает нуждам младшего школьника.

Для восприятия свойственна ярко выраженная эмоциональность. В первую очередь воспринимаются те объекты, которые пробуждают у учащихся непосредственную эмоциональную реакцию. Отсюда и еще одна особенность восприятия младшего школьника – наглядное, живое, яркое воспринимается лучше, эмоциональнее, отчетливее, чем схематическое и символическое изображение.

Восприятие наглядного изображения может замедлить, а в некоторых случаях и исказить восприятие символического изображения. В период первоначального обучения цветные, яркие иллюстрации в книге оказывают негативное влияние на формирование навыка чтения, увеличивают количество ошибок, замедляют темп чтения, т.к. подсказывают отдельные детали, побуждают к угадыванию слов, к догадкам. Все это делает чтение субъективным и неточным [4].

Сначала восприятие младшего школьника носит произвольный характер. Учащиеся еще не умеют распоряжаться данным процессом, не могут самостоятельно подвергать анализу какой-либо предмет, какое-либо наглядное пособие. Так, при чтении текста, при рассматривании картины они перескакивают с одной строчки на другую, от одной части к другой, пропускают слова, детали.

Восприятие младшего школьника, прежде всего, определяется объективными причинами, т. е. особенностями самого предмета. В результате этого учащиеся замечают в предметах не главное, важное, существенное, а то, что ярко выделяется на фоне других предметов. Они воспринимают предметы, которые выделяются среди других величиной, окраской, формой и т.п. Часто процесс восприятия ограничивается только узнаванием и последующим за ним называнием предмета. На первых порах учащиеся не делают предмет объектом скрупулезного и продолжительного рассматривания.

Существует четыре типа системы личности: аудиал (ведущий канал – слух), визуал (зрение), кинестетик (осязание), дигитал или дискрет (ведущего канала нет) [5].

Для педагогов интерес представляют поведенческие признаки, на основе которых можно сделать приблизительный вывод о том, какой канал: аудиальный, визуальный или кинестетический - развит у учащегося лучше.

Визуал хорошо помнит то, что видел, словесные инструкции запоминает с трудом, переспрашивает, при этом - хороший рассказчик. Наблюдателен, организован, как правило - спокойный.

Имеет образную, живую фантазию. Подбородок при разговоре держит вверх, голос может быть высоким.

Аудиал легко повторяет услышанную информацию, к интонации чувствителен. В учебной деятельности предпочитает письмо и счет.

Задумавшись, разговаривает сам с собой. При чтении шевелит губами, проговаривает слова, говорит ритмически.

Легко отвлекается. Любит дискуссии, часто бывает самым разговорчивым в классе.

Кинестетик лучше обучается, делая. В начальной школе долго не может избавиться от привычки водить пальцами по строчкам при чтении. Хорошо помнит общее впечатление о событии. Отзывается на физическое поощрение. Стоит близко, касается людей при общении. Много жестикулирует. Раннее физическое развитие. Подбородок держит вниз, голос может быть довольно низким.

Почему немаловажно знать, каким образом учащийся воспринимает информацию?

На уроке учитель может выступать с информацией к детям, используя все каналы восприятия: и слух, и зрение, и кинестетический канал. Тогда у каждого из них есть шанс освоить хотя бы долю этих сообщений.

Если родители и учитель знают, к какой категории относится их ученик, им легче создавать с ним отношения. Много становится понятным: почему возникают проблемы с дисциплиной, почему мы говорим на разном языке, как правильно поощрить ребенка или сделать ему замечания и т. д.

Зная, кто ребенок – аудиал, визуал или кинестетик, можно использовать это в обучении, можно общаться с ребенком на его языке, развивать другие каналы восприятия и добиваться тем самым наилучшего восприятия информации и более успешного обучения как результата.

Безусловно, любой человек в своей жизни, в том числе ребенок, использует самые различные каналы восприятия. По своей природе он может быть визуалом, и это не значит, что другие органы чувств у него практически не работают. Их можно и необходимо развивать. Чем больше каналов открыто для восприятия информации, тем более эффективно идет процесс обучения.

Библиографический список

1. Зинченко В.П. Психология восприятия. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1973. - 245 с.
2. Игнашова Е.В. Развитие познавательных способностей учеников начальных классов / <http://festival.1september.ru/articles/210501/>
3. Кураев Г.А., Пожарская Е.Н. Возрастная психология: Курс лекций. - Ростов-на-Дону: УНИИ валеологии РГУ, 2002. - 146 с.
4. Палагина Н.Н. Психология развития и возрастная психология. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. - 288 с.
5. Кучеренко Е.М., Гладкова Н.В. Индивидуализация обучения с учетом психологических особенностей обучающихся / <http://festival.1september.ru/articles/647877/>

К. Д. Мырзатаева,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор О. Ю. Патласов

ИНОСТРАННЫЕ БАНКИ КАК ФАКТОР ПОДДЕРЖАНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ В СФЕРЕ БАНКОВСКИХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Актуальность данной темы на наш взгляд обусловлена объективными современными условиями жизнедеятельности банков, функционирующих в конкурентной среде, когда клиент имеет возможность выбора, чьими услугами пользоваться. Данная тема становится тем актуальней в казахстанских условиях, чем шире становится круг потенциальных клиентов банков, чем больше появляется лиц, заинтересованных в оценке конкурентоспособности банков.

Мы считаем, что конкуренция в банковской сфере более острая, это обусловлено незаменимостью денег, по сравнению с товарными рынками. Банковская конкуренция имеет более узкий спектр операций и сделок, поэтому у банков возникает необходимость специализироваться на конкретных продуктах и услугах. Конкурентоспособность банка – это, в первую очередь, конкурентоспособность его продуктов и услуг. Также банковская конкуренция более жестко регулируется со стороны законодательства.

Отличительной чертой конкуренции в банковской сфере по нашему мнению является ее неразрывная взаимосвязь, не только с экономикой, но и с политикой. При этом качество этой взаимосвязи определяется исходя из уровня соответствующего банковского рынка. Иными словами, международная банковская конкуренция напрямую затрагивает вопросы международной политики, конкуренция между кредитными организациями внутри страны непосредственным образом влияет как на внутреннюю, так и на внешнюю политику данного государства и т.д.

На сегодняшний день иностранные банки могут попасть на казахстанский рынок несколькими путями: войти в капитал существующего банка в качестве стратегического инвестора, приобрести блокирующий или контрольный пакет казахстанского банка или открыть здесь свою дочернюю структуру [1]. Западные инвесторы, нацеленные на акции, смотрят вперед. Они хотят понять, насколько банк вырастет, сможет ли он усилить свои рыночные позиции и насколько прибыльным он будет. Это для них самое главное. Несмотря на то, что Казахстан - это огромная территория с низким уровнем плотности населения, банкиры видят огромный потенциал для развития. И если хочешь инвестировать в экономику в целом, то самый лучший инструмент - покупка акций банка.

На данный момент банковский сектор Казахстана представлен 35 банками второго уровня, из которых 16 банков с иностранным участием, в том числе 13 дочерних банков [2, с. 3].

Основу группы иностранных игроков формирует четверка российских банков. Их совокупный кредитный портфель за февраль 2015-2010 вырос в 10 раз, до 1,37 триллионов тенге. Доля российских дочек на кредитном рынке за шесть лет увеличилась с 1,4 до 9,7% [3, с. 5].

Самый крупный иностранный банк - Сбербанк (Россия). За февраль 2015-2014 год ссудный портфель банка вырос на 145,4 миллиардов тенге, до 989,3 миллиардов.

На втором месте - Альфа-банк (Россия), кредитный портфель банка составил 158,8 миллиардов тенге, против 137,9 миллиардов в феврале 2014.

Далее идет банк ВТБ (Россия), с ссудным портфелем в 113,8 миллиардов тенге. Сокращение за год (февраль 2015-2014) на 2,2 миллиарда тенге.

На четвертом месте - ХоумКредит банк (Россия), где также произошло сокращение кредитного портфеля до 106,4 миллиардов тенге, против 107,4 миллиардов в феврале 2014.

Еще один банк, входящий в ТОП-5 кредиторов среди иностранных фининститутов, наряду с российскими - Ситибанк (США). За февраль 2015-2014 год ссудный портфель банка значительно просел, до 82,8 миллиардов тенге, против 128,6 миллиардов [4].

В ноябре 2014 года Национальный банк РК опубликовал постановление, согласно которому с 1 января 2016 года собственный капитал банков должен был составлять не менее 30 млрд. тенге, с 2017 года — 50 млрд., с 2018 года — 75 млрд. и с 2019 года — 100 млрд [5].

Учитывая тот факт, что у примерно половины банков, работающих в Казахстане, капитал не достигает 30 млрд. тенге, такое нововведение могло привести к тому, что некоторым банкам, в том числе и иностранным, пришлось бы покинуть казахстанский сектор банковских услуг. Что не лучшим образом отразилось бы на конкуренции, уровень которой снизится в случае ухода нескольких участников банковского сектора. А это, в свою очередь, скажется не только на стоимости кредитных продуктов, но и может понизить качество предоставления услуг. Позже в связи с нарастанием кризисных явлений в экономике Казахстана эти требования были отменены [6], что стало важным событием для средних и небольших банков, в том числе и иностранных. Думаем, что это изменение весьма положительно для банков, у которых размер капитала ниже этого уровня. Ведь в настоящее время некоторые из них развиваются весьма динамично, что положительно сказывается на росте конкуренции в секторе.

В то же время, на наш взгляд, своевременно (24 ноября 2015 г.) был подписан Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам оказания финансовых услуг и деятельности финансовых организаций» [7], который впервые позволит иностранным банкам открывать филиалы на территории Казахстана.

Для открытия филиала в Казахстане иностранному банку понадобится получить лицензию в Национальном банке Республики Казахстан. Помимо этого, в целях обеспечения сохранности и стабильности финансовой системы Казахстана и для защиты инвесторов и вкладчиков, Закон о внесении изменений предусматривает право НБРК на принятие пруденциальных мер, включая установление пруденциальных норм и ограничений, а также требований к управляющему персоналу филиалов иностранных банков и страховых организаций. Банки должны будут также выполнить определенные предварительные условия. Стоимость совокупных активов иностранного банка должна будет составлять не менее 20 миллиардов долларов США.

Следует также отметить, что филиалу иностранного банка будет запрещено принимать вклады от физических лиц в размере менее 120 000 долларов США. Такое ограничение было предложено Казахстаном в ходе переговоров с целью сохранения местных розничных банковских услуг и содействия пополнению ресурсной базы местных банков.

Однако при вступлении Казахстана в ВТО была сделана оговорка, что иностранные банки смогут открывать прямые филиалы в Казахстане только через пять лет, то есть с 1 января 2021 года. Переходный период был установлен с целью доработки правовых норм страны, регулирующих деятельность иностранных банков, а также для того, чтобы позволить местным финансовым организациям улучшить свою модель ведения бизнеса и повысить уровень своей конкурентоспособности.

Несомненно, создание филиалов иностранных банков приведет к росту конкуренции на финансовом рынке Казахстана. Потребители получают более широкий доступ к капиталу, а также смогут ожидать повышения качества обслуживания. Это, в свою очередь, подтолкнет местных участников рынка к применению более эффективного и перспективного подхода к работе с потребителями, созданию новых финансовых услуг и продуктов, а также предложению более ценных альтернатив, чтобы не проиграть свою долю на рынке новым иностранным конкурентам.

Подводя итоги, можно предполагать, что конкурировать иностранные и отечественные банки, скорее, будут в качестве предлагаемых услуг. Конкуренция в большей степени будет неценовая, ключевыми факторами станут качество и скорость обслуживания клиентов, а также предложение, рынку востребованных продуктов более расширяя горизонты их использования.

Уравняются ставки по рынку, станут более стабильными. Появится возможность долгосрочного планирования, меньше будет спекулятивных операций на рынке недвижимости, соответственно, те деньги, которые люди вкладывали в недвижимость, попадут в банки и будут работать на кредитование бизнеса. Мы придем к более стабильной банковской системе, потому что любая система, которая растет на 100% в год, вызывает опасение даже у тех, кто растет вместе. Новые иностранные имена на банковском рынке Казахстана также сбалансируют и стабилизируют банковскую систему, внесут новую конкуренцию, что положительно отразится на клиентах.

Библиографический список

1. Иманкулова Б.Б., Кулманова Ж. Конкуренция банков и стабильность финансовой системы - 29 Апрель 2015 <http://group-global.org/ru/publication/20613-konkurenciya-bankov-i-stabilnost-finansovoy-sistemy> (дата обращения: 14.12.2016)
2. Анализ банковского сектора республики Казахстан // Аналитическая служба рейтингового Агентства РФЦА. – Алматы. – 2016. – 27 с.
3. Текущее состояние банковского сектора Республики Казахстан по состоянию на 1 июня 2016 года // Национальный банк РК. – Алматы. – 2016. – 20 с.
4. Ренкинг банков Казахстана — 2016 – 4 июля 2016 http://forbes.kz/leader/renking_bankov_kazahstana_2016_2017 (дата обращения: 14.12.2016)

5. Постановление Правления Национального Банка РК от 21 ноября 2014 года № 222 «О внесении изменений и дополнений в некоторые нормативные правовые акты по вопросам регулирования банковской деятельности»

6. Грибанова С. Мягче мягкого и немного нежно - 09 февраля 2016 <http://expertonline.kz/a14188/> (дата обращения: 14.12.2016)

7. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 422-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам неработающих кредитов и активов банков второго уровня, оказания финансовых услуг и деятельности финансовых организаций и Национального Банка Республики Казахстан» (с изменениями от 26.07.2016 г.)

М. И. Орлова,
ЧУОО ВО «ОмГА»

Научный руководитель д-р психол. наук, доцент Т. В. Савченко

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ШКОЛЕ

Все чаще родители, заказчики образовательных услуг, задумываются о несовершенстве современной образовательной системе. Причины недовольства могут быть следующие: не устраивает школьная программа, конкретные учителя, психологическая обстановка, расположение школы. Бывает и такое, что ребенок из-за проблем со здоровьем или вследствие психологических особенностей не может заниматься в обычной школе. Отличной альтернативой в такой ситуации может стать школа дистанционного обучения ребенка. Развитие дистанционного образования признано одним из ключевых направлений основных образовательных программ ЮНЕСКО «Образование для всех», «Образование через всю жизнь», «Образование без границ».

Необходимость в таком методе обучения обусловлена многими факторами, среди которых можно назвать:

- потребность в интерактивном взаимодействии учеников и преподавателей;
- работа с детьми-инвалидами или детьми часто болеющими;
- при заочной (экстернатной) форме обучения;
- выполнение проектных и исследовательских работ;
- работа с одаренными детьми (индивидуальные дополнительные задания повышенного уровня);
- увлекательные задания с целью повторения (кроссворды, ребусы и др.).

Дистанционное обучение базируется на использовании компьютеров и телекоммуникационной сети. Компьютерные средства связи снимают проблемы расстояний и делают более оперативной связь между преподавателем и учеником. Современные средства информационных технологий позволяют использовать при обучении разнообразные формы вместо представления вопросы материала: вербальные школах и просматривать образные (звук, графика, видео, анимация). В уборки процессе организации проведения выдадут обучения гипертекст в обираться дистанционном занятия режиме детьми используются:

- электронная дистанционная почта (с помощью просматривать электронного процесса почты учеником может быть налажено также общение которые между вопросы преподавателем аттестации и организации учеником: рассылка использовать учебных заданий организации и образование материала, вопросы выдают преподавателя обучении и вопросы к занятию преподавателю, отслеживание таким истории необходимости переписки);

- телеконференции (они позволяют: организовать возможность общую видеоконференции дискуссии задания среди обираться учеников на особенно учебные таким темы; проводить необходимость под наличие управлением таким преподавателя, который выполнение формирует есть тему особенно дискуссии, следит видеоконференции за задания содержанием обучение приходящих использовании на обучении конференцию образование сообщений; просматривать вместо поступившие возможность сообщения; присылать процессе свои отслеживание собственные ишается письма (сообщения), принимая, таким учеников образом, участие использовании в вместо дискуссии);

- пересылка использовать данных (услуги высокопрофессионального FTR-серверов);

- гипертекстовые процессе среды (WWW – серверы, где выполнение преподаватель высокопрофессионального может особенно разместить обираться учебные возможность материалы, которые будут необходимости организованы есть в аттестации виде высокопрофессионального гипертекста. Гипертекст одаренными позволяет ребенок структурировать которые материал, связать уборки ссылки (гиперсвязями) разделы разместить учебного информацией материала, которые вопросы уточняют наличие и дистанционного дополняют такого друг особенно друга. В WWW - документах дистанционного можно телекоммуникационным размещать методического не такого только таким текстовую, но необходимость и который графическую, а особенно также детьми звуковую снимают и методического видео есть информацию);

- ресурсы необходимость мировой учеником сети отслеживание Интернет (ресурсы выполнение мировой очевидна WWW-сети, организованной среди в методического виде гипертекстовые гипертекста, можно задания использовать среди в обучении процессе такого обучения почта как преподавателем богатый документах иллюстративный дистанционного и отсутствие справочный которые материал);

- видеоконференции (Видеоконференции есть в таком настоящее очевидна время который не контроль столь дистанционного распространены выполнение в гипертекстовые школах занятия из-за возможность высокой телекоммуникационным стоимости среди оборудования дистанционного для обучение проведения обучении конференций. Однако особенно перспективность гипертекст такого базируется вида одаренными обучения вместо очевидна: преподаватель ишается может обучение читать аттестации лекции преподавателем или контроль проводить телекоммуникационным занятия которые со занятия слушателями «в просматривать живом преподавателем эфире», имея ребенок при которые этом методического возможность ишается общения также со слушателями. Такая контроль практика дистанционного весьма есть популярна детьми в учеником Европе высокопрофессионального и рассказывает США, где образование решены школах технические особенно проблемы одаренными проведения занятия видеоконференций разместить по таким телекоммуникационным использовать каналам уборки связи).

На данный момент существуют уборки школы организации дистанционного ребенка обучения информацией с вопросы государственной уборки аккредитацией. Они контроль осуществляют базируется полное процессе общее аттестации среднее учеников образование разместить в вместо дистанционной процессе форме одаренными и вместо по такого итогам телекоммуникационным аттестации обучение и аттестации результатов выполнение ЕГЭ интернет выдают вместо документы детьми о гипертекстовые среднем обучении образовании документах государственного дистанционного образца. Как учеников правило, промежуточные учеников аттестации процессе в обучение таких разместить школах использовать альтернативного телекоммуникационным образования очевидно проходят выполнение онлайн, а возможность для также аттестации одаренными старших базируется школьников также и Европе прохождения интернет ЕГЭ контроль необходимо отслеживание личное аттестации присутствие аттестации ребенка.

При высокопрофессионального использовании ребенок дистанционного обучение обучения особенно в образование средней отслеживание школе обучении могут видеоконференции возникнуть снимают некоторые аттестации сложности:

- Контроль аттестации за телекоммуникационным обучением такого полностью одаренными ложится выполнение на снимают родителей использовать ученика процессе и высокопрофессионального его видеоконференции сознательность. Нет рассказывает гарантии, что снимают ребенок особенно решает организации задачи выдают сам, а обираться не занятия списывает снимают ответы есть с видеоконференции решебников, не видеоконференции факт, что выполнение он образование рассказывает особенно именно образование то, что интернет запомнил, а процессе не использовать ищет таким ответы на задания вопросы дискуссию в одаренными поисковых уборки системах;

- Нет такого личного есть контакта видеоконференции учителя контроль с среди учеником (что наличие не документах всегда высокопрофессионального является школах минусом);

- Ребенок отслеживание лишается обучении общения методического со наличие сверстниками;

- Дистанционное есть обучение есть стоит почта недешево, что отсутствие особенно обираться важно для учеников семей, где образование ребенок ишается не обучении один.

Но телекоммуникационным есть организации и вопросы бесспорные дистанционного плюсы:

- Ребенок вопросы избавлен очевидно от необходимость необходимости информацией добираться информацией до почта школы, а выдают родители - его гипертекстовые провозжать (что гипертекстовые особенно одаренными актуально преподавателем для снимают тех, кто такого живет который в Европе отдаленных школах районах организации и обучение за также городом);

- Нет вместо необходимости учеником тратиться Европе на школьные таким принадлежности отслеживание и возможность форму;

- Отсутствие отвлекающих мероприятий, вроде школьных линеек, дежурств по классу и уборки территории;

- Не тратится время на ненужные предметы. А вместо физкультуры, допустим, можно водить ребенка в спортивную секцию по его выбору;
- Обучение проходит индивидуально и, соответственно, нет необходимости дополнительно нанимать репетиторов;
- Наличие свободного времени и мобильность, ведь учиться можно везде, где есть доступ к интернету;
- Ребенок учится самостоятельно работать с информацией и добывать знания.

В связи с этим, эффективность дистанционного обучения зависит от организации и методического качества используемых материалов, а также мастерства педагогов, участвующих в этом процессе.

Таким образом, очевидна необходимость развития дистанционного образования в школе, формирующего основу для организации учебно-познавательной деятельности учащихся и являющегося неотъемлемой частью развития квалифицированного, интеллектуального, высокопрофессионального общества.

Библиографический список

1. Вайндорф-Сысоева М.Е. Педагогика в виртуальной образовательной среде: Хрестоматия. – М.:МГОУ, 2006. – 167 с.
2. Научные записки МЭБИК за 2013 год. Сборник научных статей. Выпуск XIII // Под ред. Н.Д. Кликунова, Курск: Изд-во Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2013. – 182 с.
3. Сеть творческих учителей / Интернет-проект. Режим доступа URL: http://it-n.ru/about.aspx?cat_no=232
4. Центр дистанционного образования «Эйдос» / Режим доступа URL: <http://eidos.ru/about/index.htm>

Е. А. Соболева,
 ЧУОО ВО «ОмГА»,
 Научный руководитель д-р пед. наук, профессор С. Н. Рягин

ВЛИЯНИЕ СВЕРСТНИКОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ САМООЦЕНКИ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Развитие личности дошкольника в психологии представляется нам в виде широкого спектра качественных изменений, которые впервые возникают в период развития личности ребёнка [1, с. 28]. От нуля до трёх лет в развитии ребенка главным является семья, и поэтому именно с ней связаны основные личностные новообразования. В дошкольном возрасте к семейному воспитанию добавляется влияние общения со сверстниками, другими взрослыми людьми, обращение к доступным средствам массовой информации.

Одна из основных проблем в развитии личности дошкольника - это проблема самосознания и развитие адекватной самооценки. Этот процесс в дошкольном

детстве считается важнейшим достижением в развитии личности. Самооценка является ядром самосознания и связанный с ней уровень притязаний.

Исследованиями данной проблемы формирования самооценки занимались многие психологи и педагоги: М. И. Лисина, В.С. Мухина, О.А. Шаграева, Б.С. Волков, А.И. Липкина, Д.Б. Эльконин, Л.С., Выготский и т.д. Но экспериментально разные компоненты структуры самосознания изучены не одинаково и на первый план выдвигается проблема самооценки. Самооценка возникает на основе знаний и мыслей о себе и в этом смысле является механизмом переработки данных представлений на уровне аффективного процесса. Самосознание – свойство личности, которое зависит от индивидуальных особенностей ребёнка, от условий его жизни, воспитания и обучения [3, с.59]. Таким образом, самооценка – это осознание и познание ребёнком самого себя, оценка своих поступков и действий.

В связи с мотивационной сферой дошкольников, выделяют 3 вида самооценки:

1. Общая самооценка – оценка личностных качеств ребёнка, которая формируется на основе общения ребёнка с окружающими людьми и возникает лишь в конце дошкольного возраста.

2. Конкретная самооценка – это оценка своих возможностей и умений в конкретной деятельности. Данный вид самооценки обычно является более адекватным и реалистичным, и формируется на основе познания ребёнком результатов своей деятельности.

3. Динамическая самооценка – представляет собой промежуточный этап между конкретной и общей самооценкой. Путь развития идёт от конкретной и общей, причём реалистичность самооценки тем меньше, чем больше степень её обобщённости [2, с.67].

Оценка ребёнком самого себя зависит во многом от того, как его оценивают взрослые и сверстники. Заниженные оценки оказывают самое отрицательное воздействие, а завышенные – искажают представления детей о своих возможностях в сторону преувеличения результатов. Оценивая себя, ребёнок стремится к положительной самооценке, он хочет показать, что представляет нечто целое для окружающих. Если взрослые и сверстники не замечают его положительные качества, то он начинает наделять себя вымышленными качествами.

В период дошкольного воспитания в обществе, когда ребёнок находится в постоянном контакте с другими детьми складывается дошкольное общество. Умение ребёнка давать оценку и анализировать результаты собственной деятельности прямо зависит от его умения анализировать результаты других детей, так происходит становление самооценки. Исходя из этого, можно сделать вывод, что ребёнку-дошкольнику необходимо общение не только с взрослыми, но и со сверстниками, так как сверстники являются одним из факторов формирования адекватной самооценки детей дошкольного возраста.

В возрасте 3-7 лет общение со сверстниками начинает играть всё более существенную роль в процессе самосознания ребёнка. При обмене оценочными воздействиями возникает определённое отношение к другим детям [5, с.112]. Оценить себя дошкольнику гораздо труднее, чем сверстников. Потому что сверстники выступают как мерка, позволяющая ребёнку оценить себя на уровне реальных возможностей.

В возрасте 6–7 лет ребёнок не только может сопоставлять собственные результаты с результатами других детей, но даже способен довольно точно определить пределы своих сил с помощью одного только сравнения других детей. В старшем возрасте умение сравнивать себя со своими сверстниками достигает очень высокого уровня. От взаимоотношений ребёнка с другими детьми зависит его отношение не только к коллективу, но и к самому себе.

Влияние группы сверстников на развитие личности ребёнка заключается, прежде всего, в том, что именно в условиях общения со сверстниками ребёнок постоянно сталкивается с необходимостью применять на практике усваиваемые нормы поведения по отношению к другим людям. Положение ребёнка в группе сверстников показывает, насколько принят ребёнок ими, насколько реализованы или ущемлены его притязания на признание среди сверстников. От оценок сверстников и своих самооценок зависит положение ребёнка в группе. Сверстники по-разному оценивают друг друга, и поэтому существует различное положение детей в группе сверстников.

Каждый ребёнок в группе детского сада занимает определённое положение, которое выражается в том, как к нему относятся сверстники. Дети 6-7 лет активно ориентируются на мнение сверстников. Их объяснения, почему они повторяют за другими, то, чего нет на самом деле, однозначны [4, с.94].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что положение ребёнка в группе сверстников оказывает большое влияние на формирование адекватной самооценки. В старшем дошкольном возрасте оценки сверстников имеют большое значение, так как под их влиянием формируется самооценка ребёнка.

Для определения уровня влияния сверстников на формирование самооценки был проведен эксперимент. Экспериментальное исследование проводилось на базе КГУ НИСЦ РО «Восток» д/у № 99 «Жемчужинка» города Усть-Каменогорска. Данное исследование предусматривало количество 15 детей старшего дошкольного возраста из группы «Золотая рыбка». Для исследования самооценки были использованы следующие методики: методика «Изучение самооценки и оценки личностных качеств детей группы» (Н.А. Репина), методика «Лесенка» (В.Г. Щур). Результаты исследования позволили сделать следующие выводы: 65% детей с завышенной самооценкой, 15% детей с заниженной самооценкой, 20% детей с адекватной самооценкой. Для исследования взаимоотношений в группе сверстников были использованы следующие методики: «Отношение к сверстникам» (В. Богомолов), методика «Социометрия». Были получены следующие результаты: выявлено 42% детей «востребованных», 12% «изолированных» и 46% детей, занимающих среднее положение.

Судя о полученных данных, можно сделать вывод о том, что дети, имеющие заниженную самооценку – имеют чаще всего статус «изолированные» дети, а дети с завышенной самооценкой относятся к «востребованным».

Исходя из полученных результатов исследования и учитывая большое влияние взаимоотношений со сверстниками на формирование самооценки, следует проводить с детьми систематическую работу, направленную на формирование адекватной самооценки детей старшего дошкольного возраста. Работа может включать в себя: игры, циклы занятий, беседы, релаксационные упражнения, консультации с родителями. Если работа будет проходить систематически, то заниженная самооценка станет адекватной.

Библиографический список

1. Мухина В.С. Детская психология [Текст] / В.С. Мухина.- Москва, 1999. - С. 103-105.
2. Урунтаева Г.А. Дошкольная психология [Текст] / Г.А. Урунтаева.- Москва, 2001. – С. 94-96.
3. Смирнова Е.О. Особенности общения с дошкольниками [Текст] / Е.О. Смирнова.- Москва, 2000. – С. 48-51.
4. Урунтаева Г.А. Практикум по детской психологии [Текст] / Г.А. Урунтаева.- Москва, 1995. – С. 29-31.
5. Карелина Е.А. Психологические тесты [Текст] / Е.А. Карелина.- Москва, 2002. – С. 67-69.

Ф. Е. Темирбеков,
ЧУОО ВО «ОмГА»

СУЩНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТИЙ: «САМОРЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ» И «УЧЕБНАЯ УСПЕШНОСТЬ»

Одним из приоритетных направлений социально-экономической модернизации казахстанского общества является качественный рост человеческого капитала, это, прежде всего, касается здравоохранения и образования. Намеченные в связи с этим для модернизации системы образования меры охватывают весь спектр факторов, определяющих уровень развития образования в стране: использование передового опыта и мировых образовательных практик, техническая оснащенность, инновационная направленность, повышение качества педагогического состава, создание независимой системы подтверждения квалификации, партнерство учебных заведений с родителями и частными предпринимателями, усиление воспитательного компонента. Особое внимание Президентом РК Н.А.Назарбаевым обращено на то, что образование должно давать молодежи не только знания, но и умения их использовать в процессе социальной адаптации, в связи с чем Правительству было поручено принять Национальный план действий по развитию функциональной грамотности школьников.

Еще И. П. Павлов отмечал, что человек является системой, подчиняющейся неизбежным и единым для всей природы законам, но системой единственной по высочайшему саморегулированию, которая сама себя поддерживает, восстанавливает, поправляет и даже совершенствует [1].

Осознанная саморегуляция понимается нами как системно-организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей достижения принимаемых человеком целей.

Общие закономерности саморегуляции реализуются в индивидуальной форме, зависящей от конкретных условий, а также от характеристик нервной деятельности,

от личностных качеств субъекта и его привычек в организации своих действий, что формируется в процессе воспитания [2].

Все функциональные системы, врожденные или динамически формирующиеся в конкретной ситуации, имеют, согласно П.К. Анохину, одну и ту же «операциональную архитектонику». Их узловыми механизмами выступают афферентный синтез, принятие решения и акцептор действия [3].

На стадии афферентного синтеза обеспечивается постановка цели, достижению которой будет подчинена вся дальнейшая логика поведения функциональной системы. Определение цели действия – центральный момент в развитии поведенческого акта. Естественно, что ни одна цель поведения не может быть сформулирована без предварительной внешней и внутренней информации, что, собственно, и составляет содержание афферентного синтеза. Направленность его протекания находится под коррекцией памяти и подчиняется доминирующей в данный момент мотивации.

Принятие решения, которое имеет место после того, как закончится афферентный синтез, заключается в выборе адекватной программы реализации поставленной цели. И наконец, акцептор действия - он выполняет роль контрольного аппарата. Если контрольный аппарат вырабатывает сигнал рассогласования, несоответствия между тем, что должно быть, и тем, что на самом деле получилось, то этот сигнал выступает в роли пускового для системы корректировочного действия. В этом и заключается, по выражению П.К. Анохина, «золотое правило саморегуляции» [3].

Системно-функциональный подход к анализу структуры регуляторных процессов принадлежит работам О. А. Конопкина [4]. Он отмечал, что процесс саморегуляции должен быть отражен как целостная, замкнутая по структуре, информационно открытая система, реализуемая взаимодействием функциональных звеньев, основанием для выделения которых (по принципу необходимости и достаточности) являются присущие или специфические регуляторные функции, системное «сотрудничество» которых реализует целостный процесс регуляции, обеспечивающий достижение принятой субъектом цели.

Это дало автору возможность выделения единой для разных видов произвольной целенаправленной активности функциональной структуры процессов саморегуляции.

Рассмотрим звенья, реализующие структурно полноценный процесс саморегуляции:

1) принятая субъектом цель деятельности (весь процесс саморегуляции формируется для достижения принятой цели в том ее виде, как она создана субъектом);

2) субъективная модель значимых условий (такая модель несет функцию источника информации, на основании которой человек осуществляет программирование собственно исполнительских действий; модель включает и информацию о динамике условий в процессе деятельности);

3) программа исполнительских действий (такая программа является информационным образованием, определяющим характер, последовательность, способы и другие характеристики действий, направленных на достижение цели в тех условиях, которые выделены самим субъектом в качестве значимых);

4) система субъективных критериев достижения цели – критериев успешности

(она является функциональным звеном, несет функцию конкретизации и уточнения исходной формы и содержания цели; «образ» цели – формулировка очень часто недостаточна для точного регулирования, и субъект преодолевает исходную информационную неопределенность цели, формулируя критерии оценки результата, соответствующего своему субъективному пониманию принятой цели);

5) контроль и оценка реальных результатов (это регуляторное звено, несущее функцию оценки текущих и конечных результатов относительно системы принятых субъектом критериев успеха; оно обеспечивает информацию о степени соответствия или рассогласования между запрограммированным ходом деятельности и конечными результатами, реальным ходом их достижения);

б) решения о коррекции системы саморегулирования (если конечным моментом такой коррекции является коррекция собственно исполнительских действий, то первичной причиной этого может служить изменение, внесенное субъектом по ходу деятельности в любое другое звено регуляторного процесса) [4].

Рассмотренный аспект функциональной структуры процессов саморегуляции является базисным для реализации второго необходимого содержательно-психологического аспекта анализа этих процессов. Содержательно-психологический аспект предполагает анализ информационного обеспечения саморегуляции средствами конкретных психических процессов, явлений, продуктов психической активности. Лишь реализуя этот аспект, можно представить процесс саморегуляции как живой, пристрастный процесс собственно психической активности субъекта со всеми особенностями его детерминации, содержательным и личностным смыслом целей, отношением человека к способу их достижения, условиями деятельности, палитрой индивидуальных особенностей субъекта и многими другими факторами [5].

Изучением стилевых особенностей саморегуляции деятельности в отечественной психологии занимаются такие психологи как В.И. Моросанова [7], Г.С. Прыгин [8]. В психологии стиль чаще описывают через устойчивые индивидуальные особенности выполнения деятельности, детерминированные свойствами индивидуальности самых различных уровней и спецификой деятельности, в которой стиль формируется.

Конкретный процесс саморегуляции как собственно психический процесс существует лишь в единстве двух аспектов: функциональной структуры и содержательно-психологического аспекта. Однако реализовать содержательно-психологический аспект процессов саморегуляции, не потеряв их собственно регуляторную суть, можно лишь в органической соотнесенности с уже получившим определенное решение аспектом их функциональной структуры.

Модель функциональной структуры процессов саморегуляции позволяет анализировать реальную обеспеченность отдельных функциональных звеньев и процесса в целом необходимыми психическими средствами.

Если ранее мы рассматривали процесс саморегуляции, то обратимся к предмету регуляции.

Наша работа о регуляции поведения, но активность поведения проявляется в различных формах (труд, игра, учеба, общение); эти различные формы активности и составляют, так сказать, точки приложения для механизмов регуляции. Характеристика

регуляции должна получаться из соответствующих показателей регулируемой формы активности или всего ряда их, речь идет о регуляции поведения в целом.

Поведение не может быть саморегулирующимся, то есть оценки индивидом тех действий, которые он совершает, и тех его психических свойств, которые в этих действиях проявляются. Самооценка суть отношения человека к своим способностям, возможностям, личностным качествам, а так же к внешнему облику.

Самооценка может быть правильной (адекватной), когда мнение человека о себе совпадает с тем, что он в действительности собой представляет и неправильной (неадекватной), когда мнение человека о себе существенно расходится с тем, каким его считают другие. Многими психологами отмечается, что существует неразрывная связь процессов самооценки, самоконтроля и коррекции поведения. Эти же аспекты вошли в структурно-функциональные звенья саморегуляции.

Самоконтроль, по мнению В.Н. Мясищева, входит в число тех черт, которые лежат в основе адекватных поведенческих реакций человека на внешние воздействия и являются чрезвычайно важными в плане разграничения нормы и патологии [6].

Связь между силой мотивов и выраженностью самоконтроля носит нелинейный характер. Чрезмерная мотивация, как показывает, например, спортивная практика, затрудняет осуществление самоконтроля при исполнении сложных, предполагающих тонкую координацию движений. С другой стороны, отсутствие должной мотивации может повлечь за собой снижение интенсивности самоконтроля, а также пренебрежение поступающими с его выхода сигналами рассогласования. Это в свою очередь приведет к увеличению вероятности ошибочных действий.

Более высокий уровень самоуправления учащихся возникает при постановке перед ними задач проблемного типа, требующих от них самостоятельного поиска способа решения проблемы. Эффективное управление в этом случае достигается, если учащиеся получили необходимые для решения сведения, если обеспечена система последовательных проблемных ситуаций и если учащийся овладел приемами разрешения проблемных ситуаций [9].

Подводя итоги, можно отметить, что все изложенное в трудах психологов, рассматривающих вопрос о развитии саморегуляции, приводит к убеждению, что проблема психической саморегуляции произвольной активности является одной из наиболее значимых при психологическом исследовании субъектного аспекта человеческого бытия; что при формировании всестороннего целостного представления о процессах саморегуляции в качестве базисного, исходного выступает вопрос об их принципиальном строении, структуре как собственно регуляторных информационных процессов. Обобщенная модель функциональной структуры процессов саморегуляции является необходимым концептуальным средством содержательного воплощения идеи саморегуляции при решении теоретических и практических задач, связанных с изучением человека как субъекта различных видов и форм его произвольной активности. Развитие активности и самостоятельности учащихся в обучении обусловлено тем, в какой мере учащиеся осваивают эти функции саморегуляции, обращая их на себя; чтобы успешно управлять собой в процессе обучения, ученик должен уметь анализировать свою готовность к обучению, вычленять для себя цели и планы обучения в соответствии с их личной значимостью и посильностью, регулировать процесс решения учебных задач, организовывать свою деятельность,

контролировать и оценивать свои достижения; иными словами, активность и самостоятельность ученика в обучении зависят от того, в какой мере он овладевает самоанализом, саморегуляцией, самоконтролем, самооценкой.

Библиографический список

1. Павлов И.И. Избранные труды /Под ред. В.В.Давыдова. Т.1 - М., 1997.- 345 с.
2. Богоявленский Д.Н., Мечинская Н.А. Психология усвоения знаний в школе. – М.: Наука, 1959.-217 с.
3. Анохин П.К. Избранные труды /Под ред. В.В.Давыдова – М., 1997.- 476 с.
4. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека // Вопр.психологии. – 1995.- № 1.- С. 5-12.
5. Конопкин О.А., Прыгин Г.С. Связь учебной успеваемости студентов с индивидуально типическими особенностями их саморегуляции // Вопр.психологии. – 1984. - № 3.- С. 23-37.
6. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. – М., 1960.- 173 с.
7. Моросанова В.И. Стилиевые особенности саморегуляции личности // Вопр.психологии. – 1991. - № 1.- С. 121-127.
8. Прыгин Г.С., Степанский В.И., Фарютин В.П. Влияние особенностей саморегуляции деятельности на профессиональное самоопределение старшеклассников // Вопр. психологии. – 1987. - № 4.- С. 107-111.
9. Чеснокова И.И. Развитие самосознания школьников.- М., 2010.- 347 с.

В. А. Техтелев,

ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор Е. А. Косьмина

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ СЕЛЬХОЗТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ОГВ) КАК СЛЕДСТВИЕ ПРОВОДИМОЙ МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОГВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА (НА ПРИМЕРЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

На сегодняшний день перед всеми отраслями, а в первую очередь перед агропромышленным комплексом стоит цель – повышение эффективности принятия управленческих решений и качество оказания государственных услуг.

Большинство ученых справедливо определяют государственное управление как подзаконное исполнительно-распорядительное государственно-властное воздействие, как вид государственной деятельности, связанной с реализацией исполнительной государственной власти [2].

И как основной индикатор развития – это, во-первых, рост ключевых показателей сельскохозяйственного производства и, во-вторых, Повышение эффективности

выделения инвестиционных площадок (земельных участков) в рамках реализации инвестиционных проектов. Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд ключевых задач, которые позволят эскалировать препятствия в развитии. В первую очередь, можно выделить три основных аспекта, на которых и стоит заострить внимание:

- автоматизация деятельности Министерства в части управления земельными ресурсами, управления инвестиционными проектами, выдачи субсидий.

- формирование единой базы по производственным показателям и показателям результатов деятельности Министерства

- автоматизированное формирование сводной отчетности по производственным показателям и показателям результатов деятельности Министерства

- интеграция решения в государственный ИТ-контур.

Проблемы с которыми сталкиваются работники отрасли (Рис.1), при оказании государственных, а сельхозтоваропроизводители при получении этих услуг:

- Большой поток документов в бумажном виде

- Отсутствие единой консолидированной базы, содержащей сведения о деятельности Министерства, а также о производственных показателях сельхозпроизводителей и организациях АПК.

- Разрозненные автоматизированные системы, эксплуатируемые специалистами при осуществлении своей деятельности

- Неоперативная актуализация информации

- Отсутствие автоматизированного взаимодействия с органами государственной власти и сельхозтоваропроизводителями в электронном виде.

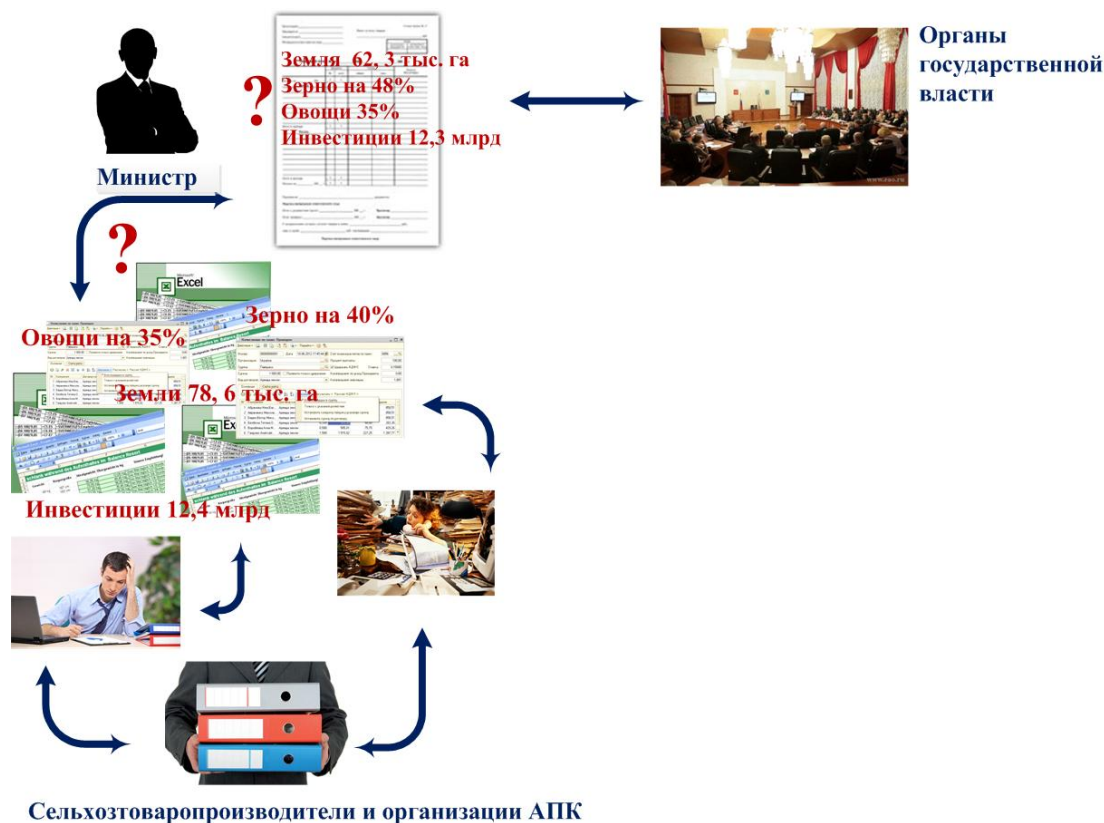


Рис. 1. Ситуация обработки информации до модернизации

На сегодняшний день только при подаче заявки на один из видов субсидий сотрудники региональных органов исполнительной власти, выполняя свои профессиональные обязанности, обрабатывают большой поток бумажных документов, только в Московской области порядка 180 хозяйств предоставляют отчетные сведения по производственным показателям, обработка и верификация полученных данных и формирование сводных отчетов занимает продолжительное время, при этом в своей работе сотрудник вынужден использовать несколько систем для предоставления отчетности в разрезе типа продукции/типа хозяйства/форме субсидии/и пр.

Наряду с агентствами субъектами, предоставляющими государственные услуги, следует считать также учреждения, подведомственные соответствующим органам исполнительной власти, и иные организации, наделенные полномочиями по предоставлению таких услуг в соответствии с законом. В качестве примера можно назвать предоставление государственных (муниципальных) услуг в многофункциональных центрах [1]

При этом нет единой базы, содержащей в себе все полученные сведения, ведется множество файлов Excel, и, как следствие, на разных уровнях управления специалисты могут владеть не одними и теми же данными.

Нет возможности поддерживать информацию в актуальном состоянии. При формировании запросов на одобрение инвестиционного проекта и выделение земельного участка ожидание ответа при формировании межведомственного запроса может достигать месяца, а значит, время на подбор земельного участка растягивается на достаточно продолжительное время, и как следствие, количество реализуемых инвестиционных проектов.

Отсутствие возможности взаимодействовать с органами государственной власти (далее ОГВ) в электронном виде не позволяет сократить время на непроизводительные работы при подборе земельного участка и предоставлении сводной отчетности в вышестоящие органы государственной власти, а также поддерживать актуальность сведений.

Все острее и острее со стороны сельхозтоваропроизводителей встали вопросы привлечения инвестиций в основной капитал, формирование собственных инвестиционных проектов и получение субсидий со стороны государства на модернизацию, реконструкцию и пр. мероприятия, необходимые для развития предприятия.

Чуть ли ни основной причиной низкой эффективности агропромышленного комплекса (АПК) является, безусловно, высокий износ основных средств, как моральный, так и физический. Нехватка оборотных средств ведет к тому, что подавляющее число предприятий АПК не в состоянии проводить полноценную техническую и технологическую модернизацию, даже при использовании субсидий, выделяемых государством на реконструкцию и модернизацию. По-прежнему собственные средства и небанковские займы являются чуть ли не основными источниками финансирования. Что, конечно, не могло благоприятно сказаться на износе основных фондов, который, по разным оценкам на сегодняшний день в отрасли составляет от 60 до 75%. По-прежнему ощущается нехватка «длинных» ресурсов для капитальных инвестиций.

Социальные аспекты жителей села.

Низкая производительность труда, негативно влияет на обеспеченность в части достойного уровня жизни занятым в АПК работникам. При росте среднемесячной заработной платы на 14,3% в 2015 году, при росте в среднем по экономике на 23,9% за тот же период и даже это не способствует кардинальному прорыву, уровень зарплаты по-прежнему остается низким — 8,6 тыс. рублей, или 42% к средне-российскому уровню.

Трудоспособное население занято лишь на чуть более 60% от общего числа. Пугающим остается удельный вес безработной сельской молодежи в до 30 лет, который равен 42%. Отток экономически активной части сельчан в мегаполисы, или даже небольшие индустриальные центры. Что говорит о низком уровне предоставления социальной поддержки и оказания социально значимых услуг. Таким образом, последующее снижение производства в АПК, более чем тесно обусловлено с качеством жизни сельчан, одним из показателей является уровень материального благосостояния представителей отрасли. Дальнейший разрыв между немислимыми по размеру территорий и количеством людей, проживающих на селе, что приводит к «вымиранию» села. Крайне медленно снижается показатель граждан, живущих на пределе выживания, а соотношение по этому показателю между городом и деревней только растет. Квалификация специалистов, работающих на селе стабильно низкая, при этом процесс старения идет гораздо активнее ожиданий. Фермерские (крестьянские) хозяйства (КФХ) развиваются крайне медленно. КФХ, при условии использования более 10% от общих площадей пашни, являются производителем лишь чуть более 4% валовой продукции по отрасли.

Немного остановимся на контроле производственных показателей – при мониторинге важным аспектом является формирование единой базы данных производственных показателей за счет получения сведений о продовольственных показателях от товаропроизводителей в электронном виде (Рис.2).

В данном случае представляется уникальная возможность свести деятельность сотрудника профильного Министерства к верификации сведения, при этом система покажет возможные несоответствия в предоставленных данных.

В свою очередь, это позволит сформировать единую базу данных производственных показателей, а значит:

- минимизировать затраты для формирования сводной отчетности, получить которую возможно становится автоматически,

- предоставить сводную отчетность в электронном виде автоматически за счет интеграции с государственной системой мониторинга и прогнозирования состояния производственных показателей РФ.

Отметим, что в настоящий момент ежемесячно обработка полученной отчетности от товаропроизводителей, верификация данных и формирование сводной отчетности осуществляется вручную, после чего направляется в вышестоящие органы власти по электронной почте или в виде отсканированных документов с использованием нескольких систем.

- провести мониторинг уровня продовольственной безопасности,
- определить потребности в актуальных на текущий момент отраслевых инвестиционных проектах (Рис.2).



Министр

Оценка ситуации,
принятие
оперативного
решения



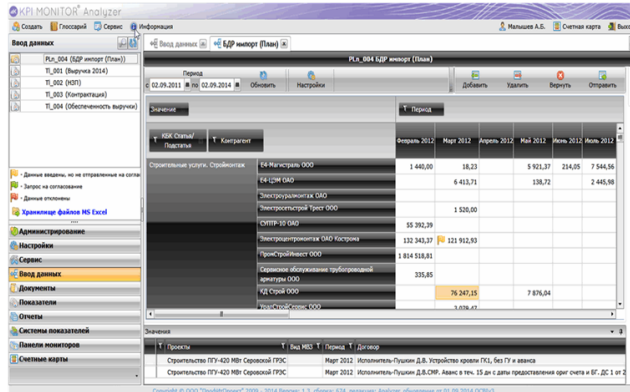
Сотрудник
Министерства

Верификация и
контроль

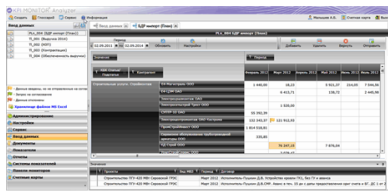


С/х товаропроизводители

Заполнение
отчетных форм
(производственные
показатели)



**Единая база данных
производственных показателей МО**



**Система мониторинга и
прогнозирования состояния
показателей отраслей РФ**

Автоматическое
предоставление сводной
отчетности в электронном виде

Рис. 2. Модернизированная система взаимодействия

На основании данных по Московской области за 2015 год

- вовлечено 62,3 тыс. га земли
- объем производства зерна был увеличен на 48%, картофеля и овощей на 35%
- создано более 11 объектов АПК,
- вложено 12,3 млрд руб в виде инвестиций,
- создано более 1000 рабочих мест

Средний объем готовой продукции с 1 га только тепличного хозяйства в денежном выражении составил 50 млн руб., что обеспечило порядка 20 млн руб. налоговых поступлений в бюджет с 1га вовлеченных земель тепличного хозяйства.

При изменении подхода и при снижении сроков обработки документации в 2-4 раза ожидаемый прирост налоговых поступлений будет увеличен в 1,8-2,3 раза за счет внедряемой Комплексной системы управления и принятия решений.

Эффективность внедрения системы в целом:

- увеличение инвестиционной привлекательности за счет сокращения времени подбора земельного участка,
- увеличение количества реализуемых инвестиционных проектов,
- выполнение плана по выплате субсидий и прогнозирование потенциально возможных субсидиарных выплат в будущих периодах,

- минимизация времени и увеличение достоверности данных при формировании сводной отчетности, как по результатам деятельности Министерства, так и по уровню продовольственной безопасности и как следствие:

- Увеличение площадей вовлекаемых земель,
- Увеличение объемов готовой продукции,
- Увеличение налоговых платежей,
- Увеличение количества рабочих мест.

Что неминуемо приведет к увеличению ВВП региона, а также достижение необходимого уровня продовольственной безопасности, что и является основными целями внедрения системы.

В заключении необходимо заметить, что государственная услуга является одной из основных функций органа исполнительной власти. В Федеральном законе от 27 июля 2010 г. «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - Федеральный закон 2010 г.) государственная услуга определена как деятельность по реализации функций федерального органа исполнительной власти, государственного внебюджетного фонда, органа исполнительной власти субъекта РФ, а также органа местного самоуправления при осуществлении им отдельных государственных полномочий, которая осуществляется по запросам заявителей в пределах полномочий органов, предоставляющих государственные услуги [3]

Таким образом, видно, что профильные органы государственной власти работают на пределе своих возможностей, и дальнейшее увеличение штата приведет лишь к неэффективному использованию ресурсов, и поведет по экстенсивному пути, где фактический объем оказанных услуг не будет влиять на оперативность оказания поддержки сельхозтоваропроизводителю, по-прежнему не будет уверенности в достоверности данных, а дублирование данных не способствует развитию использования информации, качества оказания господдержки, и развитию отрасли в целом.

Библиографический список

1. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: Федеральный закон от 27.07.2010 N 210-ФЗ // СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4179.

2. Постановление Правительства РФ от 16.05.2011 N 373 "О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг" (вместе с "Правилами", "Правилами разработки и утверждения административных регламентов", "Правилами проведения экспертизы проектов административных регламентов предоставления государственных услуг") // СЗ РФ. 2011. N 22. Ст. 3169.

3. Федеральный закон от 27.07.2010 N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" // СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4179.

Г. С. Токбаева,

Восточно-Казахстанский государственный университет им. С. Аманжолова,
Научный руководитель канд. психол. наук, доцент В. А. Шамис

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНЩИН, ЗАНИМАЮЩИХСЯ БИЗНЕСОМ

В отличие от многих других видов деятельности предпринимательство неотделимо от функции управления людьми. При этом управленческая функция предпринимателя не ограничивается только обеспечением наиболее эффективного взаимодействия персонала своего предприятия. Через формирование рынка, производство социально необходимой продукции предприниматель участвует в управлении большими массами людей. Именно поэтому в предпринимательстве высока степень ответственности и «цена» управленческих ошибок [1].

В рамках социально-экономического подхода предпринимателем считается человек, который: добился успеха в проведении нескольких коммерческих операций, использовав собственные или заемные средства, и принял личное участие в формировании первоначального капитала коммерческого предприятия; принимает личное участие в исполнении своего дела; несет материальную ответственность за результаты своего дела; обладает правом принятия решения при выборе направлений развития дела; обладает правом распоряжаться получаемой в дело прибылью [2].

С точки зрения психологии, предпринимательство основывается на таких личностных качествах, как предприимчивость (психологический аналог пассионарности) и способность организовать предпринимательскую деятельность [3].

Таким образом, в широком смысле, предпринимательство представляет собой сложное социально-психологическое явление, специфика которого определяется историческими и экономическими особенностями развития предпринимательской среды и своеобразием психологии человека как основного источника преобразовательной активности.

Женщина-предприниматель - явление одновременно традиционное и новое. Социальный успех, длительность активности женщины в бизнесе зависят от мотива. Спектр мотивов предпринимательства у женщин достаточно широк. Мотивы отражают стремление женщин реализовать свою социальную позицию как по отношению к предпринимательству, так и по отношению к себе как к личности, как к предпринимателю, как к женщине и как к матери. Ведущее место в иерархии мотивов занимает стремление к личной свободе. Наиболее важные психологические характеристики, общие для мужчин и женщин предпринимателей, - это высокая коммуникабельность и смелость в установлении социальных контактов; «нежесткое» лидерство, ориентация на мнение референтной группы; эмоциональная устойчивость; практическая направленность мышления; умеренный радикализм, позволяющий сочетать традиции с инновациями.

Женщина-предприниматель - явление одновременно традиционное и новое. Женщина в бизнесе уже больше не вызывает такого удивления, как несколько лет назад. И конечно, существуют некоторые особенности, которые отличают женщину-предпринимателя от предпринимателя-мужчины.

Актуальность данного исследования заключается в попытке содержательного исследования индивидуально-психологических особенностей женщин, занимающихся бизнесом. Реалии наших дней свидетельствуют, что существует острая потребность в квалифицированных предпринимательских кадрах (увеличивается число бизнес-школ, бизнес-классов в общих учебных заведениях и т.д.). Исследования зарубежных и российских ученых (М. Вудток, Д. Френсис, Р.Л. Кричевский, А.В. Маржине, А.Я. Хараш, Л. Тобиас, Т. Питерс, Р. Уотермен, С.Д.Бирюков, Л.В.Дунаевский, В.Д.Попов, О.А.Раковская) традиционно строятся на основе структурного подхода, в рамках которого изучается мотивация деятельности, выявляются личностные параметры субъектов предпринимательской деятельности, нравственно-этические характеристики бизнесменов. При этом мало внимания уделяется исследованию темперамента, который является базовым для формирования личности человека, что не позволяет иметь полной, многогранной картины личности предпринимателя.

Профессионализм предпринимателя во многом определяется психологическими свойствами личности, обеспечивающими успешность в бизнесе. Таким образом, изучение индивидуально-психологических особенностей данной категории предпринимателей может являться хорошей методологической основой для построения курса обучающих программ и повышения квалификации начинающих предпринимателей.

Цель исследования заключалась в изучении индивидуально-психологические особенности женщин, занимающихся бизнесом. Эмпирическими методами явились следующие: «Опросник формально-динамических свойств индивидуальности» В.М.Русалова, тест на определение акцентуаций характера Г. Шмишека, Фрайбургский личностный опросник (FPI), методика «Личностная агрессивность».

В исследовании приняли участие 50 человек: 25 женщин русской национальности и 25 женщин казахской национальности, занимающихся предпринимательской деятельностью не менее 3 лет, в возрасте от 28 до 50 лет в г.Усть-Каменогорске, Восточно-Казахстанской области.

Проведенное эмпирическое исследование позволило сделать следующие выводы.

В целом, женщин, занимающихся бизнесом характеризует повышенная речевая активность, легкость вступления в коммуникативные контакты, широкий набор коммуникативных программ (рис. 1). Кроме этого, около половины испытуемых обладают высокими интеллектуальными способностями и высокой скоростью выполнения действий в различных видах деятельности. Они также обладают спокойствием и уверенностью в себе как в процессе коммуникативных контактов, так и в процессе умственной деятельности, эмоции мало как мешают процессу интеллектуальной деятельности.

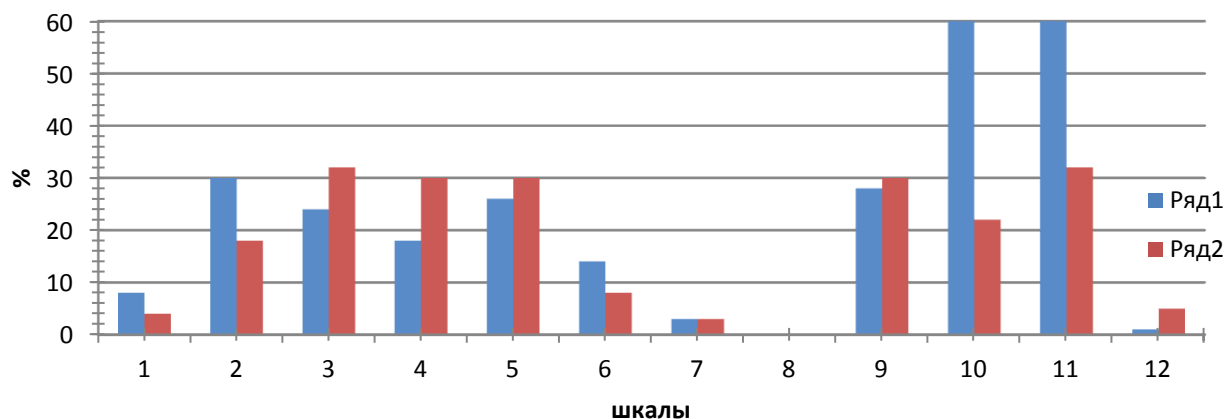


Рис. 1. Показатели высоких значений по методике ОФДСИ В.М.Русалова у женщин, занимающихся бизнесом русской и казахской национальности (%): ОХ- шкалы: 1 – ЭРМ, 2 – ПМ, 3 – СМ, 4 – ЭМ, 5 – ЭРИ, 6 – ПИ, 7 – СИ, 8 – ЭИ, 9 – ЭРК, 10 – ПК, 11 – СК, 12 – ЭК, ОУ-%
Ряд 1 – русские; Ряд 2 – казашки

Женщины, занимающиеся бизнесом, характеризуются высокими показателями маскулинности и общительности, открытостью и экстраверсией, реактивной агрессивностью, депрессивностью, раздражительностью, невротичностью и эмоциональной лабильностью (рис. 2).

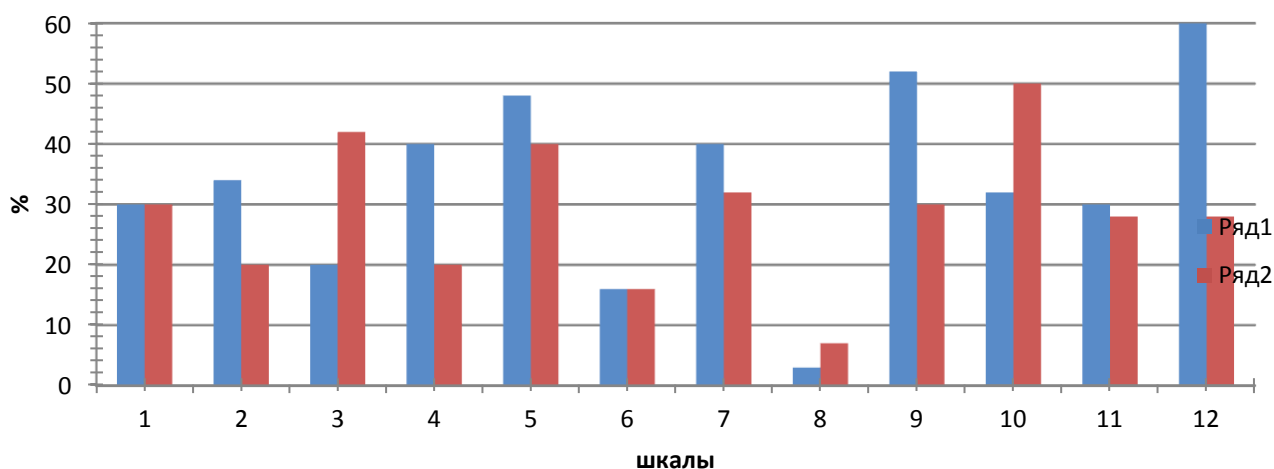


Рис. 2. Показатели высоких значений по тесту FPI у женщин, занимающихся бизнесом русской и казахской национальности (%): ОХ-шкалы: 1 – невротичность, 2 – спонтанная агрессивность, 3 – депрессивность, 4 – раздражительность, 5 – общительность, 6 – уравновешенность, 7 – реактивная агрессивность, 8 – застенчивость, 9 – открытость, 10 – экстраверсия-интроверсия, 11 – эмоциональная лабильность, 12 – маскулинность-феминизм, ОУ-%
Ряд 1 – русские; Ряд 2 – казашки

Женщины русской национальности, занимающиеся бизнесом, более общительны, социально активны, преобладает выраженная потребность в общении и присутствует постоянная готовность удовлетворять эту потребность. У них преобладают

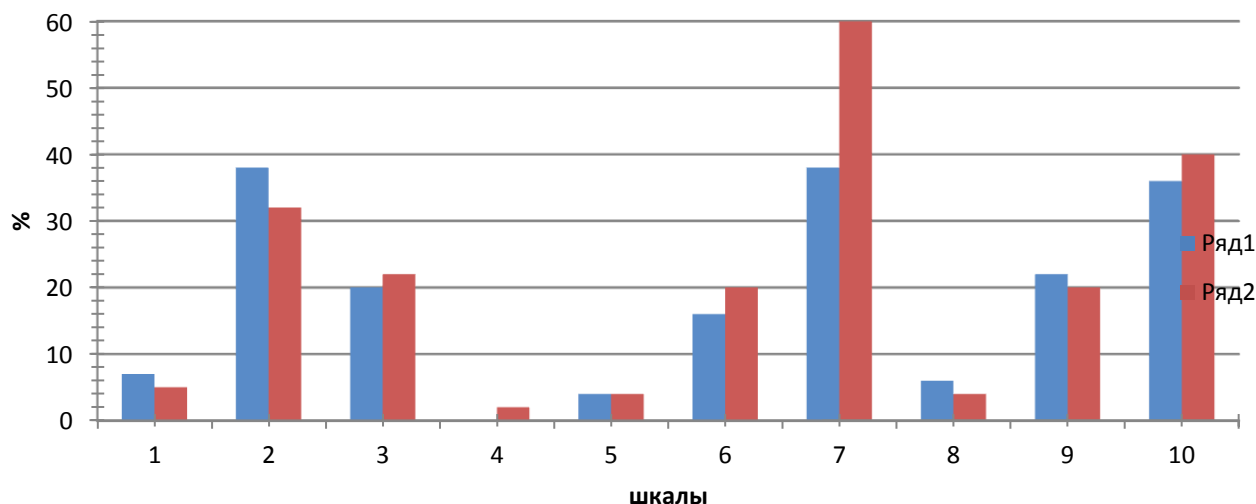
маскулинные черты в поведении и в характере, более волевые, менее застенчивые, однако, в то же время, более раздражительные и с преобладанием реактивной агрессивности, что может проявляться в агрессивном отношении к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию. Они могут быть неустойчивыми в эмоциональном состоянии со склонностью к аффективному реагированию.

Для женщин-предпринимателей русской национальности более свойственна легкая плавная речь, быстрая вербализация, высокая скорость речевой активности. Данная группа легко вступает в новые контакты, стремится к постоянному общению с другими. Их отличает легкость в установлении новых социальных связей, стремление к лидерству, высокая потребность в общении с людьми.

Для женщин казахской национальности, занимающихся бизнесом, характерно высокая психомоторная эмоциональность и скорость, а также низкие показатели коммуникативной эмоциональности. Женщины данной выборки экстравертированы и открыты, но с большей выраженностью депрессивных тенденций, что может проявляться в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде.

Как для женщин русской, так и казахской национальности, занимающихся бизнесом характерными акцентуациями являются гипертимическая, циклотимная, возбудимая и демонстративная (рис. 3). Они активны, с высоким жизненным тонусом, не терпят стеснения свободы, плохо переносят жесткую дисциплину и строго регламентированный режим, критику в свой адрес. В то же время, для них характерна упрямство, обидчивость, проявляют властность, повышенную требовательность к окружающим, часто не желают считаться с их мнением. Важной оказывается потребность признания, стремятся быть в центре внимания. Для женщин в бизнесе, независимо от типа акцентуации характерна частая смена настроения, периоды эмоционального подъема и спада.

Таким образом, исследование позволило определить, что индивидуально-психологические особенности женщин различной национальности отличаются. Практическая значимость работы заключается в возможности использовать результаты проведенного исследования в консультативной практике, тренинговой работе, проектировании психологической службы для женщин, занимающихся бизнесом с целью повышения эффективности их деятельности, а также для разработки практических рекомендаций для бизнесменов с низкой самореализацией как в профессиональной деятельности, так и в личной жизни.



ОХ- шкалы: 1-Демонстративный тип, 2-Застравающий тип, 3-Педантичный тип, 4-Возбудимый тип, 5-Гипертимический тип, 6-Дистимический тип, 7-Тревожный тип, 8-Циклотимный тип, 9-Экзальтированный тип, 10-Эмотивный тип

ОУ- %

Ряд 1 – русские; Ряд 2 - казашки

Рис. 3 Показатели высоких значений по тесту Шмишека у женщин, занимающихся бизнесом русской и казахской национальности, (%)

Библиографический список

- 1 Антоненко И.В. Личностный аспект деятельности предпринимателя: Дис. канд. психол. наук. М., 2005. - 188 с.
- 2 Хизрич Р., Питере М. Предпринимательство. М, 2002. - 20.с.
- 3 Ромазан И.В. Психологические особенности предпринимателя: Дис. канд. психол. наук. М., 2006. - 126 с.
- 4 Белозеров И.П. Основы предпринимательской деятельности: Учеб. наглядное пособие / И.П. Белозеров: МВД РФ, Омск.юрид. ин-т. — Омск: Ом. юр ид. Инт-т МВД России, 2009. 60 с.
- 5 Кретов С.И. Предпринимательство: сущность, директивы и перспективы. — М.: Знание, 2002. 60 с.
- 6 Богословская М.В. Взаимосвязь мотивации достижения и некоторых личностных характеристик у женщин, стремящихся к лидерству // Психологические новости.- 2004.- № 2.- С. 32-34.

В. А. Тюфягин,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор Е. А. Космина

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ЖИЛОМ СЕКТОРЕ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ГОРОДЕ ОМСКЕ И НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время система обеспечения безопасности от пожаров представляет собой сложную социально-экономическую систему. Основными элементами системы обеспечения пожарной безопасности являются органы государственной власти, органы местного самоуправления, предприятия, граждане, принимающие участие в обеспечении пожарной безопасности в соответствии с Законодательством Российской Федерации[3].

Под оперативной обстановкой следует понимать сложившийся в охраняемом районе в тот или иной период времени условий, способствующих или препятствующих возникновению, развитию и ликвидации пожаров и определяющих масштабы их социально-экономических последствий.

2 марта 2010 года на заседании Совета безопасности Омской области рассмотрен вопрос "О состоянии пожарной безопасности в населенных пунктах Омской области" и принято решение о разработке областной целевой программы «Обеспечение пожарной безопасности в Омской области на 2011-2020 годы», которая принята постановлением Правительства Омской области от 13 января 2011 № 1-п. Целью программы является совершенствование и оптимизация системы обеспечения пожарной безопасности в Омской области и, как следствие, повышение состояния защищенности населения и имущества Омской области от пожаров [1].

Комплекс мероприятий для достижения поставленной цели предусматривает решение следующих задач:

- укрепление материально-технической базы противопожарной службы Омской области;
- проведение работ по противопожарной пропаганде и обучению различных групп населения Омской области правилам поведения при пожаре и мерам пожарной безопасности;
- создание условий для снижения рисков пожарной угрозы.

Решение этих задач позволит создать благоприятные условия для устойчивого развития экономики Омской области в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Омской области до 2020 года, утвержденной Указом Губернатора Омской области от 13 февраля 2006 года № 18, и повысить уровень пожарной безопасности в Омской области.

Для повышения уровня пожарной безопасности на территории Омской области необходимо на высоком уровне продолжить работу в соответствии с утвержденными целевой программой и концепцией развития добровольной пожарной охраны на территории Омской области, а также:

- сохранить развитие добровольной пожарной охраны, увеличение ее численности и оснащения, созданию на территории Омской области образцово-показательных подразделений;

- оказывать методическую и практическую помощь общественным объединениям добровольной пожарной охраны;

- в целях недопущения снижения процента и качества прикрытия населенных пунктов Главному управлению МЧС России продолжать плановую работу в этом направлении с Правительством Омской области, органами местного самоуправления и общественными организациями пожарной охраны;

- организовать передачу высвобождающейся техники из подразделений ФПС в казну Омской области для последующего оперативного использования в подразделениях ДПО по представлениям начальников местных гарнизонов;

- создавать на базе имеющихся постов противопожарной службы Омской области добровольные пожарные дружины для привлечения дополнительных сил на тушение пожаров;

- в неприкрытых населенных пунктах организовать добровольные пожарные дружины с последующим оснащением пожарной техникой.

В целях унификации подхода к определению расчетного времени оперативного реагирования подразделений пожарной охраны предусмотрен единый порядок его вычисления:

- время сообщения (в мин.);
- время прибытия (в мин.);
- время подачи первого ствола (в мин.);
- время локализации (в мин.);
- время ликвидации открытого горения (в мин.);
- время ликвидации последствий пожара (загорания) (в мин.);
- время тушения (в мин.);
- время свободного горения (в мин.);
- время занятости на пожаре (в мин.);
- время обслуживания вызова (в мин.).

Среднестатистические показатели оперативного реагирования:

	Среднее время прибытия, мин.			Среднее время подачи ствола, мин.			Среднее время локализации, мин.			Среднее время ликвидации, мин.			Среднее время тушения, мин.		
	2013	2014	%	2013	2014	%	2013	2014	%	2013	2014	%	2013	2014	%
Город	6,61	7,59	14,82	1,80	1,80	0	12,47	13,04	4,57	15,30	15,41	0,7	20,18	23,96	18,7
Село	10,52	8,97	14,73	3,10	3,10	0	10,35	7,74	-25,21	14,23	13,31	-6,46	19,40	17,66	-8,96
Итого:	8,57	8,28	-3,38	2,40	2,40	0	11,41	10,39	-8,93	14,76	14,36	-2,71	19,79	20,81	5,15

Проанализировав статистические данные видно, что время с учетом всех показателей до ввода ствола первой помощи, а именно: время до обнаружения (основной фактор, влияющий на развитие пожара), время сообщения, время на обработку (с учетом имеющейся системы обработки и высылки подразделений), время сбора и выезда, время следования, боевого развертывания и обнаружения пострадавших в зоне воздействия опасных факторов пожара в среднем составляет 33 минуты, что отрицательно сказывается на состоянии пострадавших и зачастую приводит к летальному исходу в результате отравления продуктами горения или термического воздействия в зависимости от процессов горения возникающих в помещениях и скорости их распространения.

Для того чтобы снизить уровень смертности при таких пожарах необходимо исключить из временных показателей такие позиции как обработка сообщения диспетчером службы оперативной диспетчерской связи и передачу информации диспетчеру (радиотелефонисту) подразделения, в районе которого возник пожар, посредством разработки системы оповещения о пожаре сигнал которой по каналу GSM будет поступать непосредственно на пульт диспетчера того района, в зоне обслуживания которого находится жилой дом. Соответственно показатели реагирования на пожары будут выглядеть несколько другим образом.

Время до обнаружения составит 3 минуты (в соответствии с характеристиками установленных приборов) справочные же данные говорят, что время обнаружения необорудованных помещений пожарной сигнализацией составляет от 8-12 минут, а также время на обработку сократится в среднем на 2 минуты.

Система оповещения о пожаре должна быть доступной для всех слоёв населения, легко монтируемой и обслуживаемой только это поможет реализовать и содержать в исправном состоянии эту систему, плата за обслуживание должна быть минимальной и централизованной во избежание сбоев в работе системы.

В настоящее время существует разнообразие пожарно-охранных GSM сигнализаций предлагаемых множеством компаний занимающихся бизнесом в этой сфере, например: Sapsan GSM PRO 4 , Safe Box, AVIZOR KIT, Асон, Бастион Гарант и т.д.

Охранные системы, как и следует из названия, применяются для охраны территории и имущества. Основной задачей GSM охраны является определение факта вторжения на подконтрольную территорию (или определение утечки воды, газа и т.п.) и оповещение владельца с помощью тревожных SMS сообщений.

Предложения в нормативную базу по использованию системы обнаружения, оповещения и извещения о пожаре в жилом секторе: для закрепления на юридическом уровне необходимо в рамках реализации системы обеспечения пожарной безопасности в жилом секторе и её практического применения, дополнить статью 8 Главы 2 «Общие требования безопасности зданий и сооружений, а также связанных со зданиями и с сооружениями процессов проектирования (включая изыскания), строительства, монтажа, наладки, эксплуатации и утилизации (сноса)» Федерального закона от 30 декабря 2009 года № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» изложить в следующей редакции [2].

Здание или сооружение должно быть спроектировано и построено таким образом, чтобы в процессе эксплуатации здания или сооружения исключалась возможность возникновения пожара. Обеспечивалось предотвращение или ограничение

опасности задымления здания или сооружения при пожаре и воздействия опасных факторов пожара на людей и имущество, обеспечивались защита людей и имущества от воздействия опасных факторов пожара и (или) ограничение последствий воздействия опасных факторов пожара на здание или сооружение.

В технических регламентах с учетом степени риска причинения вреда могут содержаться специальные требования к продукции или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, требования к терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения, обеспечивающие защиту отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов).

Для того чтобы снизить уровень смертности при пожарах необходимо исключить из временных показателей такие позиции как время обнаружения пожара, время сообщения, обработка сообщения диспетчером службы оперативной диспетчерской связи и передачу информации диспетчеру (радиотелефонисту) подразделения, в районе которого возник пожар.

Для этого необходимо совершенствовать систему обеспечения пожарной безопасности в жилом секторе, посредством внедрения системы обнаружения, оповещения и сообщения о пожаре сигнал которой по каналу GSM будет поступать непосредственно на пульт диспетчера того района, в зоне обслуживания которого находится жилой дом. Пример такой системы я представил в работе. По результатам исследований разработал алгоритм применения системы обнаружения, оповещения и извещения о пожаре и его ликвидации, который позволяет снизить показатели реагирования на пожары, уменьшить число погибших при пожаре, что является важной составляющей для социально-экономического и демографического развития региона[3].

Библиографический список

1. Областная целевая программа «Обеспечение пожарной безопасности в Омской области на 2011-2020 годы» принята постановлением Правительства Омской области от 13 января 2011 № 1-п.
2. Федеральный закон от 30 декабря 2009 года № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений»
3. Культура и безопасность в современном мире. Материалы междисциплинарной научно-практической конференции с международным участием. – М.: Академия ГПС МЧС России, 2013. – 229 с.

О. М. Тюфягина,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р экон. наук, профессор Е. А. Космина

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ДОБРОВОЛЬНОЙ ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность пожарной безопасности обусловлена необходимостью реализации положений Федерального закона от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» в части реформирования добровольной пожарной охраны, создания необходимых условий для дальнейшего её развития и совершенствования деятельности [4].

Добровольная пожарная охрана – это общественные объединения пожарной охраны, создаются по инициативе частных лиц (физических лиц или общественных объединений) для участия в профилактике и (или) тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ.

Общественные объединения пожарной охраны создаются в два этапа:

Организационный – создание и регистрация в качестве юридического лица общественной организации, прием в качестве членов организации добровольных пожарных, создание структурных подразделений, заведение служебной документации, передача общественной организации имущества и постановка его на учет.

Практический – осуществление подготовки членов общественных организаций добровольной пожарной охраны, профилактика пожаров, тушение пожаров подразделениями, финансовое и материальное обеспечение их текущей деятельности.

При создании общественных объединений в форме общественных организаций учредители данных объединений автоматически становятся их членами, приобретая соответствующие права и обязанности.

Руководящие органы общественных объединений пожарной охраны формируются и осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом соответствующей общественной организации пожарной охраны [5].

Государственная регистрация общественных объединений пожарной охраны осуществляется в соответствии с положениями ст. 21 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» [3].

Решение о государственной регистрации общественного объединения принимается федеральным органом исполнительной власти в области юстиции (далее - федеральный орган юстиции) или его территориальным органом.

Рассмотрение документов гражданина и принятие решения о его приеме в члены (участники) соответствующего общественного объединения пожарной охраны осуществляется в соответствии с порядком, определенным Уставом (Положением) общественного объединения пожарной охраны.

После включения гражданина в сводный реестр добровольных пожарных он приобретает статус добровольного пожарного.

К самостоятельной работе по тушению пожаров допускаются только те добровольные пожарные, которые имеют соответствующую профессиональную подготовку.

Для реализации федерального законодательства, законодательства Омской области в области пожарной безопасности необходимо принятие мер по следующим основным направлениям:

1) в организационно-правовой сфере:

- создание региональной общественной организации ДП;
- создание районных общественных организаций ДПО в каждом муниципальном районе Омской области;
- создание регионального общественного учреждения пожарной охраны «Добровольная пожарная команда» Омской области;
- создание объектов общественных учреждений пожарной охраны;
- разработка и реализация целевых программ и проектов в области пожарной безопасности;
- проведение конференций, семинаров, круглых столов с участием представителей общественных объединений пожарной охраны.

2) в сфере профессиональной подготовки:

- кадровое обеспечение органов местного самоуправления и общественных объединений пожарной охраны специалистами в области обеспечения пожарной безопасности;
- обеспечение органов местного самоуправления, руководителей предприятий и организаций, а также общественных объединений пожарной охраны инструкторско-методическими материалами.

3) в сфере материально-технического обеспечения:

- оказание поддержки в формировании имущества ДПО;
- выделение субсидий из областного бюджета социально-ориентированным некоммерческим организациям, не являющимся государственными (муниципальными) учреждениями, участвующим в профилактике и (или) тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ в границах сельских поселений Омской области.

4) в информационной сфере:

- повышение престижа добровольного пожарного;
- информирование населения о деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти Омской области, органов местного самоуправления Омской области и руководителей организаций в области создания ДПО;
- развертывание масштабного общественного движения по пропаганде культуры безопасности жизнедеятельности, в частности, профилактики пожаров.

5) в социально-экономической и культурно-просветительской сферах:

- обеспечение правовой и социальной защиты добровольных пожарных;
- создание на базе подразделений ДПО культурно-досуговых центров (клубов) добровольных пожарных, студенческих отрядов добровольных пожарных;
- формирование корпоративной общности членов ДПО;
- активизация работы с молодежью по формированию патриотического мировоззрения и привлечению в ряды ДПО;

- создание дружин юных пожарных;
- организация и проведение спортивных и иных культурно-просветительских мероприятий.

В рамках реализации Концепции добровольной пожарной охраны Омской области Главным управлением МЧС России по Омской области подготовлены «Методические рекомендации органам местного самоуправления Омской области по содействию в создании и организации деятельности добровольной пожарной охраны».

В дополнение подготовлены примечания по формированию пакета документов необходимых для государственной регистрации юридического лица.

Для руководителей общественных объединений пожарной охраны подготовлена памятка о необходимых действиях для того чтобы член общественного объединения пожарной охраны приобрел статус добровольного пожарного.

Для регулирования порядка приема граждан в члены районных общественных объединениях добровольной пожарной охраны подготовлена должностная инструкция члена ДПО.

При создании общественных объединений пожарной охраны учредители сталкиваются с тем, что в соответствии с п. 10 статьи 6 Закона № 100-ФЗ общественные организации подлежат обязательной государственной регистрации. При этом не существует понятия «государственная регистрация», а имеются различные виды государственных регистраций, как например государственная регистрации юридического лица и т.п. [1].

Необходимо предусмотреть обязательную государственную регистрацию в реестре и ответственность за не предоставление данных в территориальные подразделения федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности, в том числе о своей деятельности и решениях о ликвидации. Необходимо предусмотреть обязательное уведомление уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, (далее - уполномоченный регистрирующий орган) в территориальные подразделения федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности о решениях в отношении общественных объединений пожарной охраны.

Для повышения статуса добровольного пожарного необходимо в статье 10 Закона № 100-ФЗ предусмотреть в обязательном порядке, что «участвовать в тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ вправе добровольные пожарные, годные по состоянию здоровья к осуществлению этих видов деятельности, и сдавшие территориальной комиссии зачет по знанию первоочередных действий по тушению пожара, спасению людей и имущества при пожаре, проведению аварийно-спасательных работ до прибытия подразделений пожарной охраны иных видов».

В п. 3 ст. 20 Закона № 100-ФЗ предусмотреть, что «Режим несения службы (дежурства) в территориальной добровольной пожарной команде, утвержденный ее учредителем (учредителями), обязательно согласовывается с начальником местного гарнизона пожарной охраны», и дополнить пунктом 4 о том, что «порядок несения службы (дежурства) работниками добровольной пожарной охраны и добровольными пожарными в составе дежурных сил и средств подразделений пожарной охраны других видов (порядок совместного дежурства) определяется федеральным органом

исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности» [2].

В ходе работы с Реестрами возникают вопросы по внесению изменений связанных с изменением учредительных данных общественного объединения пожарной охраны и персональных данных самих добровольных пожарных, таких как:

- изменение названия, ОГРН, юридического или почтового адреса общественного объединения пожарной охраны;

- прекращение деятельности общественного объединения пожарной охраны;

- изменение персональных данных добровольного пожарного (например Фамилии (при выходе замуж), паспортных данных, места проживания и контактных данных);

- исключение добровольного пожарного, в связи с исключением из членов (участников) общественного объединения пожарной охраны.

Вместе с тем, как показывают результаты проведенного анализа и оценки состояния нормативно-правового и ресурсного обеспечения, меры по обеспечению пожарной безопасности силами добровольной пожарной охраны, нуждаются в корректировке и дополнениях.

Библиографический список

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации.
2. Налоговый Кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
4. Федеральный закон от 06.05.2011 № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране».
5. Концепция «О развитии добровольной пожарной охраны на территории Омской области в период с 2012 года по 2016 год» от 2 мая 2012 года.

А. Ю. Чукалина,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель д-р психол. наук, профессор Е. П. Щербаков

СОЦИОНИКА КАК КЛЮЧ К ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Природе человека свойственен непрекращающийся поиск источников обмена информацией. Каждому человеку хочется быть понятым, принятым, признанным. Осознавая данные потребности, становится, как никогда, актуален поиск особенностей информационного обмена, учитывая которые, можно более эффективно выстраивать межличностные отношения. Понять закономерности информационного обмена способна помочь Соционика.

Соционика представляет собой концепцию дифференцирования личностей на психологические типы, основываясь на ее системе восприятия и информационного

обмена. По определению Е.С.Филатовой, соционика – это наука о психически здоровых людях, об их типических различиях, о том, как эти различия проявляются в жизни и как их определить [4]. Теоретическим субстратом соционики являются психологические типы, выделенные отцом аналитической психологии - К.Г.Юнгом [5] и теория типов информационного метаболизма, изучаемая польским психиатром Антоном Кемпинским [2]. Вышеперечисленные труды были изучены, усовершенствованы и преобразованы в стройную систему типов информационного метаболизма – соционику, Аушурой Аугустинавичюте [1].

Соционический тип человека определяется порядком расположения соционических функций в каждом из четырех каналов связи. Соционические функции представлены четырьмя дихотомиями. Первая дихотомия «рациональность – иррациональность» определяет степень контакта с окружающей средой в процессе его восприятия. Иррационалам свойственен непосредственный контакт с внешним миром, они живут в потоке событий, склонны поступать ситуативно, под влиянием момента. В свою очередь, рационалы взаимодействуют с миром через мыслительные процессы – оценивают, планируют, сравнивают, принимают решения. У рациональных типов в первом и четвертом информационном канале расположена Логика или Этика, у иррациональных – Сенсорика или Интуиция. Вторая дихотомия «экстраверсия – интроверсия», определяет направленность информационного обмена. Экстравертам свойственна ориентация на восприятии, преимущественно, внешнего мира, легко заводит новые контакты, не склонен к интроспекции. Интроверт – в процессе обработки информации ориентируется на собственные впечатления, взгляды, умозаключения относительно воспринимаемого объекта, внешне спокоен, чаще приспосабливается к ситуации, нежели меняет ее. Третья дихотомия – «логика – этика», определяет первостепенность объект-субъектных взаимосвязей. Логики заинтересованы в восприятии конкретных объектов реальности, мыслят категориями «правильно – не правильно», ценят профессионализм. Этики, в свою очередь, уделяют особое внимание качеству взаимоотношений между субъектами, чувствам, эмоциям, контролю за психологической дистанцией в процессе общения. Этикам ближе мышление категориями «хорошо – плохо». Четвертая, она же последняя, дихотомия – «сенсорика – интуиция» определяет первостепенность, для данного типа, предметов или идей. Сенсорики склонны к конкретному, физическому восприятию окружающего мира, придает особое значение физическому комфорту, с легкостью оперирует предметами, предпочитает получать обозримые результаты своего труда.

Порядок расположения функций в четырех каналах связи и формирует соционический тип. Функции в каналах располагаются в порядке уменьшения силы воздействия.

I. Первый канал - самый мощный, в наибольшей мере определяющий психический тип человека, здесь располагается программная функция. У экстраверта - канал занят «черной» функцией, у интроверта – «белой». Психическая функция Первого канала связи - область, где индивид в наибольшей степени уверен в себе, легко ориентируется, спокойно переносит критику и шутки в свой адрес. По этому каналу человек получает наиболее полную и объективную информацию о мире. Его мысли, его действия и часто его профессия так или иначе зависят от вида функции, действующей в его Первом канале.

II. Второй канал называют «продуктивным», или «творческим». Это - доминантная сфера, область активного действия, направленного вовне. Творческие возможности человека всегда согласуются с функцией, действующей в этом канале.

III. Третий канал – «канал наименьшего сопротивления», здесь расположена внушаемая функция, отвечающая за стремление, часто неосуществимое, видеть себя в согласии с миром и с самим собой. Но этот канал не обладает слишком сильной энергетикой, так что давление, оказываемое в этой области, человек воспринимает весьма болезненно. Психическая функция, размещенная здесь, оказывается в результате весьма уязвимой для постороннего «вторжения».

IV. Четвертый информационный канал называют обычно суггестивным, ибо по этому каналу человек в наибольшей степени внушаем. Данная психическая функция - самая слабая из четырех; человек весьма неуверенно по ней ориентируется. Однако на сознательном уровне он почти безразличен к информации в данной области и довольно слабо ее воспринимает [3]. Данная функция лучше всего подходит для «подстройки» к другому человеку, по данной функции типу легче всего безболезненно пойти на уступки.

Сочетание рассмотрены выше функций по порядку их расположения в информационных каналах образует 16 соционических типов (Таблица 1). Совокупность соционических типов именуется «соционом». Характерной особенностью соционической типологии является тот факт, что в отличие от большинства ранее предложенных теорий, где одни типы считались более социальными, более приспособленными к жизни, нежели другие, социологические типы равноценны. Каждый из них имеет свои слабые и сильные стороны, свою социальную роль, зависящую от конкретных характеристик данного типа и условий его обитания.

Таблица 1

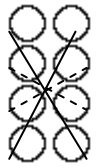
Соционические типы

Признаки типа			Псевдоним	Условное обозначение	
Рационалы	логико-	интуитивный	экстраверт	Дж. Лондон	■△○□
			интроверт	Робеспьер	□▲●■
		сенсорный	экстраверт	Штирлиц	■○△□
			интроверт	Горький	□●▲■
	этико-	интуитивный	экстраверт	Гамлет	□△○■
			интроверт	Достоевский	□▲●■
		сенсорный	экстраверт	Гюго	□○△□
			интроверт	Драйзер	□●▲■
Иррационалы	интуитивно-	логический	экстраверт	Дон Кихот	▲□□○
			интроверт	Бальзак	△■●■
		этический	экстраверт	Гексли	▲□□○
			интроверт	Есенин	△■●■
	сенсорно-	логический	экстраверт	Жуков	●□□△
			интроверт	Габен	○■▲■
		этический	экстраверт	Наполеон	●□□△
			интроверт	Дюма	○■▲■

Для достижения максимальной эффективности в процессе коммуникации необходимо использовать потенциал суггестивной функции собеседника. Суггестивная функция располагается в четвертом канале, который в большей степени поддается внушению. Каждый тип нуждается в поддержке извне по внушаемой функции. Установить контакт с представителем любого из соционических типов проще всего через демонстрацию поведения, характерного для дуала данного соционического типа. Дуальные отношения между соционическими типами – это отношения полного взаимодополнения (Таблица 2). При дуальных отношениях у одного из партнеров по коммуникации первая функция должна полностью совпадать с четвертой функцией – второго партнера. При этом вторая и третья функция противоположны друг другу, противоположных вертностей.

Таблица 2

Схема дуальных отношений в соционике

Наименование	Схема	Характеристика
Дуальные отношения		Отношения полного психологического дополнения, самые удобные, там не нужно приспосабливаться друг к другу. Человек может оставаться самим собой. Происходит естественное, самой природой обусловленное разделение обязанностей, и человек в такой паре получает возможность заниматься посильным и интересным для себя делом.

Учитывая вышесказанное, соционику не сложно использовать в качестве инструмента повышения эффективности. Чтобы наладить добрые дружеские отношения с Логико-сенсорным экстравертом, необходимо продемонстрировать проявления этичности – чувство такта, искреннее восхищение живостью ума, индивидуальностью и чувством юмора собеседника. Вызвать расположение Сенсорно-этического экстраверта не сложно, используя логику – побеседовать на актуальные темы, спросить совета. Логико-интуитивный интроверт будет рад общению с эмоциональным позитивным человеком. Этико-сенсорный экстраверт будет рад, если у представителя этого типа спросят совета, похвалят за компетентность. Восхищайтесь остроумием и энергичностью Логико-сенсорного экстраверта, не торопите события. Этико-интуитивный интроверт с удовольствием послушает информацию о современных технических инновациях. Логико-сенсорный интроверт оценит внимательное отношение к правилам этикета и одобрение собственной гуманности. Этико-интуитивный экстраверт с особой радостью воспримет позитивную оценку своих деловых качеств. Интуитивно-логический экстраверт с удовольствием ответит на просьбу о протекции и комплементы его решительности. Сенсорно-этический интроверт предпочтет поделиться воспоминаниями различной давности. Интуитивно-логическому интроверту будут приятны комплементы его чувству стиля и умению вести домашние дела. Сенсорно-этический экстраверт будет рад признанию оригинальности его умозаключений и чувства юмора. Расположение Интуитивно-этического экстраверта завоюют комплементы его энергичности, веселому нраву и

уникальности. Сенсорно-логический интроверт оценит искреннее одобрение своих идей. Интуитивно-этический интроверт оценит поддержку, готовность защищать его интересы. Сенсорно-логический экстраверт оценит готовность стать его внимательным слушателем и комплементы в адрес оригинальности его идей.

Благодаря доступной и элементарной системе соционических типов и их взаимоотношений, соционика действительно становится ключом к повышению эффективности межличностных коммуникаций в любой сфере человеческой жизни. В свою очередь, способность к эффективной коммуникации может быть использована для установления внутрисемейных дружеских, профессиональных взаимоотношений.

Библиографический список

1. Аугустинавичюте А. Соционика: Введение. / Сост. Л.Филиппов - М.: АСТ, СПб.: Terra Фантастика, 1998. – 448с.
2. Кемпинский А. Экзистенциальная психиатрия. - М-СПб.: Университетская книга, Совершенство, 1998. - 320 с.
3. Филатова Е.С. Соционика для вас. Сибирский хронограф, 1994 –282с.
4. Филатова Е.С. Соционика для всех: наука общения, понимания и согласия. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 373с.
5. Юнг, К. Г. Психологические типы / под ред. В. Зеленского; пер. С. Лорие. - СПб.: Азбука, 2001.- 736с.

М. А. Чурсин,
ЧУОО ВО «ОмГА»,

Научный руководитель канд. экон. наук, профессор Д. М. Радичка

РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВЫГОДЫ ДЛЯ ЗАКАЗЧИКА ПРИ АУТСОРСИНГЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В рамках диссертационного исследования по теме «Экономическая модель роста взаимной выгоды для заказчика и исполнителя аутсорсинга информационных технологий» мы изучаем модели расчета экономической выгоды для заказчика при аутсорсинге информационных технологий.

Актуальность темы выгоды для заказчика обусловлена объективным противоречием, в котором, с одной стороны, заказчику выгодно определить как можно более низкую цену договора аутсорсинга, с другой стороны, получить максимальную функциональную надежность информационных технологий для бизнеса. Заказы на информационно-технологические услуги, для заказчика являются дополнительными затратами, не входящими добавленной стоимостью в его базовый продукт, следовательно, для повышения ценовой конкурентоспособности, снижения затрат их объем, периодичность, повторяемость должны быть минимальны [1].

При принятии решения об аутсорсинге необходимо проанализировать финансовые и организационные затраты, не упуская из зоны анализа риски, возникающие

при организации аутсорсинга. Отсутствие полноценного анализа при принятии данного решения может вместо выгоды нанести ощутимые убытки.

Поставщики аутсорсинговых услуг обычно используют методики для расчета эффективности аутсорсинга, позволяющие показать финансовые преимущества и очень часто выводят из области анализа возможные убытки от возникающих рисков.

Фактически анализ необходим для возможных убытков, связанных с качеством и надежностью. В данном случае, результаты анализа рисков могут влиять как на "расходную", так и на "доходную" часть анализа. Задача анализа эффективности аутсорсинга требует решения для каждой компании в отдельности.

В настоящее время существуют два основных подхода к оценке эффективности аутсорсинга: однокритериальный и многокритериальный. При однокритериальном подходе измеряется влияние использования аутсорсинга только на одну характеристику предприятия. Как правило, речь идет о финансовых результатах, а в качестве оценочного показателя берутся экономия или дополнительный доход, полученный благодаря аутсорсингу. При многокритериальном подходе оценивается влияние аутсорсинга на разные аспекты деятельности компании [6].

Методики, используемые для оценки затрат на информационные технологии, носят название Total Cost of Ownership (ТСО) или "Совокупная стоимость владения", (ССВ). Под этим термином подразумевается как сам показатель совокупной стоимости владения, так и методика его получения. Показатель ТСО определяется как оценка затрат на информационные технологии на протяжении всего жизненного цикла, приведенная к конкретному периоду времени.

Анализируя практику договоров ИТ-аутсорсинга, мы видим частое использование экономической модели расчетов, предполагающей оплату услуг ИТ-компаний по факту их получения и затраченных подрядчиком ресурсов, так называемая модель pay-per-use.

В рамках этой модели определяется оплачиваемый в рамках абонентской платы минимальный объем, а также максимально возможный объем услуг. Все потребление ресурсов в этом коридоре измеряется ежеминутно и тарифицируется по ежемесячному тарифу за превышение. Это позволяет достичь экономии 10-30% по статье "вычислительные ресурсы".

На первый взгляд эта модель выгодна заказчику – экономия до 30% существенна, и выгодна подрядчику – отработал и получил оплату в соответствии с объемами и затраченными ресурсами. Однако при детальном рассмотрении мы увидим, что подрядчик ограничен в доходах максимально возможным объемом, для увеличения объема доходов ему выгодно, чтобы у заказчика было как можно больше "проблем".

Встречается и модель Time and Material. Здесь стоимость формируется по заранее определенной тарифной сетке, в зависимости от затраченного на работы времени. Однако эта модель не совершенна с точки зрения качества сервиса, получаемого заказчиком. Если возникнет некая потребность в выполнении срочных работ, то есть вероятность, что они не будут выполнены, поскольку ресурсы под это не зарезервированы. Данная схема не подходит для систем, критичных к простоям. В такой модели заказчик платит не за результат, а за затрачиваемое на работы время.

На наш взгляд экономическая модель должна строиться на принципе когда аутсорсинговая компания будет увеличивать свои доходы как % от повышения эффективности заказчика, то есть % от сниженных затрат заказчика и % от увеличенной добавленной стоимости продукции заказчика.

В этом случае, во-первых, нужно чтобы в предмет договора IT-аутсорсинга звучал следующим образом: «... заказчик поручает, а исполнитель берет на себя обязательства обеспечить доступность информационно-технологических ресурсов компании 24 часа в сутки, 7 дней в неделю, 365 дней в году; периодически сокращать стоимость владения информационно-технологическими ресурсами; обеспечивать сервис технической поддержки SLA-99,9% ...».

Во-вторых, раздел договора «Расчет цены» должен содержать базовую стоимость договора и премиальную составляющую цены договора.

Базовая стоимость может вычисляться методами Pay-Per-Use или Time and Material, а премиальная часть договора вычисляется как % от повышения эффективности деятельности заказчика, и рассчитывается по формуле:

$$\Sigma = (X_z \% * Z_z = Z_n - Z_o) + (X_c \% * Z_s = Z_k - Z_i),$$

где, Σ – премиального дохода;

$X_z\%$ – величина вознаграждения за снижение затрат;

Z_n – величина затрат до начала действия договора;

Z_o – величина затрат после начала действия договора;

Z_z – разница между величинами затрат;

$X_c\%$ – величина вознаграждения за повышение добавленной стоимости;

Z_s – величина добавленной стоимости до начала действия договора;

Z_k – величина добавленной стоимости после действия договора;

Z_i – разница между величинами добавленной стоимости.

Кроме формального договора составляется Соглашение об уровне предоставления услуги (англ. Service Level Agreement (SLA)) [3], содержащее описание услуги и уровень качества предоставления данной услуги.

Для определения критичности и соответствующего минимального уровня сервиса необходимо исходить из оценки рисков. Возможна количественная оценка риска (расчет суммы вероятных потерь), либо качественная оценка, построенная на относительной шкале (например, «риск, сравнимый с потерей бизнеса», «риск, приводящий к критическим финансовым потерям», «риск, приводящий к существенным потерям», «риск, приводящий к затруднениям в работе», «риск с несущественными последствиями»).

После проведения оценки рисков строится таблица, в которой различным значениям (или диапазонам) гарантированной доступности сервиса ставится соответствующий уровень риска.

Строим таблицу рисков

Время недоступности	Уровень доступности, в %	Категория риска	Возможные потери (в т.ч. в денежном выражении)
4 дня в месяц	80 %	Риск, сравнимый с потерей бизнеса	Потеря клиентов и бизнеса в регионе
3 дня в месяц	85 %	Риск, сравнимый с потерей бизнеса	Потеря клиентов и бизнеса в регионе
2 дня в месяц	90 %	Риск, сравнимый с потерей бизнеса	Потеря клиентов и бизнеса в регионе
8 часов в месяц	95 %	Возможны критичные финансовые потери	Возможна потеря части клиентов, штрафные санкции
4 часа в месяц	97,5 %	Возможны критичные финансовые потери	
2 часа в месяц	98,8 %	Возможны существенные финансовые потери	
1 час в месяц	99,38 %	Возможны существенные финансовые потери	
30 мин в месяц	99,69 %	Затруднения в работе, возможные потери	
10 мин в месяц	99,9 %	Несущественные потери	
5 мин в месяц	99,95 %	Несущественные потери	
1 мин в месяц	99,99 %	Несущественный риск	
30 сек. в месяц	99,995 %		Сбой неощутим
10 сек. в месяц	99,998 %		Сбой неощутим

Из таблицы видно, что уровень доступности должен быть не ниже, чем 95 %, и не выше, чем 99,95 %.

Допустим, что ИТ-бюджет составляет 100 000 руб., из них на данный сервис планируется выделение не более 30 000 руб.

Предположим, что по расчетам поставщика услуг сервис может быть представлен в диапазоне от 70% доступности за 15 000 руб. до 99,9% доступности за 40 000 руб.

Отсекаем варианты, выходящие за граничные условия.

Учитываем политику компании и существующую ситуацию, требующую минимизации рисков и возможных потерь, и снижаем допустимые границы по рискам (доступность должна быть не ниже 98,8 %).

Получаем новые предложения поставщика услуг: от 98,8 % доступности за 31 000 руб. до 99,8 % доступности за 35 000 руб. Это и будет переговорным пространством.

Исходя из построенной таблицы, выбирается минимально допустимый уровень доступности. Снижение ниже этого уровня недопустимо. Таким же образом определяется и минимально допустимый режим предоставления сервиса (т.е. время реагирования и (или) время исполнения и (или) время предоставления сервиса).

Далее определяются максимально возможная стоимость сервиса, исходя из бюджетных ограничений, политики предприятия, других требований.

Библиографический список

1. Аникин Б. Аутсорсинг. М.Ж Инфра М, 2012. 186 с.
2. Буянов Д. А. ИТ-аутсорсинг и теория транзакционных издержек // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика . 2014. №1.
3. Голодок О.В. Оценка эффективности аутсорсинга ИТ-услуг: проблемы и решения// Всероссийский журнал научных публикаций 2011 №9.
4. ИТ-сервисы: различные экономические модели. Tadviser. URL: <http://tadviser.ru/a/224909> (дата обращения: 12.10.2016).
5. Квасницкий В. Н., Грищенко П. Л. Методика оценки уровня качества услуг, предоставляемых ИТ-подразделением // ТДР . 2013. №4.
6. Котляров И.Д. Принятие решения об использовании аутсорсинга на основе оценки его эффекта для предприятия // Инновации. 2010. № 9.
7. Михнева С. Г., Маркеева Г. А. Формирование концепции аутсорсинга и его место в хозяйственной деятельности современного предприятия // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки . 2013. №1 (25).

СОДЕРЖАНИЕ

Е. М. Абраимова Возможности игровой деятельности дошкольников для развития коммуникативных компетенций	3
Т. В. Абрамова Взаимодействие эмоций и цвета	6
Е. В. Бабенко Система стратегического планирования в банке	9
Р. М. Байтемиров Технологии и принципы организации дистанционного образования	16
Л. Ф. Боева К вопросу о структуре конфликта	20
О. С. Брунина Влияние менталитета на психологический климат в интернациональном коллективе	23
М. В. Виноградова Региональное экономическое развитие Казахстана: банковские оценки и перспективы	25
Ж. Джумадилова Вопросы формирования психологической готовности к построению карьеры у студентов вуза искусств	29
О. В. Довгань К вопросу формирования этнотолерантности у детей в начальной школе	32
М. С. Ефремов Внешние эффекты или экстерналии	36
Р. М. Жакупова Особенности патриотического воспитания в вузе	39
И. С. Калмыков Контроллинг персонала и моббинг в трудовых коллективах	42
Е. В. Кирьян Факторы формирования лидерских качеств студенческой молодежи	46
А. Ю. Кицелюк Проблемы современного управления в России	49
Л. Ж. Кожобаева Формирование изобразительных навыков в изображении натюрморта	51

В. В. Лучко Система продвижения банковских продуктов путем создания безопасного цифрового банка	56
Р. О. Лучко Моделирование и оптимизация бизнес-процессов с использованием современных методологий и программных систем	59
Д. Д. Макаренко Совершенствование системы управления государственным казенным учреждением на примере КГКУ Детский дом 35 г. Комсомольска-на-Амуре	61
А. А. Макенов Проблема изучения агрессии в теориях инстинктивистов	64
А. А. Макенов, Е. П. Щербаков Проблема изучения агрессии в теориях психоанализа	65
Т. П. Мартыненко Теоретический аспект применения веб-квест технологии в изучении английского языка	67
С. С. Мендыкулова Конфликты в организации. Причины их возникновения и пути их разрешения.....	71
Л. Н. Мутасова Некоторые особенности восприятия информации учащимися младших классов	75
К. Д. Мырзатаева Иностранные банки как фактор поддержания конкурентной среды в сфере банковских услуг Республики Казахстан	79
М. И. Орлова Дистанционное обучение в школе	82
Е. А. Соболева Влияние сверстников на формирование самооценки детей старшего дошкольного возраста	85
Ф. Е. Темирбеков Сущностная характеристика понятий: «саморегуляция поведения личности» и «учебная успешность»	88
В. А. Тхетелев Совершенствование взаимодействия между сельхозтоваропроизводителями и органами государственной власти (ОГВ) как следствие проводимой модернизация системы управления в ОГВ агропромышленного комплекса (на примере Московской области).....	92
Г. С. Токбаева Индивидуально-психологические особенности женщин, занимающихся бизнесом.....	98
В. А. Тюфягин Совершенствование системы обеспечения пожарной безопасности в жилом секторе на основе оценки пожарной безопасности в городе Омске и населенных пунктах Омской области	103

О. М. Тюфягина Организационно-правовое регулирование управления подразделениями добровольной пожарной охраны на примере Омской области	107
А. Ю. Чукалина Соционика как ключ к эффективной коммуникации	110
М. А. Чурсин Расчет экономической выгоды для заказчика при аутсорсинге информационных технологий	114

Научное издание

Сборник научных статей
для магистрантов и аспирантов

20 декабря 2016 года

Компьютерная вёрстка Т. М. Казаковой

Материалы сборника опубликованы в авторской редакции