

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



**СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ**

*Сборник материалов
Всероссийской научно-практической конференции с
международным участием*

27 октября 2022 года

Грозный 2022

УДК

ББК

С

Ответственный редактор

кандидат экономических наук, доцент *Джабраилова Л.Х.*

У-67 Современные направления развития экономики и управления образованием: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Грозный, 27 октября 2022 г.) – АЛЕФ, 2020. – 352 с.

ISBN

Сборник включает в себя материалы Всероссийской научно-практической конференции «Современные направления развития экономики и управления образованием» на которой рассмотрены различные вопросы совершенствования системы управления высшими образовательными организациями, а также обмен исследовательскими результатами и практическим опытом применения современных подходов к оценке влияния цифровизации на экономику и управление образованием.

Материалы сборника будут полезны для широкого круга ученых, аспирантов, магистров и студентов вузов.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Тексты статей публикуются в авторской редакции.

ISBN

© ФГБОУ ВО «ЧГПУ», 2022

© Коллектив авторов, 2022

© Издательство «АЛЕФ», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Абдурахманов Х-Б.А., Джабраилова Л.Х., Исраилов М.В. «Парадигмальные основания управления системой образования»	5
Акаев Тимерхан Р., Абубакаров М.В. «Управленческие компетенции руководителя в образовательной организации»	12
Алмагуль М. К, «Управление университетом: новый дизайн»	18
Амерханова Г.Ш. «Эффективность стимулирования персонала предприятия»	22
Амерханова З.Ш. «Мотивация персонала в образовательной организации»	27
Арсамбиева М.А., Джабраилова Л.Х. «Программа развития образования как основной стратегический инструмент управления»	32
Гайрбекова М.И., Кунтаева Л.Э. «Влияние социально-экономических процессов на развитие системы образования»	41
Гезиханов С.А., Демельханова З.У., Ахмадов А.У. Особенности процесса формирования кадрового резерва в сфере образования	49
Гришаев В.С., Канагатова А.М. «Сравнительный анализ психологического аспекта правосознания в Казахстане, Российской Федерации и в Китайской народной республике»	55
Домашенко И.В. «Концептуальные основы модели развития управленческой культуры методистов системы общего образования» ..	63
Ибрагимова З.М. «Обучение как средство повышения ценности человеческих ресурсов организации»	73
Лебедева Т.В. «Решение проблем российских вузов в целях увеличения объёмов международной образовательной иммиграции»	78
Мустахитдинова Ю.А., Зарипова Р.С. «Разработка телеграм-ботов для использования в образовательных учреждениях»	87
Мусхаджиева Т.А. «Роль формирования компетенций у будущих педагогов в организации летнего отдыха детей»	92
Новикова М.Г. «Проблемы формирования профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки» ...	95
Прохорова С.Ю. «Роль вуза в развитии региональной инновационной экосистемы: анализ и рекомендации»	101
Ржохин А.А. «Корпоративное образование: активные методы как эффективный инструмент обучения»	112
Саралинова Д.С., Юшаева Р.С-Э. «Перспективы развития системы образования в структуре приоритетов развития страны»	116

Тайсумова М.М., Ильясова К.Х., Мальсагов Б.С. «Стратегия развития образовательного учреждения».....	122
Таштамиров М.Р. «Концепции кредитования образования в контексте мирового опыта».....	128
Третьякова М.О., Белова И.В. «Перспективы и изменения в подготовке государственных служащих и экономистов».....	137
Тюляева М.В. «Социально-педагогический тренинг как эффективная форма обучения постдипломного профессионального образования» ...	143
Цакаева М.И., Мусаева З.С. «Методика и инструменты преподавания математики в школе».....	150
Чаплаев Х.Г., Тавбулатова З.К. «Управление человеческими ресурсами в образовательных учреждениях: мотивационные концепты»	154

СЕКЦИЯ 2. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Астамирова Х.Х., Куркиев Ш.И. «Проблемы современного образования. Цифровизация образования и EDTECH»	161
Вахабова М.Х., Губашева Х.А., Вахабова Л.Х. «Роль современного педагога в цифровой трансформации сферы образования».....	166
Волошинова Н.А. «К вопросу о влиянии глобальной демократии на развитие системы государственного управления в переходный период развития общества.....	171
Воронцов С.Ю. «Содержание и технология развития управленческой культуры методиста системы общего образования в учреждении постдипломного педагогического образования.....	175
Исраилова З.Р., Вахаева М.А. «CBDC: грядущая эра цифровых активов».....	186
Мустафин Р.Ф. «Оптимизация информационного пространства художественной школы путем внедрения Telegram бота».....	190
Мусханова И.В., Мамуев А.М., «Роль современных технологий в образовании детей с ОВЗ»	194
Боднева Н.А. «Практика использования современных педагогических технологий в системе современного среднего общего образования».....	203
Силкина О.Ю., Зарипова Р.С. «Обеспечение информационной безопасности в условиях цифровизации экономики»	212
Турпалова М.С., Зайналабдиева Т.С., Электронная информационно-образовательная среда как показатель эффективности деятельности образовательной организации.....	218
Турпалова М.С., Электронное портфолио учебных и внеучебных достижений, обучающихся.....	222
Устарханова М.С., Тайсумова Х.В. «Концепции и технологии в эпоху цифровизации в системе государственного управления»	225

СЕКЦИЯ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 338.2

ПАРАДИГМАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Абдурахманов Хож-Бауди Ахмадович,

Чеченский государственный колледж,

г. Грозный, Россия

e-mail: havazh-axa@mail.ru

Джабраилова Лаура Хамзатовна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: laura-grozny@mail.ru

Исраилов Магамед Вахаевич,

Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,

г. Грозный, Россия

e-mail: m.israilov@chesu.ru

Аннотация. В статье рассмотрены парадигмальные основания управления отечественной системой образования с учетом современных тенденций формирования современной российской образовательной системы, в которую продолжают активно внедрять реформы и передовые инновационные механизмы. В ходе исследования, авторами отмечено, что управленческая деятельность в системе образования должна быть ориентирована на достижение конкретного результата. В связи с этим ключевыми критериями анализа управленческой образовательной деятельности определены эффективность, результативность и эквифинальность.

Ключевые слова: управление, система образования, парадигмальные основания.

PARADIGMATIC FOUNDATIONS OF EDUCATION SYSTEM MANAGEMENT

Abdurakhmanov Hozh-Baudi Akhmadovich,

Chechen State College,

Grozny, Russia
e-mail: havazh-axa@mail.ru

Dzhabrailova Laura Khamzatovna,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: laura-grozny@mail.ru

Israilov Magamed Vakhaevich,
Kadyrov Chechen State University,
Grozny, Russia
e-mail: m.israilov@chesu.ru

Abstract. The article examines the paradigmatic foundations of the management of the domestic education system, taking into account the current trends in the formation of the modern Russian educational system, which continues to actively introduce reforms and advanced innovative mechanisms. In the course of the study, the authors noted that management activities in the education system should be focused on achieving a specific result. In this regard, the key criteria for the analysis of managerial educational activities are efficiency, effectiveness and equifinality.

Keywords: management, education system, paradigmatic foundations.

Функционирование государственной экономической системы России и рост ее конкурентоспособности в глобальном отношении зависит как от привлеченных инвестиций, так и от эффективности законодательных процессов, инновационных возможностей, а также от кадров соответствующего квалификационного уровня подготовки, качественных изменений в устройстве человеческого капитала, который наращивается благодаря образовательным процессам.

Существующее в последнее время тезисное утверждение, что основной проблематикой отечественного экономического сектора является приоритетная направленность на экспорт сырьевых ресурсов (в первую очередь это касается углеводородов), очевидно, представляется неверным, так как результат рассматривается как причина. Для того чтобы избавиться от нефтяной зависимости, государству необходимо готовить кадровиков, задачей которых будет обслуживание и активное развитие высокотехнологичных производственных процессов. Иначе говоря, изменения в структуре экономического сектора, основание нового технологического уровня могут быть достигнуты только при взаимодействии фундаментальных и прикладных положений науки, при соблюдении баланса эффективной деятельности институтов профессионального и общего образования. В этой связи представляется необходимым подробно

рассмотреть определенные проблемы, связанные с регулированием этой сферой, а также выполнить анализ итогов ее преобразований за период существования современного российского государства.

Вышеперечисленные процессы необходимо выполнить именно в данный период времени, так как вследствие кадровых преобразований Минобрнауки России предпринимаются попытки осуществить проверку результатов преобразований и изменить некоторые аспекты образовательной политики.

Так, представляется необходимым с учетом современных тенденций формирования российской образовательной системы, в которую продолжают внедрять реформы и активные инновационные механизмы, внести существенные корректировки в регулирование этой социальной областью. Однако требуется не только пересмотреть набор управленческих концепций, но и выполнить анализ комплекса мер, направленных на повышение качества управленческой деятельности и сокращение чрезмерной централизации.

На сегодняшний день такое явление, как регулирование систем образования, в определенной степени исследовано достаточно [1-5]. Приведем ряд эффективных подходов, разработанных исследователями: парадигмальный, проектно-квалитативный, процессный в отношении регулирования систем образования; проектирование педагогической деятельности, применение системной инженерии и т.д.; управление структурными моделями образовательной системы; координирование инновациями в образовательной сфере и другие.

Вследствие того, что существующие подходы представлены разрозненно, они не дают полной картины о форме управления сферой образования.

Парадигмальные основания занимают ведущую позицию в управленческой образовательной системе. Если на стадии разработки концепций, принципов, исходных положений допускаются ошибки, то это может привести к утрате ресурсов личностного, финансового, материального характера.

Примеры парадигмальных установок, негативно влияющих на качество управления образованием подробно рассмотрены в работе [4]. Автором приведен пример нескольких парадигмальных структур, которые в течение десятков лет используются в сфере отечественного образования. Также выявлены причины появления таких парадигмальных подходов, определены их результаты и методы сокращения негативных последствий.

Рассмотрим индуктивные и дедуктивные положения парадигмальных подходов в управленческой образовательной сфере. Дедуктивное начало предусматривает осуществление стратегического управленческого плана и определенных управленческих процессов субъектом управления после формулирования конкретного представления о своих функциях по отношению к объекту управленческой деятельности. При этом наиболее часто

управленческие процессы в отношении координирования систем образования выполняются в соответствии с индуктивным подходом. Субъект управленческой деятельности утверждает решение, которое закрепляется в нормативе, приступает к реализации действий по их выполнению и на последнем этапе представляет обоснование функций.

В качестве примера индуктивного аспекта можно привести принятие необдуманных решений, легкое решение острых социальных вопросов, использование сомнительных инновационных технологий. При этом достигается только краткосрочный эффект от результата, который не способен положительно повлиять на развитие системы образования.

Для исключения своеволия в управленческой деятельности необходимо обратиться к многоуровневому, многоступенчатому анализу управленческих программ. Представляется целесообразным на законодательном уровне закрепить обязательные нормативы и создать список мероприятий проведения экспертизы управленческих функций в профессиональном, правовом и экономическом направлении.

В частности, вопросы, которые относятся к реализации полномочий субъектами управленческой образовательной деятельности, пронизаны большим количеством противоречивых позиций. Эти проблемные моменты решаются через изменение базы правовых нормативов и организационно-штатного устройства, а также посредством использования автоматизированных управленческих информационных систем, подходов межбюджетного урегулирования, разработки государственно-общественных аппаратов для осуществления контрольных функций.

первый фундаментальный закон кибернетики, известный как: «Разнообразие сложной системы требует управления, которое само обладает некоторым разнообразием».

При соблюдении принципа необходимого разнообразия (принцип У. Росса Эшби) [8], при котором уровни сложности управляемых и управляющих систем соответствуют определенным критериям, можно указывать на то, что в сфере управления образованием существует системность подходов и их сбалансированность. Также, согласно принципу Эшби, для развития образовательной сферы необходимо использовать инновационные технологии. Это позволит увеличить конкурентоспособность отрасли и сделать ее более устойчивой перед экономическими и социальными изменениями. С другой стороны, неправильное использование инновационного прогресса в образовании может привести к снижению уровня образованности гражданского общества.

На сегодняшний день на территории российского государства сформирована управленческая образовательная система централизованно-вертикальной формы, при которой существенная доля полномочий сосредоточена в руках государственных органов, например, госорганов исполнительной власти федеративных субъектов по управлению и надзору в

образовательной сфере, Минобрнауки России и т.д. Однако стоит отметить, что противоречивость отдельных законодательных нормативов, частые изменения законов, отсутствие необходимой квалификационной подготовки и дисциплинированности кадров, дефицит ресурсной базы, несоответствие государственных и общественных интересов провоцируют возникновение проблем управленческих субъектов высшего звена, решение которых выходит за рамки существующих полномочий. Стратегическое управление в сравнении с оперативным на сегодняшний день нарушено.

Кроме того, определенное влияние на высшие управленческие структуры в образовательной сфере оказывается со стороны экспертных организаций, научных школ, получателей грантов, издателей книг, технических разработчиков и т.д. На сегодняшний день применяется системный подход аутсорсинга. Так, в рамках действия Федеральных целевых программ развития образовательной сферы осуществляется передача работ в соответствии с условиями контракта через государственный проект.

Очевидно, что управленческие органы федерального и регионального значения должны выполнять политику государства в отношении образовательной сферы, усовершенствовать отдельные положения действующего законодательства, которые касаются образования; разрабатывать новые подходы для реализации непрерывного образовательного процесса и стимулировать обучение взрослого контингента; подбирать кадры для образовательной системы профессионального и общего уровня; оказывать поддержку формированию научно-педагогических школ и так далее.

За последнее время видовое многообразие управленческих функций, в частности на уровне высших органов управления, все больше ограничивается контрольными действиями. Одновременно с этим полученная статистическая информация, которая собрана на основе выполненных функций, рационально не используется в управленческой деятельности. Управленческие субъекты прорабатывают процесс управления без обеспечения обратной связи. При этом не учитывается, что такая форма деятельности в рамках постоянно меняющихся условий отличается значительными ограничениями. Особенность управленческой деятельности заключается в том, что ее выстраивают применительно к краткосрочным производственным циклам. К низшему уровню относятся следующие виды управленческой деятельности: поверхностное, календарно-развивающиеся процессы, работа с неполными входными данными.

На основе вышесказанного можно определить необходимость реализации комплекса мер, направленных на упорядочение перераспределения полномочий в соответствии с управленческим уровнем. В первую очередь, необходимо обозначать границы ответственности управляющего аппарата на муниципальном и институциональном уровне за осуществление деятельности, а также обеспечить функционирование

механизма защиты всех уровней от противоправного внедрения, от подмены их функций управленческими субъектами высшего уровня.

Активная деятельность в сфере инноваций за последние годы оказала влияние на утверждение решений управления, значительно изменивших систему наследования. Утверждение общепринятого педагогического стандарта и оглашенные меры в отношении его реализации через организацию дифференцирования квалификационных уровней педагогов, может иметь негативные результаты в связи с возможностью возникновения нездоровой конкуренции в образовательных коллективах. Обеспечение условий, когда педагог достигает успеха в профессиональной деятельности, но при этом не учитывает коллективистский характер работы учителей, может привести к снижению эффективности процесса образования, а также существенно ухудшить социально-психологическую атмосферу в образовательных учреждениях.

При изучении системогенетических подходов необходимо отдельно рассмотреть содержание законодательства, в соответствии с которым определяется наделение государственных образовательных учреждений статусом автономных, бюджетных или казенных организаций [6-7]. Следует отметить, что такого рода решение привносит в общеобразовательную систему новые компоненты, влияющие на определенные взаимосвязи и взаимоотношения в рамках данной системы. в первую очередь, изменения затрагивают экономические и организационно-управленческие процессы.

Как показывает практика использования законодательных нормативов, решения, которые принимаются руководителями учебных заведений в отношении выбора отнесения его к определенному типу образовательного учреждения, вопросов финансирования и открытия внебюджетных счетов, влияют на снижение перспектив и возможностей развития таких учебных заведений, которые еще до введения нового порядка считались неконкурентоспособными.

Управленческая деятельность в социальной образовательной системе ориентирована на достижение конкретного результата. В связи с этим значимыми критериями анализа управленческой образовательной деятельности являются эффективность, результативность и эквифинальность.

Рассмотрим такое явление как эквифинальность. Под этим термином следует понимать основной признак качества управленческой деятельности в случае, если имеется в виду финитная форма управления. Такой параметр как эквифинальность указывает на достижение поставленных целей в рамках конкретного управленческого процесса. Были решены поставленные задачи в процессе информатизации образовательной деятельности, средняя зарплата педагогов сведена к соответствующим значениям региональной экономики и так далее. Решение этих задач было профинансировано, а также были утверждены специальные программы, правовые нормативы, принята

организационно-распорядительная документация. Также были выделены субсидии и использованы возможности административных ресурсов.

К основным проблемам эквивалентности управленческой деятельности в образовательной сфере можно отнести как ограничение ресурсной базы, так и отсутствие качества программно-целевых методов.

Эквивалентность управленческой деятельности в сфере образования взаимосвязана с критериями эффективности, среди которых стоит выделить следующие:

- с помощью социальной эффективности выражается уровень удовлетворенности гражданского общества, пользователей услугами образования, сторон отношений в образовательной среде;

- с помощью педагогической эффективности выражается уровень достижения целей в образовательной сфере, качественные изменения на индивидуальном уровне вследствие воспитательной и обучающей деятельности;

- с помощью организационного аспекта эффективности отражается решение целевых задач, реализация решений управления, а также осуществление программных и плановых мер;

- с помощью экономической эффективности можно осуществить сопоставление достигнутых целей с материально-финансовыми ресурсами.

Основная проблема управленческой образовательной деятельности заключается в том, что в процессе анализа качества функционирования системы образования или определенного управленческого субъекта все внимание концентрируется на экономическом аспекте [4]. Понятие эффективности часто применяется, когда речь идет о конкурентоспособности. Таким образом, в процессе разработки государственной задачи образовательного учреждения используются нормативы подушевого финансирования. Одновременно с этим не учитываются аспекты, что образовательный процесс является общепризнанным благом. При этом срок возврата вложенного капитала будет длительным, в отдельных случаях составляет больше десяти лет. Так, применение эффективности в качестве основного признака в управленческой образовательной системе требует соответствия всех указанных выше элементов.

Выполненное исследование проблемных аспектов управленческой деятельности в образовательной сфере способствует формированию ряда подходов в отношении решения выявленных несоответствий.

Список литературы

1. Ковальчук О.В. Теория и практика управления инновационными процессами в муниципальной системе образования: монография. – СПб., 2013. – 140 с.

2. Лисицын С.А., Урсу И.С. Социологическое исследование образования: методология и методика: учеб. пособие для студентов высш.

пед. учеб. заведений; Ком. об. и проф. образования Правительства Ленингр. обл., Ленингр. обл. ин-т развития образования. – СПб.: ЛОИРО, 2004. – 254 с.

3. Макаров М.И., Мамченко А.А. Теоретические константы разработки стратегии развития образования // Ценности и смыслы. – 2020. – № 1 (65). – С. 60-70.

4. Панасюк В.П. Управление образованием и образовательными системами: состояние, тенденции, проблемы и перспективы // Образование и наука. – 2017. – Т. 19. – № 2. – С. 72-88.

5. Субетто А.И. Теория знания и системология образования: монография; под науч. ред. д.ф.н., проф. Л.А. Зеленова. – СПб.: Астерион, 2018. – 142 с.

6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7. Федеральный закон от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений».

8. Эшби У.Р. Введение в кибернетику / Пер. с англ. Д.Г. Лахути; Под ред. В.А. Успенского; С предисл. А.Н. Колмогорова. – М.: Изд-во иностр. лит., 1959. – 432 с.

УДК 371.1

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Акаев Тимерхан Рамзанович,**
магистрант,*

*Чеченский государственный педагогический университет,
г. Грозный, Россия
e-mail: akaev260993@mail.ru*

Абубакаров Магомед Вахаевич,

*Чеченский государственный педагогический университет,
г. Грозный, Россия
e-mail: magomed.abubakarov2015@mail.ru*

Аннотация. В данной статье будет рассмотрено, компетенции руководителя образовательной организации, для эффективного управления. Какие навыки требуется в современное время.

Ключевые слова: руководитель, менеджер, образовательная организация, навыки, компетенции, управления.

MANAGEMENT COMPETENCES OF THE LEADER IN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Akaev Timerkhan Ramzanovich,
master's student,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: akaev260993@mail.ru

Abubakarov Magomed Vakhaevich
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: magomed.abubakarov2015@mail.ru

Annotation. This article will consider the competence of the head of an educational organization for effective management. What skills are required in modern times.

Keywords: leader, manager, educational organization, skills, competencies, management.

Самостоятельность в организации учебного процесса, больше свободы в разработке учебных программ, необходимость использовать нестандартные методы и формы обучения вместе с изменением финансовых правил заставит вас взглянуть еще раз о процессе управления образовательной организацией.

Характер управленческого труда во многом определяет требования к личностным качествам лидера. Если система управления иерархическая, стабильная и строго регламентированная, подчиненность, послушание, трудолюбие и дисциплина – качества, которые ценятся больше остальных. Эмоциональность, индивидуальность в таких системах не одобряется. В демократических противоречиях лидер в образовании должен быть моделью независимости, творчества, мобильности, гибкости и рефлексивности в принятии решений, умение доказывать свою точку зрения, слушать других, участвовать в дискуссиях, работать в командах и индивидуально и т. д. В связи с этим существенно меняется роль руководителя образовательной организации, увеличивает свою степень свободы и, в то же время, уровень ответственности.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что после вступления компетентностный подход, на сегодняшний день нет четких требований к личности руководителей профессионального образования организации. А в научной литературе проблема влияния менеджмента компетенция развита не полностью. Но сущность и структура профессиональной компетентности руководителя образовательной организации в последнее время активно изучается в последние десятилетия. Кроме того, это значительное увеличение

исследования, связанные с анализом теории и практики для профессионалов становление и развитие менеджера образовательной организации. Это в связи с тем, что меняется вектор профессионально значимых качеств руководителей образовательной организации. Особое внимание при формировании требований к современным руководителям образовательных учреждений должны обратить на следующее.

Характеристики:

- изменения во внешних идеологических, экономических, социокультурная среда;
- изменения, ужесточение требований к аттестация и лицензирование образовательных учреждений;
- изменение принципов материального стимулирования труда работники образовательных организаций, при необходимости самостоятельное управление финансовой поддержкой и дополнительным бюджетом финансовая деятельность;
- изменение требований к профессиональной подготовке и переподготовка менеджеров для образовательных организаций, формирование резерва руководящих кадров.

Анализ научной литературы позволил выделить ряд профессиональных компетентностей, необходимых менеджеру образовательной организации. В основном авторы выделяют: коммуникативная, экономическая, инновационная, психологическая и конфликтологическую, собственно управленческую и, наконец, информационная компетентность менеджера. Данные о компетенции обычно отлично во время учебы промышленных менеджеров предприятия. Однако эти компетенции могут иметь отношение к управлению образовательными организациями. Естественно, лидерские качества менеджеров в различных организациях могут быть востребованы в зависимости от профессиональной ситуации [6].

Управленческая компетентность руководителя во многом зависит от на эмоциональный интеллект лидера.

Впервые понятие Goleman «эмоциональный интеллект» ввел Гоулман (1995). Он определяет ее как способность распознавать собственные чувства и чувства других, мотивировать себя и других, эффективно управлять чувства. Исследователь пришел к следующему выводу: успех любой деятельности состоит из двух основных компонентов. Сначала это конечно интеллект, набор знаний, технических навыков (IQ). Во-вторых, эмоциональная компетентность (EQ). При этом, по мнению исследователя, значение этот успех (IQ) всего на 33%, а (EQ) на целых 67%. И для руководителей компоненты еще более разные: 85% успеха в профессиональной активности определяет EQ, и только 15% - IQ.

Независимо от жесткости организационной структуры и степени иерархии отношений, эмоциональный интеллект играет существенную роль в

повышении эффективности управления, а, следовательно, и в дальнейшем производительность организации [3].

Уровни мотивации и стрессоустойчивости в коллективе также на прямую связаны с эмоциональной компетентностью руководителя. Все работники испытывают потребность гордиться своей работой, потребность быть признан за его достижения не только коллегами, но и руководством. Если один они не получают того, что хотят, их продуктивность неизбежно падает.

Эмоциональный дискомфорт лидера – реальная угроза всему коллективу, оперативности и результативности работы, ведь в этом случае рабочие не видят смысла работать «на полную мощность».

Положительные эмоции, атмосфера доверия и поддержки повысить стрессоустойчивость у подчиненных сотрудников. В таком случае стратегия управления менеджера становится более эффективной. Мотивация тесно связана с самореализацией личности, т.е. наименее удовлетворенные потребности, отсюда и высокая важность [7].

Управленческая компетентность является определяющей в структуре профессиональная компетентность руководителя образования организации и может включать социально-методологические, образовательная, экономико-правовая, общекультурная, информационная и организационная компетентность.

Один из самых эффективных и в то же время популярных подходы заключаются в использовании социально-психологических методов подготовка менеджером профессиональных компетенций к повышение собственной профессиональной позиции, что приводит к улучшение психических процессов (мышления, рефлексии и др. личностные качества), улучшить лидерские качества, связано с разработкой методов психологической разгрузки, расширения профессиональные знания. Основные подходы и методы, используемые авторами научных статей в изучении лидерских качеств руководителя образовательной организации, имеют много общего.

Так Бадаева И.М. в своей статье «Влияние управленческой компетентность руководителя по формированию организационной культуры профессиональной образовательной организации» журнала «Пензенская психологический вестник» (2016) исследовал профессиональную Я-концепцию руководителя. В этом исследовании был сделан вывод, что лидерская компетентность руководителя является основой эффективного управление образовательной организацией, а также потребности в постоянном совершенствовании [2].

В научной статье «Качества современного лидера в системе образование: исследование среди преподавательского и административного персонала из университетов Республики Казахстан» журнала «Revista ESPACIOS» (2018) рассматриваются характеристики современного лидера в системе обучение на базе Университета Республики Казахстан. А также

процедура диагностики проводилась на большой выборке: шесть университетов, 462 респондента.

На открытый вопрос анкеты: «Какими характеристиками, по вашему мнению, должен обладать менеджер в сфере образования?» были получены ответы, позволяющие систематизировать управленческие навыки руководителя образовательной организации. В эту группу качеств, необходимых современному руководителю в образовании были определены стратегические, коммуникативные, организационная, психологическая, воспитательная, предпринимательская, и политические качества. Ряд респондентов указали качества, которые не следует относить к любой из вышеперечисленных групп. Однако количество упоминания о таких качествах незначительны и составляют менее 5%. Здесь некоторые из ответов, данных в анкете: «способность адекватно распределять обязанности», «умение находить правильные мотивы», быть «требовательным и критическим», «берет на себя ответственность за других людей», «уверенность, открытость, готовность к переменам», «поощрение и стимулирование хорошей работы» и др.

Так, по мнению большинства респондентов, руководитель – это в первую очередь организатор. Эта точка зрения в целом соответствует классической теорией управления. Второй наиболее часто упоминаемой группой качеств является коммуникативная. Вот несколько примеров ответов участников исследования: «умение эффективно общаться», «коммуникабельность», «умение эффективно доносить свои требования до подчиненных», «открытость в общении», «умение убеждать и влиять на людей». Успех работы организации во многом зависит от способностей лидера общаться с людьми внутри и вне организации и таким образом создавать основу для мотивации сотрудников.

Еще одна группа качеств, важность которых была отмечена подавляющим большинством участников опроса являются стратегическими. Здесь респонденты отмечали: «умение мыслить стратегически», «четкое видение», «лидерство», «способность расставлять приоритеты», «краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное планирование», «стратегия организации», и др. Для современного руководителя важно быть дальновидным, и не только «менеджер» в классическом понимании этого слова. Руководитель образовательной организации должен быть лидером, способным сформулировать среднесрочную или долгосрочную перспективу. Основанный на исходя из этого видения, может быть разработана и реализована стратегия развития. Около половины участников исследования (52,5%) считают, что лидер в сфере образования должен обладать определенными качествами политика. Менеджер в сфере образования должен знать все основы правовых и нормативных документов, иметь четкое представление о направлениях текущей государственной политики в сфере образования, а также эффективно влиять на политику. Наконец, наименее

часто упоминаемыми характеристиками были предприниматель. Это то, что до сих пор не осознается многими людьми (в особенности старшего поколения) как новую и нехарактерную черту для руководителя образовательного учреждения. Это связано с тем, что в более ранний (советский) период нашей истории это была централизованная система финансирования образования: все финансирование поступило непосредственно от бюджета государства. Этих средств было достаточно для покрытия потребности каждой организации не нужно было искать дополнительные источники финансирования. Также любая попытка вести дела самостоятельно преследовали. Хотя с тех пор прошло время более четверти века, многие менеджеры до сих пор не адаптировались к реалиям рыночной экономики. На самом деле на рынке хозяйственность, предпринимательские качества важны для "выживания" всего образовательное учреждение [1].

Это исследование помогло составить психологический портрет современного руководителя в образовании, с упором на самые главные качества, которые ему нужны, в соответствии с мнением людей, работающих в системе образования. Эта точка зрения «изнутри» не только помогает узнать о текущем состоянии лидерства в образовании учреждений, но и может служить стимулом для дальнейшего развития в этой области. Дальнейшие исследования в этом направлении могут помочь повысить качество работы менеджеров, что приведет к дальнейшему развитию национальной системы образования и, как следствие, значительное улучшение качества человеческого капитала. Другими словами, лидерские качества руководителя образовательной организации представляет собой сложную структуру, которая определяет эффективность всего образовательного учреждения. На сегодня есть требования к результатам деятельности менеджера образовательной организации, но четких требований к его личности нет. Важно понимать, что содержание, методы и формы обучения деятельность должна соответствовать текущим целям образования, устанавливается государством. Современной России нужны независимые, творческие и критически мыслящие образовательные лидеры организации с высоким уровнем интеллекта, нравственности и честности, а не молчаливые исполнители чужих указаний. Поэтому необходимо создать условия для самореализации, стимулируют активное развитие личности руководитель образовательной организации.

Список литературы

1. Асемгуль Молдажанова, Рымшаш Толеубекова, Энгелика Жуматаева, Галия Саржанова. Качества современного руководителя в системе образования: исследование среди преподавательского и административного персонала из университетов в Республике Казахстан / Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015, № 39, 2018 — Режим доступа:

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n05/a18v39n05p17.pdf>, свободный. — Загл. с экрана.

2. Бадаева И. М. Влияние управленческой компетентности руководителя на формирование организационной культуры профессиональной образовательной организации — М: Константинов Всеволод Валентинович, 2016. — 60-74 с

3. Банин В.Н. Педагогическая культурология, Уфа. с.515 — 2004;

4. Введенский В.Н., Профессиональная компетентность педагога/СПб — 2004;

5. Гаджиев Г. Управленческая культура будущего руководителя в образовании (Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования). — Режим доступа: <http://quality.petrso.ru/file/74>, свободный. — Загл. с экрана.

6. Квалификационные характеристики должностей работников образования (раздел Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих) // Сборник нормативных правовых актов с комментариями / под ред. В. Н. Понкратовой, Ж. П. Осипцовой. — М.: Изд-во МИСИС, 2009. — 94 с

7. Понкин И. В. Общая теория публичного управления. / И.В. Понкин. М.: Логос, 2014. — 115 с

8. Саенко Т. Профессионализация управленческой деятельности // Народное образование. — 2007. — № 7. — С. 69–73.

9. Федорова С.Н. Профессиональная культура педагога — 2003;

УДК 378.11

УПРАВЛЕНИЕ УНИВЕРСИТЕТОМ: НОВЫЙ ДИЗАЙН

Алмагуль Медихатовна Канагатова,

доцент кафедры образовательного менеджмента, доктор филос наук

КазНУ им. аль-Фараби,

Казахстан, г. Алматы

e-mail: amir154@mail.ru

Аннотация. В этой статье обсуждается новый дизайн трансформации университета на примере кейса - школы высшего образования регионального университета Казахстана, акцентируется внимание на изменениях, связанных с дизайном процессов изменений. Большая роль отводится топ-менеджменту в выборе дизайна управления университетом, особенное внимание уделяется организационному дизайну. Рассмотрен дизайн как процесс, который необходим не только для успеха продуктов, но и для создания концепций, стратегий, видений и ценностей развития Университета.

Ключевые слова: управление университетом, новый дизайн, организационный дизайн, конкурентоспособность вуза, стратегия развития вуза, трансформация развития школы, управленческие команды вузов.

UNIVERSITY MANAGEMENT: NEW DESIGN

Almagul Kanagatova,
*associate Professor of the Department of Educational Management,
Doctor of Philos Sciences
Al-Farabi KazNU,
Kazakhstan, Almaty
e-mail: amir154@mail.ru*

Annotation. This article discusses the new design of the university transformation on the example of the case - school of higher education of the Regional University of Kazakhstan. Attention is focused on the changes related to the design of the change processes. A large role is given to top management in choosing the design of university management, special attention is paid to organizational design. Design is considered as a process that is necessary not only for the success of products, but also for the creation of concepts, strategies, visions, and values for the development of the University.

Keywords: university management, new design, organizational design, university competitiveness, university development strategy, school development transformation, university management teams.

Казахстанские университеты находятся в поиске своего пути и выстраивают новые модели управления. Казахстан мог бы опереться на опыт зарубежных партнеров и перейти от копирования практик к собственным, экспериментальным решениям. В мире, в Центральной Азии и Казахстане сложилась особая ситуация, которую нужно использовать: в мире – курс на деколонизацию, поиск локальных решений в глобальном диалоге; в Казахстане - к 2025 году планируется открытие кампусов 5 ведущих зарубежных вузов на территории республики. В целом это позволит сократить отток талантливой молодежи. К 2035 году, в связи с высокой рождаемостью детей- планируется – 1 000 000 студентов в вузах страны. В связи с этим, у страны есть колоссальные возможности в создании высококонкурентных высших учебных заведений.

За последние 2 года произошла существенная трансформация развития университетов, происходят изменения: внесены изменения в Государственный общеобязательный стандарт высшего образования, предусматривающий дальнейшее расширение академической свободы вузов; вузам предоставлена возможность самостоятельно определять содержание цикла общеобразовательных дисциплин с учетом специфики направлений

подготовки кадров; исключена строгая регламентация количества кредитов блоков базовых и профилирующих дисциплин. Новый министр высшего образования и науки Нурбек Саясат подчеркивает в своих выступлениях, о том, что прорабатывается вопрос создания Бюро по взаимодействию центральноазиатских стран на платформе Казахстана. Все инициативы по интернационализации высшего и послевузовского образования лягут в основу международной инициативы Казахстана "Интеллектуальный Шелковый путь" [1]. Вузы могут привлекать специалистов-практиков и топ-менеджеров к руководству дипломными и исследовательскими работами студентов и магистрантов.

Большие задачи требуют колоссальных усилий от университетских лидеров. Топ-менеджмент университетов перестраивает свою управленческую стратегию под новые задачи, также ре-дизайнирует процесс деятельности. Понятие «дизайн» означает - «задуманный человеком план или схема чего-то, что будет реализовано, первый набросок будущего произведения искусства» [2].

В целом, дизайн – движущая сила изменений современного общества. Включает в себя: проектирование, прототипирование, конструирование, нацелен на формирование эстетической ценности и философию смыслов. Дизайн стал жизненно важным инструментом, помогающим организациям изменить свое стратегическое направление. Дизайн как процесс, который необходим не только для успеха продуктов, но и для создания концепций, стратегий, видений и ценностей развития Университета. Первостепенная роль управленческой команды отводится на организационный дизайн. В большинстве случаев организационные формы в вузе не поспевают за изменениями, с которыми они сталкиваются. Их структура делает их вялыми, чтобы адаптироваться. В большинстве случаев организационные изменения происходят только на высоком уровне. Профессорско-преподавательский состав и сотрудники, менеджмент вуза не уверен в своей роли в университете.

Управленческие команды вузов нуждаются в новом организационном дизайне. Конечно, любой ректор вуза мечтает, чтобы у него в команде были бывшие консультанты по вопросам управления McKinsey, Deloitte. Которые в любое время суток помогут решить бизнес-задачи и улучшить рост и эффективность развития Университета. Насколько более уверенным был бы ректор вуза в отношении будущих показателей университета и собственной карьеры. Сколько времени и ресурсов мог бы сэкономить. Но, это иллюзии. Спроектировать идеальный организационный дизайн сможет команда сильных управленческих кадров, получивших хорошее базовое образование по менеджменту. Правильный дизайн определяется четкой картиной проблематики, которую необходимо решить в вузе. Необходимы следующие компоненты:

- грамотный SWOT анализ - увидеть развитие вуза с точки зрения ее внутренних и внешних факторов;

- продвинутая HR политика развития вуза - изменение управление талантами в вузе ведет к развитию человеческих ресурсов, что приводит к росту человеческого потенциала вуза;

- стратегия развития вуза с видением, миссией и ценностями;

- стратегия вуза может работать только в том случае, если ее потребности удовлетворяются структурой. Каждая роль в этой структуре должна быть согласована с конкретными процессами, действиями и навыками, необходимыми для достижения конечной цели. Цель организационного дизайна состоит в том, чтобы обеспечить правильное согласование всех этих элементов. Все это определяется человеко-ориентированным дизайном [3].

Таким образом, организационный дизайн дает возможность связать стратегию с системой и с людьми, действиями, процессами и затратами.

На примере – кейса организационного дизайна трансформации Высшей школы образования Yessenov University [4] можно показать следующие этапы:

- задача от ректора вуза: создать гринфилд. Этимология слова из Википедии – проект, в котором отсутствуют какие-либо ограничения, налагаемые предыдущими работами [5].

- понимание организационной трансформации Школы Образования в качественно другой тип организационного дизайна – деканом и ключевыми лицами: осмысление смысловых блоков организационного дизайна: тип задачи, который вам предстоит (Как понять на чем сосредоточить усилия?); Трансформация целого vs трансформация части (Что делать, чтобы все не сломать?); трансформация до запуска vs трансформация на ходу (Что делать с уже функционирующей организацией?) [6].

6 принципов экспериментирования для перепроектирования на ходу:

- Все эксперименты должны работать на миссию Университета;

- Все эксперименты в пределах работают на развитие Мангистауского региона;

- Эксперимент - это Гринфилд - альтернативные правила игры;

Например, выделение одной образовательной программы, которой даются ресурсы в приоритетном порядке. Цель Эксперимента лежит за пределами его процесса - смена объекта управления. Если перепроектируется Образовательная Программа, то управляете не часами, а компетенциями выпускника в будущей экономике;

- Эксперименты посвящены сообществу.

- Создание платформы и запуск дискуссии о Школе Будущего

- Участники эксперимента равноправны

- в эксперименте нет стандартных социальных ролей - стандартная иерархия может убить эксперимент.

- Междисциплинарность - Создание дуальных программ или совместных программ создание междисциплинарных исследовательских проектов

- Прошивка всех экспериментальных программ блоком софт-скилз.

Таким образом, организационный дизайн одной отдельной школы образования в университете - фокусируется на подходах к дизайну, ориентированных на изменения, которые связаны со сложными социальными или системными проблемами. В этой программе рассматриваются способы понимания сложности и работы с заинтересованными сторонами с использованием процессов участия, запускающих преобразования.

В целом, трансформационные процессы в Казахстане предполагают новые управленческие компетенции, направленные на решение амбициозных задач вузов. И, соответственно - выстраивание нового дизайна в управлении.

Список литературы

1 В Казахстане прорабатывают открытие филиалов некоторых зарубежных вузов <https://www.zakon.kz/6028814-filialy-riada-zarubezhnykh-vuzov-mogut-otkryt-v-kazakhstane.html>

2. Википедия Свободная энциклопедия <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD>

3 Что такое организационный дизайн или как разрабатывается организационная структура <https://pritula.academy/tpost/08d9tthr41-cto-takoe-organizatsionnii-dizain-ili-k>

4 сайт университета - <https://yu.edu.kz/ru/university/>

5 Википедия Свободная энциклопедия [https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.ddbcbdaa-6383_c836-2ebb92a7-74722_d776562/https/en.wikipedia.org/wiki/Greenfield_\(disambiguation\)](https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.ddbcbdaa-6383_c836-2ebb92a7-74722_d776562/https/en.wikipedia.org/wiki/Greenfield_(disambiguation))

6. Из личных наблюдений автора по проведению Стратегической сессии – экспертами трансформации факультета в высшую школу образования в Yessenov University - Дара Мельник - эксперт по трансформации университетов, Inquiry-Based Consulting, Ирина Еременко - PhD Inquiry-Based Consulting.

УДК 331.101.3

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Амерханова Гульнара Шаарановна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

Galateya1979@list.ru

Аннотация. в статье рассмотрены основные подходы к оценке эффективности систем материального и нематериального стимулирования. Приведены примеры показателей оценки трех видов эффективности: экономическая, социальная, целевая. Рассмотрены типичные ошибки при разработке и внедрении систем мотивации персонала, приводящие к снижению их эффективности. В статье также рассматриваются системы мотивации персонала предприятий и их особенности. Для этого необходимо грамотно сформировать систему мотивации персонала и обеспечить тем самым, возможность.

Ключевые слова: мотивация, индивид, эффективность, фундаментальный, управление, деятельность.

THE EFFECTIVENESS OF STIMULATING THE COMPANY'S PERSONNEL

*Amirkhanova Gulnara Shaaranovna,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
Galateya1979@list.ru*

Abstract. The article discusses the main approaches to assessing the effectiveness of the systems of material and non-material incentives. Examples of indicators for evaluating three types of efficiency are given: economic, social, and target. Typical mistakes in the development and implementation of personnel motivation systems, leading to a decrease in their effectiveness, are considered. The article also discusses the motivation systems of the personnel of enterprises and their features. To do this, it is necessary to competently form a system of staff motivation and thereby provide an opportunity.

Keywords: Motivation, individual, efficiency, fundamental, management, activity.

Введение. Как правило, модель поведения человека представляет собой сложную систему, в которой присутствует не один определяющий мотив, а их совокупность, но при этом каждый отдельный элемент оказывает определённое влияние на общее поведение индивида. Именно по этой причине мотивационная структура человека представляет собой фундаментальную основу, на которой он впоследствии совершает те или иные действия. Основная характеристика мотивационной структуры человека заключается в том, что ей присуща определённая стабильность [1].

Влияние, что мотивация оказывает на поведение человека, в первую очередь определяется совокупным влиянием со стороны широкого спектра факторов. Это влияние отличается по большей части индивидуальным характером и может претерпевать серьёзные преобразования в результате

влияния, оказываемого за счёт действия системы обратной связи со стороны той деятельности, которую человек реализует в данный момент.

Мотив – представляет собой нечто, что позволяет подтолкнуть человека к определенным действиям. Зоной размещения мотива являются внутренние границы человека, поэтому ему присущи персонифицированные черты, мотив находится в состоянии зависимости от широкого круга внешних и внутренних факторов, которые так или иначе влияют на человека, значимое влияние здесь оказывают и другие мотивы, что возникают одновременно с ними.

Мотивирование – представляет собой процесс, в рамках которого на человека оказывается определённое воздействие, чтобы подтолкнуть его к совершению некоторых конкретных действий и для этого в его сознании пробуждаются или иные конкретные мотивы. Мотивирование представляет собой фундаментальную основу, на которой осуществляется процесс управления человеком. Уровень эффективности, достигаемый в результате управления, прежде всего, определяется тем, какова успешность реализуемого процесса мотивирования человека.

Цель исследования: В своей научной деятельности Абрахам Маслоу представил описание теоретической концепции мотивации, которая в настоящий момент снискала необычайную популярность в системе кадрового обеспечения предприятий. Согласно основным положениям данной концепции существует несколько фундаментальных потребностей, которые в жизнедеятельности человека могут его мотивировать:

1. Мотивация, связанная с утолением чувства голода и жажды, связанная с желанием иметь надёжное убежище, желание качественно выспаться и т.д. То есть речь идёт о совокупности потребностей и физиологического порядка.

2. Потребность в безопасности, под ней понимается особая среда пребывания, где человек не будет ощущать на себе угрозу своей жизнедеятельности и здоровью, наличие потребности в постоянстве, законе, порядке, стабильности и т.д. Речь идёт об общей потребности в безопасности.

3. Принятие и понимание обществом отдельного индивида. Каждый человек испытывает потребность в том, чтобы быть любимым и чувствовать поддержку других людей. Человек желает быть частью определённой группы, определённые нации и многого другого. Так, речь идёт о потребности в любви, в общении и в ощущении своей принадлежности к определённой социальной группе.

4. Каждый человек испытывает чувство гордости за собственные достижения. Основным его желанием является получения признания со стороны окружающих, кроме того, человек стремится быть свободным и иметь возможность самостоятельно принимать решение, как себя вести и какие вещи можно произносить вслух. Речь идёт о потребности человека в получении уважения и одобрения.

5. Потребность в изучении и познании нового. Человек испытывает потребность в том, чтобы иметь возможность и ресурсы для удовлетворения собственного любопытства и систематизации приобретённых ранее знаний. Речь идёт о потребности в познании.

6. Человек может испытывать потребность в истине, красоте, желать самостоятельно создавать произведения искусства или иметь доступ к такому произведению. Речь идёт об эстетических потребностях.

7. Человек стремится достичь собственных целей, реализовать самостоятельно составленные планы жизни и постоянно находиться в состоянии саморазвития. Это – потребность в самоактуализации.

Методика и организация исследования. В ходе второго типа мотивирования необходимо провести более сложную работу, обладать более серьёзными и широкими знаниями, потенциальными способностями, что позволит его осуществить на практике. Вместе с тем достигаемый в этом процессе результат в гораздо большей степени превосходит результаты, достигаемые при реализации первого типа мотивирования. [4, с.41-47].

Нет необходимости и оснований, при которых первый и второй тип мотивирования были бы противопоставлены друг друга и обусловлено это тем, что в условиях современной действительности в сфере управления, находящиеся в процессе прогрессивного управления субъекты хозяйственной деятельности, проявляют активное стремление, чтобы использовать в своей деятельности и тот и другой тип мотивирования.

Человек проявляет реакцию на влияние множества стимулов, но при этом далеко не во всех случаях такая реакция является сознательной. Более того в силу влияния некоторых стимулов реакция человека на них может в некоторых случаях не поддаваться контролю на осознанном уровне. Как таковые стимулы не играют приоритетной роли и не имеют смысла тогда, когда человек не проявляет на них соответствующей реакции.

Стимулирование представляет собой деятельность, в которой применяются различные стимулы для мотивирования людей. Стимулирование можно осуществлять в разных формах. В практической деятельности в области управления наибольшую популярность снискала форма нематериального стимулирования, она отличается своей высочайшей значимостью. Нужно обязательно принимать во внимание особенности и сам контекст ситуации, где методы нематериального стимулирования используются, нужно обязательно постараться избегать при увеличении его потенциальных возможностей, и обусловлено это тем, что система потребностей человека имеет весьма сложный и неоднозначный характер, каждым из нас движут разные интересы приоритеты и цели.

Прослеживается серьёзное принципиальное отличие, в силу которого можно провести чёткую грань между стимулированием и мотивированием. Стимулирование – это инструмент мотивирования [17, с.124].

Для кого-то самой желанной является максимально сложная, но при этом интересная работа, а кто-то, напротив, стремится выполнить задания попроще; кто-то не мыслит своей жизни без ситуаций, где от него требуется принимать сложные и ответственные решения, кому-то такая ответственность не нужна. Именно эти аспекты определяют то, какие усилия может их готов затратить человек. Таким образом, здесь весомую роль играет именно мотивация.

Нередко человек стремительно утрачивает интерес к делу, что им было начато, даже тогда, когда изначально ему удавалось достигать хороших результатов, но ввиду утраты интереса и настойчивости события могут начать развиваться как, когда будет прилагаться всё меньше и меньше усилий, в результате качество выполняемой работы будет ухудшаться и уже не сможет соответствовать потенциальным возможностям человека.

Задача руководства каждой организации – осознавать все представленные аспекты и сформировать систему мотивирования, которая будет направлена на развитие у персонала ответственности.

Результаты исследования и их обсуждение. На практике нередко можно столкнуться ситуациями, при которых хорошо замотивированный к качественному выполнению работы человек в конечном итоге показывают такие результаты, которые будут хуже тех, что достигнуты человеком со слабой мотивацией. Так складывается по той причине, что результаты трудовой деятельности испытывают на себе сильнейшее влияние со стороны широкого круга других факторов, которыми в том числе могут стать квалификация и способности сотрудника, осознание им сути выполняемой работы, влияние на трудовую деятельность со стороны окружения, удачливость и многое другое.

Возникновение существенного разрыва между мотивацией и результатами трудовой деятельности обуславливает постановку перед управленцами серьёзной задачи, когда от них требуется определить способ, что может использоваться для оценки результатов работы отдельного работника и понять каким образом целесообразнее всего вознаграждает такого сотрудника.

Не ясно как действовать в ситуации, когда, к примеру, принимается решение о вознаграждении сотрудника исключительно на основании результатов труда, так как в этом случае можно оказать значительное демотивирующее воздействие на работника, который по тем или иным причинам получил низкий трудовой результат, но при этом он всё же старался и затрачивал значительные объёмы своих усилий.

Если же проанализировать эту ситуацию под другим углом зрения можно отметить что, принимая решение о вознаграждении работника на основе его мотивации, не принимая при этом во внимание реальные результаты его трудовой деятельности можно создать условия, при которых

результаты работы сотрудников с низкой мотивацией, но при этом производительных, могут значительно ухудшаться.

Выводы. Вероятнее всего оптимальное решение этой проблемы можно найти только исходя из контекста сложившейся ситуации. Поэтому задача менеджера в том, чтобы всегда в процессе своей работы знали и помнили о том, что в трудовом коллективе, в отношении которого они осуществляют руководство, эта проблема может возникать, а для её решения необходимо приложить весьма существенные усилия.

На уровне психологии сформировалась позиция, согласно которой мотивация, прежде всего, представляет собой побуждение к действию. Именно при реализации этого процесса оказывается управленческое воздействие на поведение человека, а также определяются направления его дальнейшей деятельности и такие характеристики как устойчивость и активность, определяется возможность каждого человека удовлетворять возникающие в его жизни потребности. Если рассматривать мотивацию сквозь призму менеджмента, тогда можно отметить, что речь идёт о процессе побуждения человека или группы людей к трудовой активности призвана обеспечить достижение целей организации. Мотивация представляет собой фундаментальную причину, от которой зависит само направление деятельности каждого человека.

Список литературы

1. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 328 с.
2. Божович, Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. - СПб.: Питер, 2015. - 398 с.
3. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа. / Рожин В.Н., Ядов В.А. - М., 1967. - 38 с.

УДК 371

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Амерханова Залихан Шаарановна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

Galateya1979@list.ru

Аннотация. В статье рассматриваются такие термины, как «мотивация» и «стимулирование» персонала образовательной организации. Приведены основные факторы стимулирования персонала, методы и формы стимулирования персонала, процесс формирования мотива.

Ключевые слова: Персонал, организация, мотивация, жизнедеятельность, деятельность.

MOTIVATION OF STAFF IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

*Amirkhanova Zalikhan Shaaranovna,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
Galateya1979@list.ru*

Abstract. The article discusses such terms as "motivation" and "stimulation" of the staff of an educational organization. The main factors of personnel stimulation, methods and forms of personnel stimulation, the process of motive formation are given.

Keywords: Personnel, organization, motivation, vital activity, activity.

Введение. Мотивацию, если проводить её анализ так, когда она будет рассматриваться как отдельный процесс, то на теоретическом уровне можно рассматривать её как ряд последовательно преодолеваемых стадий. Но нужно понимать, что подобный анализ отличается высокой своей условностью и обусловлено это тем, что в реальной жизнедеятельности далеко не во всех случаях можно увидеть максимально чёткое разграничение этих этапов, а также сложно выделить находящиеся в состоянии полной автономии процессы мотивации. Но чтобы выделить основные отличительные особенности мотивации, выделить его ключевые структурные элементы и логическую последовательность, можно проанализировать представленную ниже классификацию.

Цель исследования: Первая стадия мотивации подразумевает непосредственное возникновения потребностей. Здесь потребности представляют собой, что ощущает человек, также он сталкивается с ощущением нехватки чего-либо. Такая потребность возникает в определённый момент времени и начинает подталкивать человека к определенным действиям, которые позволят ему устранить эту потребность. Существует широкое разнообразие потребностей. Также с достаточно высокой степенью условности можно выделить три основные их группы:

- потребности физиологического порядка;
- потребности психологического порядка;
- потребности социального порядка.

Вторая стадия мотивации представляет собой деятельность, которая реализуется, чтобы выявить основные пути, позволяющие устранить потребность. Если потребность в определённый момент возникла, человек с этого момента начинает проявлять активное стремление, чтобы выявить

возможные способы, позволяющие эту потребность устранить, когда для этого она может быть удовлетворена, или будет проигнорирована.

Третья стадия мотивации – подразумевает определение целей и направлений дальнейших действий.

Четвертая стадия мотивации – это непосредственное осуществление запланированных ранее действий. Здесь человек производит работу и затрачивает усилия для получения возможности, что позволит достичь чего-либо, что в свою очередь поможет удовлетворить потребность.

Пятая стадия мотивации характеризуется тем, что здесь человек получает какое-то вознаграждение за выполненные им перед этим действия. По результатам некоторой конкретной работы, человек в конечном итоге получает то, что он сможет применить в дальнейшем для устранения потребностей, или же он может получить средства обмена для получения в конечном итоге столь желанного для него объекта. На этом этапе становится понятно, в какой мере результат выполнения действий позволит достичь желаемого. На основе данного результата имеющаяся потребность или ослабевает, или сохраняется и не утрачивает своей интенсивности или же мотив к дальнейшим действиям становится ещё более очевидным.

Шестая стадия мотивация подразумевает непосредственную деятельность для устранения возникшей потребности. В соответствии с тем, в какой мере удалось снять напряжение.

Методика и организация исследования. Непосредственные знания о том, по какому логическому курсу протекает мотивация, не позволяют извлекать существенные преимущества из управленческой деятельности, реализуемой в отношении данного процесса. Здесь можно выделить ряд основных факторов, в силу которых деятельность по разворачиванию мотивации на практике или существенно осложняется и становится не настолько прозрачной. В роли основного фактора в этом контексте выступает не очевидный характер мотивов. Могут выдвигаться предположения и строиться догадки относительно того, какие мотивы оказывают влияние в завуалированной форме.

Нужен весьма продолжительный период времени для неусыпного наблюдения, чтобы в конечном итоге сформулировать вывод о том, какие мотивы в этом контексте являются определяющими, играют наиболее существенную роль в процессе мотивации человека.

Также весомую роль здесь играет такой фактор, как изменчивость мотивации. Характерные особенности мотивации определяются тем, на основании каких потребностей он начал свою реализацию. Но и между потребностями складываются весьма интенсивные и сложные по характеру взаимодействия, в результате чего на практике нередко эти потребности начинают противоречить друг другу или оказывать опосредованное влияние, когда формы их проявления усиливаются.

Еще одним значимым фактором, что обуславливает такое развитие событий, когда мотивационный процесс каждого отдельного человека приобретает уникальные черты и признаки, является то, что весьма непредсказуемыми являются отдельные аспекты в мотивационных структурах людей, различная интенсивность влияния, которое одинаковые мотивы могут оказать на разных людей, разный уровень зависимости действия одних мотивов от других. Некоторые люди могут проявлять более активное стремление к тому, чтобы достичь определённого результата, а другие проявлять его в минимальной степени [4, с.74].

На основании анализа всей представленной информации можно сделать вывод о том, что для процесса мотивации характерна высокая степень его сложности и одновременно ему присущ неоднозначный характер. Специалистам удалось разработать обширный перечень разных теорий мотивации, в процессе принятия ими попыток представить объяснения, раскрывающие суть данного явления.

Если осуществить классификацию мотивов, выделив в их структуре ведущие и ситуативные, то есть стимулирующие мотивы, а также выделив группу внешних и внутренних мотивов, таким образом, представляется возможным сделать вывод о том, что для студентов, только планирующих далее осуществлять преподавательскую деятельность, а также для уже работающих преподавателей их деятельность это ряд ситуаций, когда каждая последующая среди них обусловлена предыдущей. Имеет место ситуация полного совпадения цели и мотива деятельности.

Результаты исследования и их обсуждение. Если более подробно рассмотреть первый тип ситуации тогда в этом случае преподаватели будут увлечены своей работой, ими движет вдохновение, в результате чего их работа является весьма продуктивной. Если же рассматривать вторую ситуацию, то в этом случае преподавателям работать в тягость, постоянно в состоянии сильного напряжения находится нервная система, в результате результаты работы являются посредственными.

При этом нужно помнить, что педагогическая деятельность является весьма сложной, ей присуще множество специфических черт, в результате чего в большинстве случаев её вызывает одновременно группа мотивов, интенсивность влияния которых существенно отличается, они демонстрируют разный уровень значимости для личности и социума. Такая характеристика, как полимотивированность педагогической деятельности не должна вызывать удивления: так как преподаватель может хорошо и качественно осуществлять свою профессиональную деятельность, в первую очередь, стремясь достичь высоких результатов и одновременно с этим также удовлетворять другие свои потребности (признание коллег, моральное и материальное поощрение и др.) [1, стр. 21].

В результате формирования системы ориентации профессиональной позиции создаются условия, чтобы стабилизировать профессиональный

выбор преподавателя и обеспечить результативную его работу и наилучшее профессиональное развитие.

На уровне психологии сформировалась позиция, согласно которой мотивация, прежде всего, представляет собой побуждение к действию. Именно при реализации этого процесса оказывается управленческое воздействие на поведение человека, а также определяются направления его дальнейшей деятельности и такие характеристики как устойчивость и активность, определяется возможность каждого человека удовлетворять возникающие в его жизни потребности. Если рассматривать мотивацию сквозь призму менеджмента, тогда можно отметить, что речь идёт о процессе побуждения человека или группы людей к трудовой активности призвана обеспечить достижение целей организации. Мотивация представляет собой фундаментальную причину, от которой зависит само направление деятельности каждого человека.

Выводы. Используя в практической деятельности широкий круг существующих методов и способов мотивации, представляется возможным достаточно существенно обеспечить рост или снижение эффективности трудовой деятельности отдельного работника и всего трудового коллектива. В соответствии с этим можно отметить, что мотивация представляет собой одну из фундаментальных управленческих функций. Как таковая мотивация представляет собой такое психологическое явление, что отличается своими многогранными чертами и признаками.

В ходе деятельности всякого субъекта хозяйственной деятельности, то есть предприятия или организации на нём существует особая система мотивации и стимулирования сотрудников. При этом как показывают результаты практической деятельности, накопленные российскими предприятиями, система стимулирования на них далеко не всегда продуктивна. Низкая эффективность системы стимулирования обуславливает рост текучести, возникающей в силу неудовлетворённости сотрудников своей работой, развитием конфликтов в трудовом коллективе

Объективные сложности, которые возникают в процессе управления мотивацией работников, прежде всего, имеют место по той причине, что столь же многогранной является личность каждого отдельного человека. Как будет вести себя человек в трудовом коллективе, зависит от движущих им желаний потребностей, целей и способностей. По мере функционирования рыночной экономики формируется тенденция стремительного роста значимости экономических способов мотивации сотрудников.

Каждый отдельный сотрудник отличается тем, что ему присущ определённый набор мотивирующих факторов. Поэтому нет возможности, за счёт которой, два работника были приведены в полное соответствие некоторым эталону по отдельной специальности. По сути, достижение такого результата вовсе не является существенным, так как в случае чрезмерного приложения усилий в этом направлении можно подавить личностное начало в человеке.

Формулировка гипотезы звучала следующим образом: чтобы создать эффективно работающую систему мотивирования сотрудников образовательной организации, а также для должной степени эффективности работы отдельных преподавателей, необходимо в процессе работы использовать разнообразные сочетания способов и методов стимулирования преподавательского состава при этом обеспечить объективный учёт их потребностей; также на регулярной основе необходимо проводить работу по изучению полученных результатов, чтобы при необходимости вносить коррективы в применяемые методы.

Список литературы

1. Ермакова, Е.Е. Философия. Учебник для технических вузов. - М.: Академия, 2015. - 210 с.
2. Исаенко, А.И. Кадры управления в корпорациях США. - М.: Наука, 2015. - 291 с.
3. Казаринова, Е.А. Оперативное управление торговым персоналом. - СПб.: Питер, 2015. - 160 с.
4. Капустина, А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кэттелла. - СПб.: Речь, 2017. - 221 с.

УДК 331.108

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВНОЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

Арсамбиева Милана Александровна,

магистрант,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: laura-grozny@mail.ru

Джабраилова Лаура Хамзатовна,

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления в образовании

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: laura-grozny@mail.ru

Ахмадов Ахмедхаджи Умархаджиевич,

Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,

г. Грозный, Россия

e-mail: akhmadov.forensics@mail.ru

Аннотация. Образование в Российской Федерации — единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства.

Сложившееся в настоящее время положение российской системы образования можно охарактеризовать как вступление в период постоянных изменений образовательных и управленческих практик.

Ключевые слова: программа развития, управление образованием, развитие образовательной организации, стратегическая эффективность, национальная цель, единый механизм.

EDUCATION DEVELOPMENT PROGRAM AS THE MAIN STRATEGIC MANAGEMENT TOOL

Arsambieva Milana Alexandrovna,
master students,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: laura-grozny@mail.ru

Dzhabrailova Laura Khamzatovna,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: laura-grozny@mail.ru

Akhmadov Akhmedkhadzhi Umarhadzhievich,
Chechen State University named after A.A. Kadyrov,
Grozny, Russia
e-mail: akhmadov.forensics@mail.ru

Abstract. Annotation. Education in the Russian Federation is a single purposeful process of education and training, which is a socially significant good and carried out in the interests of a person, family, society and the state. The current situation of the Russian education system can be characterized as entering a period of constant changes in educational and managerial practices.

Keywords: development program, education management, educational organization development, strategic effectiveness, national goal, a single mechanism.

За последние 15 лет, с переходом образования от авторитарной педагогики к педагогике сотрудничества, заметно изменилось и понимание управления образованием.

Окружающий нас мир постоянно меняется, совершенствуется. Вместе с ним совершенствуется общество и человек. Современную эпоху часто определяют, как «век образования», а само образование есть гарантия будущего человека. В наше время образованным считается не тот человек, у которого есть багаж знаний, а тот, кто имеет собственное мировоззрение, кто подготовлен к жизни в обществе, способен осмыслить свое место в нем и ориентироваться в его проблемах.

Сфера образования является наиболее динамично развивающейся сферой общественных отношений. Образовательные учреждения всегда были тем "спусковым крючком", который подталкивал наиболее умственно развитую часть общества в его стремлении к прогрессу.

Эта тема актуальна и в наше время, поскольку сфера образования является основой развития человека, где человек не может развиваться, не пройдя через нее.

В соответствии с Законом сфера образования в Российской Федерации провозглашается приоритетной, т.е. успехи России в социально-экономической, политической, международной сферах связываются с успехами в системе образования [4].

В связи с этим государство, осознавая важность образования, стремится регулировать эту сферу общественных отношений. Все происходящие изменения закрепляются в законодательстве и нормативно-правовом поле.

Таким образом, в соответствии со ст. 28 ч. 3 п. 7 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" «к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации...» [6].

Программа развития образовательной организации разрабатывается с целью управления развитием образовательной организации и переводом ее в качественно новое состояние, соответствующее требованиям федерального государственного образовательного стандарта, Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», в соответствии со Стратегическими приоритетами в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года, национальными целями и указами Президента Российской Федерации в части развития общества и государства, национальным проектом «Образование», региональными проектами и программами в сфере образования и др.

Программа развития образовательной организации (далее ОО) является управленческим документом, который придаёт процессу изменений в деятельности образовательной организации целенаправленный характер устойчивого развития, где устойчивость развития означает совпадение векторов развития социального окружения и развития самой образовательной организации.

Программу развития ОО можно рассматривать как результат сотворчества административно-управленческих и педагогических работников и, шире, всех субъектов образовательных отношений определяющую: глубокое и однозначное понимание исходного состояния организации; конструирование образа, желаемого будущего; анализ возможных затруднений и проблем, а также способов их решения; последовательность действий по переводу образовательной организации от исходного состояния к образу будущего.

Программа развития ОО также представляет собой документ, планирующий изменение инфраструктуры (технологии обучения и воспитания, организация методической службы, структуры психолого-педагогического и медико-социального сопровождения учащихся, системы управления качеством и т.д.) образовательной организации для оптимальной реализации образовательной деятельности.

В современных условиях высокой конкуренции в образовательном пространстве каждая образовательная организация стремится улучшить показатели эффективности своей деятельности.

Точная и грамотная разработка программ развития является важнейшим элементом системы управления качеством образования на уровне школ, а далее муниципалитета и региона. Через правильно организованную работу с ресурсами в образовательной организации формируется устойчивый механизм, обеспечивающий рост и развитие ОО.

Из этого следует, что именно Программа развития ОО является одним из важнейших инструментов позволяющих образовательной организации достигать стратегических целей, успешно функционировать и быть устойчивым на рынке образовательных услуг.

Авторами проанализирована правовая база разработки и реализации Программы развития образовательной организации, исследована роль действующих программ развития ОО и уровень профессиональных связей в ОО и предложен подход к процедуре разработки Программ развития образовательной организации, который может стать одним из важнейших приемов совершенствования стратегического планирования в сфере управления развитием образовательных организаций, поскольку именно такой подход позволит решать управленческие задачи, выходящие за рамки полномочий, интегрировать материальные ресурсы из различных источников, объединять усилия представителей различных социальных групп и направлять такой механизм на достижение ключевой цели в образовании, поставленной Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным в Указе «О национальных целях и стратегических задачах до 2030 года».

В статье рассматривается проблема неэффективности действующего механизма разработки программ развития ОО.

Результаты исследования предполагают утверждение норм и требований к структуре программы развития ОО, а также Методических

рекомендаций по разработке программы развития образовательной организации с учетом этих требований.

Внедряя инновационные программы, реализуя федеральные государственные образовательные стандарты, получая результаты ЕГЭ – образовательная организация порой не видит концептов развития школы, а педагогам неясно, что является миссией образовательного учреждения.

В 2022 году на основании Приказа МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района Чеченской Республики» группа управленцев-финалистов Всероссийского профессионального конкурса «Флагманы образования. Муниципалитет» провела мониторинг программ развития ОУ муниципалитета [2].

Данный мониторинг проводился с целью анализа и определения качества программы развития образовательных учреждений, выявления затруднений, возникающих у проектировщиков этих программ и соответствия планируемых мероприятий национальной цели, утвержденной Указом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах до 2030 года».

По результатам мониторинга было выявлено, что в 78% случаев разработчики Программ развития ОО имеют общее, недостаточное представление о том, как правильно разрабатывать Программу развития образовательного учреждения, выявлено, также, несоответствие в планируемых и реализуемых задачах национальной цели РФ.

Это говорит о том, что работники ОО не понимают в чем, заключается миссия ОО, на что направлен их коллективный труд, т.е. отсутствовало понятие стратегического планирования результатов деятельности учреждения.

Хочется подчеркнуть, что именно в стратегическом управлении, которое предусматривает эффективную реализацию Программы развития ОО будет учитываться миссия школы, ее цель и задачи работы, что качественно будет выделять ее на фоне других школ. При этом, необходимо учитывать влияние других уровней управления, требования заказчиков, ресурсное обеспечение школы, влияние внутренней среды уклада жизни и школьной культуры [2].

Поэтому, возникает необходимость в нормах, требованиях и методических рекомендациях, которые позволят правильно структурировать документ, учитывая актуальные цели и задачи развития региона и государства в целом.

Методические рекомендации должны быть адресованы, в первую очередь, представителям администрации образовательного учреждения, а также всем работникам образования.

Внутришкольное управление представляет собой целенаправленное сознательное взаимодействие участников целостного педагогического

процесса на основе познания его объективных закономерностей, направленное на достижение оптимального результата.

Исходя из этого взаимодействие участников целостного педагогического процесса складывается как цепь последовательных, взаимосвязанных действий, или функций: педагогического анализа, целеполагания и планирования, организации, контроля, регулирования и корректирования [5].

Таким образом, следующим инструментом для подтверждения теории неэффективного механизма разработки программ развития ОО стала независимая оценка профессиональных связей работников образования в ОО, которые влияют на стратегическое планирование деятельности.

Результат исследования выявил, что уровень профессиональных связей внутри образовательных учреждений муниципалитета составил 38%, что доказывает теорию влияния слабых профессиональных связей в ОО на достижение общих целей, направленных на развитие ОО.

Опыт школ показывает, что игра в «демократию» приводит к серьезным сбоям в жизнедеятельности учреждения и коллектива, к возникновению конфликтов и недоразумений в педагогическом коллективе, неоправданному противостоянию административных и общественных органов управления.

Новые механизмы финансирования школ требуют, чтобы каждая из них доказала свою жизнеспособность, умение работать в современных экономических условиях, предвидеть социально-экономические изменения и влиять на выпускников успешно социализируя и ориентируя их в будущих профессиях. Подобные трансформации в деятельности, становление относительной самостоятельности образовательных учреждений и требуют стратегического управления их развитием.

Таким образом, деятельность по стратегическому управлению развитием школы направлена на обеспечение позиции, которая обеспечит ее длительную жизнеспособность в изменяющихся условиях как относительно самостоятельного образовательного учреждения.

Могут появляться новые управленческие задачи, могут изменяться методы их решения, могут появляться новые средства коммуникации, облегчающие решение задач. Руководству школы следует периодически анализировать состояние управленческого процесса, выявлять недостатки организации управления и совершенствовать ее [2].

Хочется отметить, что существуют несколько подходов к структуре написания программы развития. Приведём наиболее распространённые варианты авторитетных деятелей образования:

1. Структура программы развития ОУ (В.Сериков) [5]:

- Аналитическая часть (анализ состояния образования, характеристика достижений, характеристика затруднений и нерешённых проблем, обобщённая справка о состоянии ОУ);

- Концептуально –прогностическая часть (концепция, планируемые нововведения, результаты, план действий);

- Ресурсное обеспечение программы развития;
- Приложения (диагностический инструментарий).

2. Структура программы развития ОУ (И.Сулима) [5]:

- Аналитическое обоснование;
- Постановка целей;
- Постановка задач;
- Выбор средств достижения целей (методы);
- Содержание и последовательность важных действий по реализации программы;

- Определение сроков действий и получения результатов.

3. Структура программы развития ОУ (М.Поташник) [5]:

- Актуальность темы;
- Новшества в управляющей системе школы;
- Партиципативность (вовлечение работников в решение проблем, управление);

- Анализ ресурсной базы;
- Кадровые ресурсы;
- Материальные ресурсы;
- Финансовые ресурсы;
- Научно-методические ресурсы;
- Резервное время.

4. Структура программы развития ОО (В. Лазарев) [5]:

- Проблемы, на решение которых ориентирована программа;
- Новшества, за счёт которых решаются проблемы;
- Проект желаемого будущего (совокупность новшеств);
- Стратегия осуществления изменений;
- Цель программы;
- План действий;
- Инновационные проекты осуществления частных изменений;
- Ресурсное обеспечение программы;
- Кадровое обеспечение программы;
- Экспертиза программы.

Перед каждым современным руководителем образовательной организации встает множество вопросов, связанных с данным документом. К таким вопросам можно отнести следующие:

- Что собой представляет Программа развития ОО в рамках современной политики государства в сфере образования и науки? Какова ее структура?

– Существуют ли единые подходы в практике разработки программ развития в логике реализации государственной образовательной политики Российской Федерации в области образования?

В сложившейся ситуации институциональных преобразований деятельности образовательного учреждения Программа его развития должна являться по форме проектно – целевой программой.

Проектирование программы развития образовательной организации на основании Закона «Об образовании в Российской Федерации» начинается с дифференциации образовательной программы и собственно программы развития.

Содержание образовательной деятельности ОО регулируется образовательной программой – документом, в котором определены цели, содержание, технологии, результаты изменений учащихся в ходе образовательной деятельности.

В свою очередь, Программа развития образовательного учреждения описывает изменения в инфраструктуре ОО, обеспечивающие выполнение образовательной программы.

В настоящее время социальное окружение рассматривает образовательную организацию как условие и/или инструмент выполнения своего образовательного задания, поэтому к ОО предъявляются требования как к инструменту – максимально соответствовать выполнению предназначенной функции. Особенно это заметно в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты ФГОС), которые можно рассматривать как систему требований к образовательному учреждению.

Таким образом, приступая к анализу возможностей развития образовательного учреждения, необходимо ответить на вопросы:

– Что представляет собой образовательный стандарт, предъявляемый к деятельности образовательного учреждения, зафиксированный в нормативно-правовых документах?

– Что представляет собой модель образовательного учреждения в содержании законодательных документов, включая нормативные акты?

– Какие задачи должны быть включены в обязательном порядке в Программу развития?

– Каким целям должна соответствовать программа развития? И т.д.

Программа развития являясь стратегическим документом, отражающим системные, целостные изменения в ОО, разрабатываемый в соответствии с целями, задачами, ресурсами и сроками осуществления, содержащий комплекс мероприятий, обеспечивающих эффективное решение проблем направлен, прежде всего, на решение важных задач, определяющих направления деятельности ОО в условиях развития современного образования Российской Федерации. Особенностью этого документа должна быть прогностичность, направленность на будущее, на реализацию

перспективных, ожидаемых, прогнозируемых образовательных потребностей, которые определены указом Президента РФ Владимира Владимировича Путина «О национальных целях и стратегических задачах до 2030 года» (национальный проект «Образование», «Цифровая трансформация», «Наука» и др.).

Школы России, представляют из себя огромный, движущий ресурс, фундамент преобразований и инноваций, который должен растить и воспитывать общество в интересах государства и народов, которые в нем проживают. Именно поэтому, программы развития школ должны функционировать одним единым механизмом. Регулируя не только тактическое, но и стратегическое управление школой сегодня мы можем ожидать более высоких результатов от образовательных организаций страны и их развития в соответствии современным запросам. Для этого необходимы нормы и требования к Программе развития - основному стратегическому документу ОО, который бы контролировал и информировал школьные команды о главных задачах, направленных на развитие нашего общества и государства в целом.

Список литературы

1. Короткевич, М. И. Проблема выбора стратегии развития образовательного учреждения в современных условиях / М. И. Короткевич // Вестник Российского государственного университета им. И. Канта. – 2010. – № 5. – С. 127-131.

2. Лазарев В.С., Афанасьева Т.П. Управление школой в условиях перемен: учебное пособие / В.С. Лазарев, Т.П. Афанасьева. – Москва : Русское слово, 2022. – 264 с.

3. Приказ №68 от 15 июля 2022 года МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района»

4. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н., Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2013. - 576 с. Педагогика учебное пособие В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов

5. https://studme.org/118857/pedagogika/neskolko_podhodov_strukture_na_pisaniya_programmy_razvitiya

6. <https://internet.garant.ru/#/basesearch/%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%20%D0%B2%20%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D1%84%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8/all:1>

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Гайрбекова Марианна Исаевна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: nazaeva88@bk.ru

Кунтаева Лада Эмишевна,

магистрант,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: Lada_kuntaeva5252744@mail.ru

Аннотация. Целью данной статьи является оценка влияния социально-экономических процессов на развитие системы образования. В статье установлено, что в настоящее время системы образования зарубежных стран отражают закономерности происходящих в них социально-экономических процессов. Кроме того, в процессе работы подтверждается факт того, что достижение желаемого уровня образования в странах с высоким рейтингом во многом зависит от ВВП страны и, следовательно, от роста финансирования образования, уровня индекса счастья.

Выявлено, что основные тенденции социально-экономического развития Российской Федерации, не приводят население к росту показателя индекса счастья и вопреки финансовым «вливаниям», социально-экономические тенденции РФ, препятствуют быстрому развитию отрасли образования и требуют решения. Практическая значимость статьи заключается в выработке практических решений, предлагается, что необходимым базисом реализации данных идей для улучшения социально-экономических процессов и развитие системы образования в сложившихся геополитических и социально-экономических условиях должна стать политика местного содержания.

Ключевые слова: социально-экономические процессы, образование, система образования, стратегия, политика местного содержания.

IMPACT OF SOCIO-ECONOMIC PROCESSES ON THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATION SYSTEM

Gayrbekova Marianna Isaevna,

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: nazaeva88@bk.ru

Kuntaeva Lada Emishevna,

master's student,

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: Lada_kuntaeva5252744@mail.ru

Annotation. The purpose of this article is to assess the impact of socio-economic processes on the development of the education system. The article found that at present the education systems of foreign countries reflect the patterns of the socio-economic processes taking place in them. In addition, the work confirms the fact that the achievement of the desired level of education in countries with a high rating largely depends on the country's GDP and, consequently, on the growth of education funding, the level of the happiness index.

It was revealed that the main trends in the socio-economic development of the Russian Federation do not lead the population to an increase in the index of happiness and, despite financial "infusions", the socio-economic trends of the Russian Federation hinder the rapid development of the education industry and require a solution. The practical significance of the article lies in the development of practical solutions, it is proposed that the local content policy should become the necessary basis for the implementation of these ideas to improve socio-economic processes and develop the education system in the current geopolitical and socio-economic conditions.

Key words: socio-economic processes, education, education system, strategy, local content policy.

Введение. Рост уровня развития системы образования тесно связан с улучшением социально-экономических процессов в государстве: ростом производительности, увеличения показателей физического капитала, природных ресурсов, человеческого капитала и модернизации технологий. Независимо от стадии развития государства, система образования должна быть организована таким образом, чтобы готовить людей (способных интегрировать и координировать высокий уровень развития) к профессиям, которые на момент обучения являются востребованными. Как показывает практика зарубежных стран, это возможно только в том случае, если образовательная политика является результатом стратегического видения социально-экономических процессов, ориентированного на квалифицированных учителей, привлекательную финансовую базу системы образования, а также устойчивый и ускоренный темп развития, в том числе основанный на справедливых принципах рыночной экономики. Россия богата физическим капиталом, у страны есть значительные природные ресурсы и их правильное использование требует знаний. Данные знания также нуждаются в технологическом прогрессе, а человеческий капитал сам по себе

предполагает наличие знаний и опыта. В связи с этим активное развитие системы образования и ее финансовое обеспечение являются приоритетными направлениями российской социально-экономической политики и во многом зависит от укрепления экономики и стабилизации социальных процессов страны и ее ускоренного роста.

Цель исследования: осуществить оценку влияния социально-экономических процессов на развитие системы образования.

Методика и организация исследования. Исследование проведено на основе аналитического и критического анализа результатов исследований проблемы, возникающие при определении влияния социально-экономических процессов на развитие системы образования. В качестве основы исследования использовались документальные и статистические источники, доклады, связанные с ключевыми вопросами анализируемой проблемы.

Результаты исследования и их обсуждение. Об уровне развития системы образования страны можно судить на основании международных рейтингов. Согласно отчету ОЭСР о высшем образовании за 2022 год [5], первая десятка стран мира с наиболее образованным населением и их доля граждан с высшим образованием выглядит следующим образом:

- Канада - 59,96%
- Япония - 52,68 процента
- Люксембург 51,31%
- Южная Корея — 50,71%
- Израиль - 50,12 %
- США - 50,06 %
- Ирландия - 49,94%
- Соединенное Королевство - 49,39 %
- Австралия - 49,34 %
- Финляндия - 47,87 %

Согласно международному рейтингу образования Education Index, Россия находится на 33-м месте. Согласно международному рейтингу образования Education Index, Россия находится на 33-м месте, уступая США, Эстонии и Грузии.

В каждой из этих стран доля населения с более высоким высшим образованием выше, чем в среднем по ОЭСР, которая составляет 39%. Другие страны, превышающие средний показатель по ОЭСР, также включают Швейцарию, Норвегию, Швецию, Литву, Нидерланды, Бельгию, Эстонию, Исландию, Новую Зеландию, Францию, Испанию и Данию. Все это богатые страны со стабильной и процветающей экономикой, которые много инвестируют в образование, имеют высокий ВВП на душу населения и хорошие показатели по индексу счастья.

Канада, Япония, Люксембург, Южная Корея, Израиль, США, Ирландия, Великобритания, Австралия и Финляндия входят в число самых богатых стран мира с их ВВП на душу населения от 40 000 до 80 000 долларов.

Страной с самым высоким ВВП на душу населения в этой группе является Люксембург (115 873,60 долларов США), за ним следует Ирландия (83 812,80 долларов США), а третьей — Австрия с ВВП на душу населения 51 812,15 долларов США. Остальные страны перечислены следующим образом, от самого высокого к самому низкому ВВП:

- США — 63 543,58 доллара.
- Финляндия — 49 041,34 доллара США
- Израиль — 43 610,52 долларов США.
- Канада — 43 241,62 доллара США.
- Соединенное Королевство — 40 284,64 доллара США.
- Япония — 40 048,93 долларов США.
- Южная Корея — 31 489,12 долларов США.

Также следует обратить внимание на то, что в первой десятке стран с наиболее образованным населением уровень безработицы составляет от 2,5 до 6,7 процента.

Исследование Erudera [6] показало, что страны с самой высокой долей студентов с высшим образованием вкладывают большие деньги в образование, в частности в высшее образование.

Список ОЭСР по суммам, вложенным каждой страной мира в расчете на одного учащегося в сфере высшего образования, показывает, что Люксембург находится на первом месте, поскольку он инвестирует 47 694 доллара США на одного учащегося, за ним следуют Соединенные Штаты с 34 036 долларами, Великобритания с 29 911 долларами, Канада с 24 498 долларов, Австралия с 20 647 долларов, Япония с 19 309 долларов, Финляндия с 18 170 долларов, Ирландия с 17 125 долларов, Израиль с 12 336 долларов и на последнем месте Южная Корея, инвестирующая 11 290 долларов на студента в высшее образование [6].

Хотя между этими странами есть большая разница, в частности между первой и последней, все они инвестируют в высшее образование в несколько раз больше, чем другие страны мира. Например, Греция, член ЕС, инвестирует в высшее образование всего 3503 евро на одного студента.

Среди социальных показателей, влияющих на высокий уровень образования можно выделить индекс счастья. Согласно Докладу о мировом счастье за 2022 год, страны, входящие в десятку самых образованных людей, также являются странами, занимающими высокие места в индексе счастья, а именно: Финляндия заняла первое место в рейтинге самых счастливых стран мира, Люксембург занимает шестое место, Израиль – девятое, Австралия - 12 место, Ирландия - 13 место, Канада - 15 место, США - 16 место, Великобритания - 17 место, Япония - 54 место, Южная Корея - 59 место.

Образование не делает человека автоматически счастливым, но вещи, связанные с ним, повышают уровень счастья в человеке, так как этот человек лучше знает окружающий мир, имеет больше шансов на трудоустройство, зарабатывает больше денег и склонен к живите более здоровой жизнью.

Т.о. достижение желаемого уровня образования в странах с высоким рейтингом во многом зависит от ВВП страны и, следовательно, от роста финансирования образования, индекса счастья. Рассмотрим эти показатели относительно Российской Федерации.

Таблица 1.

**Социально-экономические показатели
Российской Федерации 2017-2021 [3]**

Год	2017	2018	2019	2020	2021
ВВП (в текущих ценах, млрд. руб)	91 843,2	103 861,7	109 608,3	107 390,3	131 015,0
Рост ВВП в %	100%	113%	119%	117%	143%
Финансирование образования в государственном бюджете, млрд. руб. (базовый год 2017)	3264,2	3668,6	4050,7	4324,0	4690,7
Увеличение доли финансирования образования в % (базовый год 2017)	100%	112%	124%	133%	144%
Индекс счастья	48%	18%	24%	19%	18%

Анализ данных, представленных в таблице 1, демонстрирует, что несмотря на отрицательную динамику индекса счастья, зафиксирован рост ВВП и доли финансирования образования в государственном бюджете, поскольку данное направление политики является приоритетным в Российской Федерации.

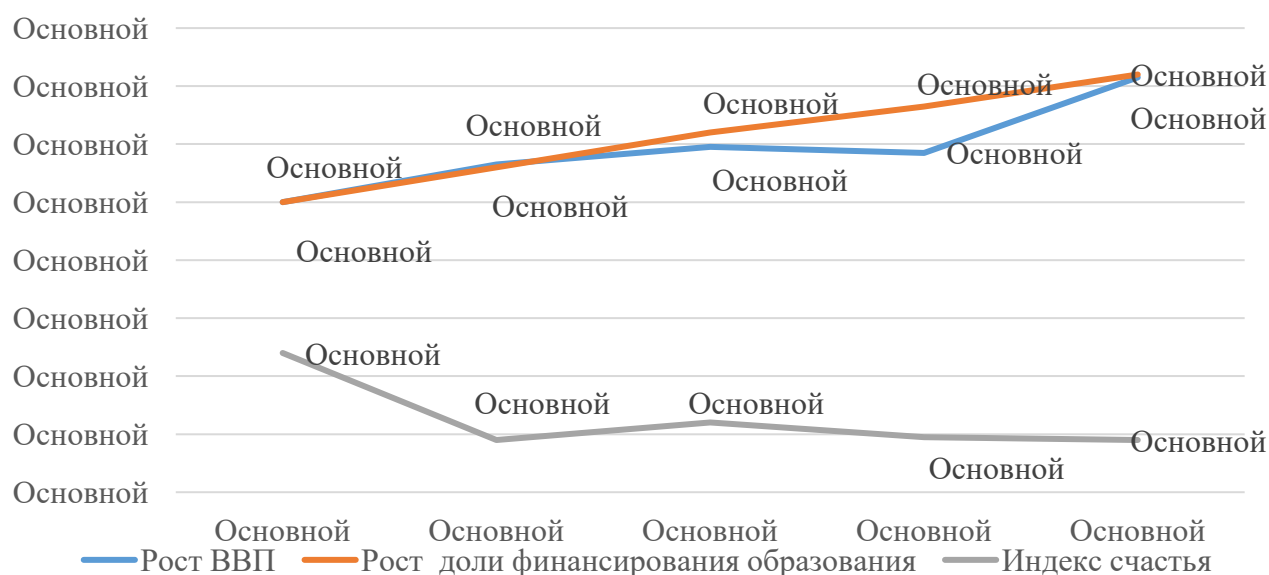


Рисунок 1. Динамика показателей роста ВВП, роста доли финансирования образования и индекса счастья Российской Федерации 2017-2021 [3]

Снижение показателя индекса счастья говорит о том, что вопреки финансовым «вливаниям», социально-экономические тенденции РФ, препятствуют быстрому развитию отрасли образования и требуют решения.

Для улучшения системы образования Российской Федерации важно осуществить долгосрочные реформы, важно усовершенствовать существующую модель финансирования образования, укрепить систему и улучшить взаимодействие с заинтересованными сторонами, усовершенствовать систему управления проектами, мониторинга и оценки. Необходимым базисом реализации данных идей для улучшения социально-экономических процессов и развитие системы образования в сложившихся геополитических и социально-экономических условиях должна стать политика местного содержания (Local Content – местное содержание далее МС), которая является долгосрочной и ее цель состоит в том, чтобы со временем увеличить роль местного населения и ресурсов в экономической деятельности.

В то время как любой сектор может иметь элементы политики МС, история дает сектору образования больше всего примеров в горнодобывающей, автомобильной и фармацевтической промышленности. Можно провести параллель между требованиями МС в энергетической и сырьевой отрасли и политикой, направленной на повышение местного вклада в проекты, реализуемые в образовательной, экологической или любых других сферах. В то время как огромные финансовые последствия проектов в отраслях с высокой добавленной стоимостью могут объяснить решение страны проводить политику МС. Хотя финансовые стимулы для продвижения политики МС при реализации образовательных, культурных или других проектов могут быть менее решающими, правительства могут иметь политические или другие причины для поощрения фирм.

В таблице 2 рассмотрим преимущества и недостатки различных мер политики МС.

Таблица 2.

Преимущества и недостатки различных мер политики МС [4]

Категория	Плюсы	Минусы
Квоты на трудоустройство местных жителей	Поддержка трудоустройства местных жителей будет способствовать развитию местных сообществ и поддержки студентов	Ограничения на труд мигрантов может снизить производительность
Квоты на местные источники товаров и услуг	Предлагаются возможности развития для местных компаний, которые могли	Местные продукты/услуги могут быть нерентабельным, стареющий

	пострадать от ранее существовавших отношений с иностранными поставщиками	иностраннный импорт может искажать рыночные механизмы
Обмен знаниями	Развитие местного потенциала: Местные фирмы приобретают ноу-хау, чтобы со временем иметь возможность работать более независимо / местные сотрудники развивают свой набор навыков, появляется стремление к получению высшего образования	Международные фирмы не могут защитить свои коммерческие секреты, теряют ценность, рискуют не получить отдачу от инвестиций
Ограничение иностранного владения/контроля над операциями	Правительство и его граждане сохраняют контроль над природными ресурсами/промышленностью	Рискованный инвестиционный климат может оттолкнуть иностранные фирмы
Финансовые стимулы для местных фирм	Помощь «начинающим фирмам» или ключевым отраслям промышленности	Более высокие потребительские цены, негативное влияние на торговлю, зависимость от субсидий, риск коррупции
Налогообложение деятельности иностранных фирм	Обеспечение того, чтобы местное население извлекало выгоду из природных ресурсов и деятельности на своей территории/распространение богатства на другие секторы экономики	Препятствие иностранным инвестициям за счет сокращения прибыли

Финансовые стимулы для местных фирм	Поддержка зарождающихся отраслей промышленности. Содействие диверсификации экономики в регионе	Делает местные фирмы зависимыми от субсидий
-------------------------------------	--	---

Поданным таблицы 2 видно, что изменение социально-экономической политики приводит к развитию системы образования. Кроме того, хотя меры МС часто прямо упоминаются в других отраслях, в сфере высшего образования идея продвижения национального содержания явно несформулирована, по крайней мере, среди документов, касающихся текущей политики РФ. Причина этого многогранна: концепция политики МС до сих пор не применялась к сфере высшего образования и не анализировались ее преимущества. Поскольку российский проект 5-100 [1] подходит к концу к концу 2021 года, предстоящий запуск новой амбициозной инициативы «Приоритет 2030» [2] показывает, что, хотя российское правительство намерено сохранить свой курс быстрой интернационализации высшего образования и поддержки его глобальной конкурентоспособности, он также планирует интегрировать в дизайн нового проекта меры политики МС, направлен на содействие более равномерному развитию регионов с более широким охватом (100 университетов-участников против 21) и изменил свои ориентиры на национальные; в некоторой степени отвечая на требования ученых поддержать рост менее конкурентоспособных университетов и оградить университетский персонал от чрезмерной конкуренции.

Выводы

Чем лучше социально-экономические показатели страны, тем более развита система образования. Как показал проведенный анализ показателей социально-экономического развития Российской Федерации, для развития системы образования необходимы изменения. Важно осуществить долгосрочные реформы, основанные на политике МС.

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»
2. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2020 N 3697-р «О реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»».
3. Официальная статистика [Электронный ресурс] // Официальная служба государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (Дата обращения: 09.10.2022)

4. Crowley-Vigneau A. Multinational Corporations and Local Content Policy: Towards a New Equilibrium // Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law. – 2020. – V.13. - № 6.- P. 51–64.

5. Education at a Glance 2022. OECD Indicators [Электронный ресурс]// Library of the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). – Режим доступа: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2022_3197152b-en (Дата обращения: 09.10.2022)

6. World's Most Educated Countries and Their Main Common Characteristic. What do the world's top 10 countries with most educated population have in common? [Электронный ресурс] // Erudera. – Режим доступа: <https://erudera.com/resources/worlds-most-educated-countries-their-main-common-characteristics> (Дата обращения: 10.10.2022)

УДК 331.108

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Гезиханов Сулумбек Абдулхамидович,

кандидат экономических наук,

«Чеченский государственный педагогический университет»,

г. Грозный, Россия

e-mail: bek0560@mail.ru

Демельханова Заира Увайсовна,

магистрант,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: mboubenou@yandex.ru

Ахмадов Ахмедхаджи Умархаджиевич,

преподаватель факультета информационных технологий,

«Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»,

г. Грозный, Россия

e-mail: akhmadov.forensics@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности процесса формирования кадрового резерва в сфере образования, так как вопросы кадрового резерва занимают одно из ключевых мест в управлении кадрах. Обеспечение оптимального состава и структуры человеческих ресурсов является основной целью кадровой политики образовательной организации. В связи с этим, важнейшей проблемой обеспечения эффективности управления кадровой политикой образовательной организации становится

формирование и развитие кадрового резерва. От того, насколько правильно решаются вопросы управления кадровым персоналом в образовательной организации зависит сбалансированность всей системы стратегического управления.

Ключевые слова: кадровый резерв, управление персоналом, создание кадрового резерва, политика образовательной организации, человеческий капитал.

FEATURES OF THE PROCESS OF FORMATION OF THE PERSONNEL RESERVE IN THE FIELD OF EDUCATION

Gezikhanov Sulumbek Abdulhamidovich,
candidate of Economic Sciences,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: bek0560@mail.ru

Demelkhanova Zaira Uvaysovna,
master's student,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: mboubenoy@yandex.ru

Akhmadov Akhmedkhadzhi Umarkhadzhievich,
Lecturer of the Faculty of Information Technologies,
Chechen State University named after A.A. Kadyrov,
e-mail: akhmadov.forensics@mail.ru

Annotation. This article discusses the features of the process of formation of the personnel reserve in the field of education, since the issues of the personnel reserve occupy one of the key places in the personnel management. Ensuring the optimal composition and structure of human resources is the main goal of the personnel policy of an educational organization. In this regard, the most important problem of ensuring the effectiveness of the management of the personnel policy of an educational organization is the formation and development of a personnel reserve. The balance of the entire strategic management system depends on how well the issues of personnel management are solved in an educational organization.

Keywords: personnel reserve, personnel management, creation of a personnel reserve, policy of an educational organization, human capital.

Система управления персоналом организации представляет собой сложную технологию, которая организует работу сотрудников и направлена на разработку механизма управления персоналом. Цели системы управления персоналом отражают основные стратегические цели организации. Поэтому

основной целью организационной системы управления персоналом организации является обеспечение внутрифирменной организации кадровой службой рационального использования трудовых ресурсов [2].

Современные подходы к управлению персоналом образовательной организации требуют внедрения эффективной кадровой стратегии на основе формирования кадрового потенциала [3].

В таких условиях резко возросло значение человеческого капитала. От профессионализма и компетентности управленческого состава во многом зависит успех развития образовательной организации. Вопросы формирования и развития кадров, и в первую очередь подбор и обучение персонала, становятся одними из важнейших в управлении кадровыми ресурсами организации. Правильность решения кадровых вопросов определяет потенциал инновационного развития учебного заведения.

В настоящее время одним из приоритетных направлений развития управленческой деятельности образовательного учреждения является правильно выстроенная работа по формированию кадрового резерва [1]. Создание кадрового резерва работников, обладающих высоким уровнем профессионализма, мобильности, интеллектуальной активности, будет способствовать успешному внедрению инноваций.

Сегодня очевидны определённые проблемы в системе кадров образования. В частности, это возрастная пустота кадров из-за кризиса среднего возраста. Слишком большая доля работников старше 50 лет усложняет процесс внедрения инновационных изменений в систему образования [7].

Реализация нововведений требует от образовательной организации нового эффективного подхода к кадровым вопросам. Сегодня происходящие изменения в образовательном пространстве определили высокие требования к управленческим и педагогическим работникам: профессионализм, умение принимать самостоятельные решения, высокие организаторские и коммуникативные способности, достаточный уровень деловых и нравственных качеств, способности к критическому мышлению, стрессоустойчивость, способности к обучению. В таких обстоятельствах очевидным становится определённая необходимость развития кадрового резерва молодых и энергичных сотрудников, их обучение и подготовка для замещения ключевых должностей.

Формирование кадрового резерва образовательного учреждения предполагает выявление специалистов, обладающих достаточным уровнем личностно и профессионального развития, а также физического и психического здоровья, готовых в ближайшее время внести вклад в различные направления деятельности образовательной организации.

Цель формирования кадрового резерва образовательные организации – это подбор и подготовка административно-управленческих и научно-педагогических кадров для занесения в резерв, которые способны в любой

нужный момент приступить к выполнению функциональных обязанностей на соответствующей должности [6].

Успех современной образовательной организации во многом определяется эффективностью системы управления персоналом. От того, насколько грамотно организована работа по подбору и подготовке кадровых ресурсов зависит итог решения профессиональных задач. Как показывает практика, лишь небольшая часть образовательных организаций поддерживает идею формирования кадрового резерва. В первую очередь это связано со слабостью уровня теоретической и методической подготовленности управленческих кадров учебного заведения в вопросах стратегического управления человеческими ресурсами организации [1].

Стоит отметить, что существующая сегодня практика мотивации и стимулирования сотрудников в системе образования при организации работы по формированию кадрового резерва не является эффективным. Кроме того, проблема усложняется еще и тем, что педагогическая деятельность не привлекает внимание молодых талантливых сотрудников [10].

Для того, чтобы система управления персоналом эффективно функционировала необходимо разработать оптимальную систему мотивации и стимулирования персонала. Это требует создания кадрового резерва с учётом особенностей мотивации работников образовательной организации. Формирование сбалансированного кадрового резерва, направленного на решение задач совершенствования кадровой политики образовательной организации, требует систематического анализа и оценки потребностей сотрудников в мотивации [12].

Любая образовательная организация заинтересована в людях, которые готовы и способны внести вклад в достижения показателей ее деятельности. Поэтому создание эффективной системы мотивации персонала становится одной из основных целей формирования кадрового резерва. Это означает, что вопросы формирования кадрового резерва необходимо увязать с вопросами стратегического развития образовательной организации [4].

Достижение целей и задач образовательной организации предусматривает наличие высокопрофессиональной команды научно-административных и педагогических работников, способных направлять образовательную организацию к достижению целей в кратчайшие сроки. В связи с этим, образовательная организация должна выделять специалистов, имеющих высокий управленческий и личностный потенциал, стратегическое видение, понимание задач и инструментария для выполнения этих задач и др. Такая команда сотрудников способна определить конкурентную силу учебного заведения [8].

При формировании кадрового резерва образовательная организация должна обращать внимание на готовность сотрудников в любой момент к структурным изменениям, опираясь на наличие у них профессиональных компетенций, деловых и организаторских качеств. Для таких сотрудников

проводится дополнительная подготовка [1]. Также необходимо отметить молодых, инициативных, готовых к обучению сотрудников, которые показывают своё стремление к профессиональному и карьерному росту. Их кандидатура должна быть одобрена для включения в кадровый резерв. Кроме того, специалистов из преподавательского и научного-управленческого состава, которые вносят вклад в развитие показателей деятельности образовательной организации и вовлечены в различные рода инновационные проекты, желательно включать в кадровый резерв [1].

Также при создании кадрового резерва необходимо обратить внимание на мотивацию сотрудников, которые показывают желание и готовность и в дальнейшем работать в данной организации. Эти работники выражают кадровую стабильность, корпоративную культуру и личностную заинтересованность в развитии организации.

Таким образом, кадровый резерв является мощным средством мотивации сотрудника работать и участвовать в решении стратегических задач образовательного учреждения. «Резервист» ощущает свою нужность для данной организации и причастность к ключевым её планам [9].

При реализации различных проектов и программ развития, руководство образовательной организации пытается в первую очередь привлекать в профессиональном плане более успешных работников, в том числе и «резервистов». Для сотрудников кадрового резерва это, прежде всего, возможность получения дополнительных знаний, а также реализации своего потенциала, когда он может быть позитивно отмечен руководством. Такая обратная связь создаёт ощущение, что именно твой вклад имеет решающее значение для достижения цели [5, с. 20] и становится, бесспорно, мотивирующим фактором для сотрудника.

Каждый работник образовательной организации желает чувствовать себя значимым, а предоставляемые ему задания важными. Только в таком случае производительность работника будет повышаться, а круг выполняемых им задач обогащаться. В результате такого комплексного управления трудовым потенциалом образовательного учреждения создается возможность для профессионального развития персонала. Для таких сотрудников кадровый резерв может стать возможностью для карьерного роста [11, с. 110].

Таким образом, работа по формированию и развитию кадрового резерва должна стать приоритетным направлением деятельности руководителей образовательных организаций. Основой эффективного управления кадровым резервом является активная позиция по отношению к тем сотрудникам, которые обладают высоким уровнем творческой инициативности, показывают своё стремление к карьерному росту и участвуют в реализации инновационных проектов организации.

Выводы.

В системе управления кадровой политикой вопросы кадрового резерва занимают одно из ключевых мест. Эффективно организованная работа по

формированию кадрового резерва обеспечит достижение стратегических целей организации.

Кадровый резерв представляет собой специально сформированную и подготовленную группу специалистов и руководителей, готовых приступить к работе в соответствующей должности. Специалисты, включенные в кадровый резерв, должны отвечать требованиям, предъявляемым к профилю должности или направлению деятельности организации. Кадровый резерв включает потенциально успешных специалистов, обладающих высоким уровнем профессионализма, личностных и деловых качеств.

Формирование кадрового резерва в организации служит приоритетным направлением деятельности кадровой службы. Кадровый резерв обеспечивает реализацию основных целей и задач развития организации. Работа по созданию кадрового резерва направлена на выявление потенциально активных и профессиональных специалистов для их последующего зачисления в резерв. Кадровый резерв способствует максимально эффективному использованию человеческого капитала. Работа по формированию и развитию кадрового резерва должна стать приоритетным направлением деятельности руководителей образовательных организаций. Основой эффективного управления кадровым резервом является активная позиция по отношению к тем сотрудникам, которые обладают высоким уровнем творческой инициативности, показывают своё стремление к карьерному росту и участвуют в реализации инновационных проектов организации.

Список литературы

1. Годымчук, А. Ю. Формирование кадрового резерва в вузе / А. Ю. Годымчук, Н. В. Козлова, Ю. В. Волков, О. Ю. Долматов // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – №6(58). – С. 52-56.
2. Джабраилова Л.Х., Денильханова Р.Х., Яхаева Э.И. ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ // Экономика и предпринимательство. 2021. № 9 (134). С. 1230-1237.
3. Дятлов, В. А. Управление персоналом : учеб. пособие / В.А. Дятлов. – М., 2016. – 377с.
4. Екомасов, В. В. Создаем кадровый резерв / В.В. Екомасов // Кадры предприятия. – 2012. – №10. – URL: <https://studylib.ru/doc/3660474/sozdaem-kadrovyy-rezerv-ekomasov-v.v.--direktor-po-personalu>
5. Колташева, Ю. Д. Совершенствование кадровой политики образовательных учреждений // Образовательная среда сегодня – стратегии развития: Сборник статей / Под ред. Широкова О.Н. – Чебоксары: Изд-во: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 18-24.
6. Куршакова, Н. Б. Проблемы формирования кадрового резерва образовательных организаций и их решение // Мотивация и оплата труда. – 2020. – №1. – С. 48–58.

7. Легостаева, В. И. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе современных технологий адаптации / В. И. Легостаева, Е. Б. Мудрова // Университетское управление: практика и анализ. – URL: <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/742>.

8. Неустроев, С. С. Формирование системы кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций / С.С. Неустроев, Ю.М. Федорчук // Управление образованием: теория и практика. – 2018. – № 1 (29). – С. 5-13.

9. Платонов, Ю. П. Актуальные проблемы управления персоналом / Ю.П. Платонов. – СПб, 2016. – 320 с.

10. Тарасенко, В. В. Работа с кадровым резервом как современная проблема управления персоналом образовательной организации / В. В. Тарасенко // Интернет-журнал Науковедение. – 2016. – Т. 7. – № 4 (29). – С. 46. – URL: <https://studwork.org/shop/170764-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-v-obrazovatelnom-uchrejdении-detskiy-sad>

11. Управление персоналом. – 6-е изд., стер. / Под ред. Кибанова А.Я. – М.: КНОРУС. 2018. – 202 с.

12. Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография. – М.: ИНФРА-М, 2018. – с. 278. – URL: <https://studwork.org/shop/170764-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-v-obrazovatelnom-uchrejdении>

УДК 340.114.5

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АСПЕКТА
ПРАВОСОЗНАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ, РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Гришаев Валерий Сергеевич,

магистрант,

Казахский национальный университет им. аль-Фараби,

Казахстан, г. Алматы

e-mail: valeriy.grishayev@gmail.com

Алмагуль Медихатовна Канагатова,

доктор философских наук, доцент кафедры

педагогики и образовательного менеджмента,

Казахский национальный университет им. аль-Фараби,

Казахстан, г. Алматы

e-mail: amir154@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы отделения психологического аспекта правосознания в отдельный объект исследования. Обозначается необходимость применения сравнительного подхода в изучении правосознания на основании применения сопоставления аналогичных характеристик, отражающих действительность в государствах с разным уровнем развития правосознания. Анализируются особенности исторически сложившейся ситуации в Республике Казахстан; закреплены основополагающие моменты, характеризующие психологический аспект правосознания в Российской Федерации. Проводится параллель между положительными и отрицательными сторонами этого феномена в сравнении с традиционным подходом в Китайской Народной Республике.

Ключевые слова: правосознание, сравнительный анализ, менталитет, психология, проблематика развития

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PSYCHOLOGICAL ASPECT OF LEGAL CONSCIOUSNESS IN KAZAKHSTAN, THE RUSSIAN FEDERATION AND THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

Grishayev Valeriy Sergeevich,
master's student,
Al-Farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty
e-mail: valeriy.grishayev@gmail.com

Almagul Medikhatovna Kanagatova,
doctor of Philosophy, Associate Professor of the Department of Pedagogy and
Educational Management of Al-Farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty
e-mail: amir154@mail.ru

Annotation. The article deals with topical issues of separating the psychological aspect of legal consciousness into independent object of study. The necessity of applying a comparative approach in the study of legal consciousness based on the using of a comparison of similar characteristics reflecting the reality in states with different levels of development of legal consciousness is indicated. The features of the historical situation in the Republic of Kazakhstan are analyzed; the fundamental points characterizing the psychological aspect of legal consciousness in the Russian Federation are fixed. A parallel is drawn between the positive and negative aspects of this phenomenon in comparison with the traditional approach in the People's Republic of China.

Keywords: legal consciousness, comparative analysis, mentality, psychology, development issues

В современном обществе вопрос правосознания становится более актуальным с каждым годом, учитывая, что эта категория является по своей структуре многогранной и затрагивает аспекты и особенности множества наук, помимо юриспруденции: философии, политологии, социологии и психологии. Большее значение, по нашему мнению, следует отнести именно к последней дисциплине, которая помогает охарактеризовать правосознание в наиболее доступном для понимания общества варианте, оказывающим существенное влияние на восприятие ситуации, в целом, в рамках государства и, в частности, в рамках отдельных бытовых моментов.

При этом, справедливо замечание о том, что составляющие компоненты психологического аспекта правосознания играют ключевую роль в вопросах определения уровня развития общества, так как деятельность по восприятию, пониманию и воспроизведению законодательства является некой «визитной карточкой» рассматриваемого общества. Кроме того, исследование правосознания с точки зрения психологии необходимо для дальнейшего повышения эффективности в контексте деятельности по повышению культурного аспекта населения, включая правовой элемент, что в совокупности обеспечивает развитие гражданского общества, формирует стабильную атмосферу с возможностями закрепления и защиты собственных интересов и прав для каждой личности, которая является субъектом абсолютного числа взаимодействий в данном обществе, что влияет на социально-психологическую составляющую каждого человека [1, с. 149].

В дополнение к этому, условия жизни населения напрямую зависят от того, насколько эффективно, гибко и целесообразно сформировано законодательство конкретного государства. Этот момент во многом зависит от творческого подхода, то есть с учетом умственных процессов, которые направлены на создание свободно реализуемой мысли личности, которая находит выражение в обьективизированной форме внешнего мира. Учитываются взаимосвязи психологии и идеологии правового характера законодателей и населения, когда психические процессы, активизирующиеся при непосредственной деятельности автором законодательства, испытывают на себе влияние правосознания групп людей или отдельно рассматриваемых личностей. Актуальность исследования проявляется в рассмотрении поэтапного взаимодействия вышеуказанных субъектов в рамках обеспечения функционирования правового порядка и социальной стабильности: во-первых, обязательным условием является осознание того факта, что общество имеет свои потребности, во-вторых, имеется необходимость в идентификации этих самых потребностей индивидов в имеющемся контексте. Важнейшим условием изменения правосознания в соответствии с вызовами современных глобальных тенденций является переоценка морально-нравственной составляющей общества, его ценностей и переориентация на модель взаимодействия, в которой центральную позицию занимает именно личность, ее интересы и свободы.

Значительной частью в исследуемом вопросе считается методология, преимущественно основанная на сравнительном подходе при анализе психологического аспекта. Данный метод позволяет всесторонне раскрыть общественные особенности проявления психических процессов, имеющих место быть в деятельности, в которой актуализируется правосознание. При этом, необходимо брать во внимание аналогичную характеристику с сопоставлением примеров разного уровня развития психологии правосознания.

Не смотря на недавнее отделение изучения правосознания в самостоятельную категорию у специалистов и ученых Казахстана, имеется достаточный результат для рассмотрения особенностей психологического аспекта. Говоря об этой сфере, следует сразу же зафиксировать особую важность рефлексии, так как правосознание по своей сущности является отражением и отношением к той правовой действительности, сформированной государством, в сознании народа. Для гармонического функционирования этого феномена необходимо интуитивное и целенаправленное проникновение в особенности сознания социума [2, с. 93].

Психологический аспект правосознания казахстанцев занимает важнейшую позицию во всей структуре идеологического порядка, он находится под влиянием этнической, культурной, нравственной, социальной, правовой и научной установок, которые в совокупности с иными стереотипами образуют систему привычек и действий, доведенных до автоматизма, в рамках самобытности и участия в казахстанском социуме. При этом, бессознательный элемент сформирован в реалиях местного верования, мыслей, духовного развития, которые создают цельный образ окружающего мира в сознании каждого гражданина Казахстана.

Из этого следует, что в Казахстане психологические особенности правосознания отделяют от подобных в вопросах восприятия действительности, переживания и оценки современных реалий, создания эффективно функционирующей психолого-духовной основы законодательства, нравственно-моральной составляющей внутренней политики и взаимодействия в обществе, культурной и социальной парадигмы, обеспечивая закрепление местных особенностей каждой личности, которая стремится быть частью общества.

Следует отметить, что правосознание и его психологический аспект в Казахстане является результатом многовекового процесса становления и «шлифования» тех условий жизни, в которых находились множества предшествующих поколений казахстанцев. Совокупность большого числа факторов различного характера обусловила нынешнее положение предрасположенности индивидов в Казахстане, их системы убеждений и установок, отражающих психический стержень правовой культуры. Данная формулировка обуславливает и характеризует качественный подход к пониманию особенностей правосознания в Казахстане [3, с. 74].

Важно отметить, что сочетание особенностей и характеристик психологического аспекта правосознания казахстанцев придает эффект уникальности для общемировой практики. В данном утверждении имеет место быть упоминание об особом историческом положении Казахстана по отношению к сопоставлению западной и восточной/европейской и азиатской самобытностей. При этом, нет достаточных оснований для целостного отнесения казахстанской цивилизации и правосознания, в частности, к модели азиатского или европейского, восточного или западного типа. Сформирован собственный, новый вариант данной категории. Это обусловлено тем, что в Казахстане на протяжении длительного периода действовал конкретный социально-политический уклад, повлиявший на процессы хозяйствования на казахской земле с многонациональным и многоконфессиональным социумом.

Исследования показали, что для казахстанцев существуют определенные политико-нравственные характеристики личности, которые они считают наиболее необходимыми и главенствующими, непосредственно влияющими на психические процессы, протекающие во время деятельности, связанной с активной формой правового поведения. Среди таких называются: честность, порядочность, взаимоуважение, свободолюбие, справедливость. Однако, также были выявлены особенности, которые проявились в низком уровне законопослушности, твердой позиции к собственным обязанностям, уважения к чужому праву на собственность. В дополнение к этому, не выявляются четкие возрастные различия между личностями и соотношением вышеописанных характеристик.

Именно эти особенности являются основой для существования в казахстанском правосознании элемента нигилизма. Последний, в свою очередь, относится к особому социальному феномену, который отвечает за отрицание тех правовых, социальных и философских ценностей и идеалов, которые сложились в казахстанском обществе. Ретроспективный анализ подтверждает наличие такой тенденции на протяжении многих исторических этапов. При этом, особенность казахстанского правового нигилизма выражена в деформации общественного сознания, дефиците определенных психологических, культурных и правовых элементов, образуя в результате комплексное невежество юридически-социального характера [4, с. 75]

Такой исход определен многими социальными, культурными, историческими и политическими факторами, которые по своей сути сводятся к двум вариантам развития психологической составляющей правосознания: принятия или не принятия правовой действительности. Данное положение выступает отправной точкой для реализации мер по развитию правовой культуры в целом.

Психологический аспект правосознания в Российской Федерации несколько схож в общих чертах с теми особенностями, которые присущи Казахстанскому типу. Это связано, в первую очередь, с общим историческим прошлым, влияние единой социальной и политической жизни общества и унификации уклада жизни в течение всего существования Советского Союза.

Тем не менее, среди основных причин наличия негативных результатов функционирования правосознания в России считаются неудачные попытки имплементации инородных психологических, культурных и социальных элементов в рамках масштабной глобализации и ориентира на развитые страны. Существенную важность в такой деятельности составляет критический анализ и обязательный учет тех национальных особенностей и ценностей, которые присущи данному народу [5, с. 30].

Справедливо заметить, что правосознание российского населения по своей сути прошло путь формирования под влиянием тех же исторических, культурных и социальных факторов, что и самосознание русского народа, поэтому правосознание по своей структуре и основам тождественно самосознанию, с учетом творческого начала, открытого и свободного подхода, позволяющего развивать данный феномен в рамках деятельности всего общества, которое реализуется в рациональных и эмоциональных проявлениях сознания каждой личности.

Особо выделяются ценности, которые стали ключевыми опорами для формирования всей психологии населения в правовых вопросах. Среди них наиболее значима справедливость, соборность, имманентная самосознанию, и духовность. Огромная важность сосредоточена в понятии справедливости и ее применении. Ведь исход создания правовых норм и возможность их реализации в обществе зависит от наличия степени справедливости в этих самых нормах. Русский человек в своем сознании четко разграничивает понятия правды и имеющегося закона. Именно последний имеет подчиненное положение по сравнению с теми духовными началами, которые укоренились в русском народе: религиозная святость, нравственная идеология и истина научного характера. Такой философский подход в признании важности абсолютизированного разграничения добра и зла, справедливости и несправедливости стоит значительно выше, нежели имеющие «высокие» цели и значение права, как инструмента обеспечения правопорядка. Этот момент считается одним из главных разграничивающих факторов психологии общества России в сравнении с западным укладом, в котором прослеживается неукоснительность следования позитивному правилу или норме.

В дополнение к этому, четко прослеживается соборность русского народа, когда приоритет фиксируется на едином обществе, его коллективном сознании и интересах, а не на отдельно взятой личности, что обеспечивает крепкие социальные связи между индивидами и взаимовлияние на психическом уровне.

Современные исследования не дают возможности в достаточной мере утверждать, что личность в России живет в полном соответствии со своей совестью, не смотря на наличие множества моральных и социальных ориентиров. Это предопределяет наличие не только положительных моментов психологического аспекта правосознания, но и негативных элементов. Рефлексирование в сознании русского народа подводит к тому, что восприятие, представление и понимание норм права в лучшем случае

сводится к бесполезности наличия последних, а в худшем – угрозу существования собственных интересов и свобод, защита которых обеспечивается посредством игнорирования позитивных правил [6, с. 39].

Высокие нравственные ценности и сложная реальность в действительности не совпадают, что приводит в России к внутреннему конфликту убеждений, который создает условия для существования апатии и покорности судьбе. Данная закономерность по своей сущности выражается в последующем развитии правового нигилизма.

Распространяется установка, в которой закон не представляется приоритетным объектом познания, что склоняет не к исполнению, а к обходу имеющего законодательства. В таких условиях наиболее негативно сказывается проявление правового цинизма – радикального проявления нигилизма, когда преобладает презрительное, открытое и вызывающее отношение к тем правилам, которые закреплены в конкретном обществе. Наличие этих особенностей означает, что население в своем сознании фиксирует положение, что право в жизни не используется, и необходимо жить по тем правилам, которые важны в конкретных условиях в данный момент, что напрямую снижает законопослушность.

Основываясь на вышесказанном, можно сделать вывод, что самосознание русского народа априори предполагает наличие восприятия и понимания важности права, однако последующее следование этому праву не всегда подкрепляется нравственным, социально-психическим аспектом. Без наличия высоких духовных и нравственных идеалов, связанных с законом, не может быть уважительного отношения к последнему. Прослеживается необходимость формирования показательной деятельности, которая напрямую отождествляет прагматическое послушание законам и высокой нравственности, образуя гармонию.

В Китайской Народной Республике существуют также свои специфические особенности, которые повлияли на формирование местного правосознания. Конфуцианцы считают, что управление нацией не может зависеть от строгих законов и суровых наказаний, а право должно основываться на моральных условностях. Они считают, что законодательство, управление и судебное разбирательство должны анализироваться через призму моральных принципов. Общественный порядок лучше всего сохраняется с помощью морального убеждения как основного метода, которому помогают законы и наказания.

Конфуцианство делает упор на социальные отношения, в частности отношения между отцом и сыном, мужем и женой, старшим и младшим братом, а также между друзьями. Каждая роль в каждом отношении имеет свои моральные требования и этические нормы [7, с. 8].

Гармония – высшая ценность китайской культуры. На протяжении тысячелетий китайской истории китайское общество считало гармонию высшим идеалом в разрешении споров, придавалось большое значение трем

факторам: природного начала, законодательного начала и социально-психических ценностей.

Еще одной особенностью традиционного китайского сознания является акцент на приоритет интересов группы, такой как семья, клан, община. Индивид не был независимым или самодостаточным существом, но всегда считался членом группы и зависел от гармонии и стабильности группы. Соответственно, традиционный подход восприятия права основан на обязанностях и приоритетностью перед группой, а не на их индивидуальных правах и интересах.

Современное сознание выступает против чрезмерного использования принуждения и подчеркивали заслуги правительства посредством образования, убеждения и нравственного примера. Людей следует учить тому, что неправильно и что правильно, и внушать моральные или социальные правила поведения, чтобы они вели себя правильно, по совести, а не только из-за угрозы наказания. Сами власть имущие должны стараться вести себя добродетельно, чтобы подать хороший пример своим подданным.

Следуя традиционному китайскому подходу, политика в отношении развития правосознания заключалась в продвижении нравственного учения как основного средства социального контроля и использовании права только в крайнем случае. Роль права считалась вторичной и дополнительной по отношению к морали.

Современное положение правосознания в Китайской Народной Республике отличается высоким уровне развития, что в целом, с одной стороны, обеспечивается вышеописанными особенностями, но с другой стороны, продиктовано строгостью исполнения всех предписаний в реалиях сегодняшнего дня. Гибкость самосознания китайского народа позволяет ставить в приоритет ценности общества, благо всего населения является более важным элементом, нежели отдельная личность [8, с. 70].

Таким образом, психологический аспект правосознания в контексте различных государств остается одним из наиболее актуальных феноменов, в связи с его особым статусом, определяющим множественную характеристику всего общества. В данном случае справедливо заметить, что эта тематика соотносится напрямую с качеством жизни и уровнем развития населения. Не смотря на исторически достигнутые положительные результаты, имеются негативные части, которые сегодня выступают вызовом и требует оперативного вмешательства для последующей корректировки с учетом той специфики, которая присуща каждому отдельному народу, с внедрением наиболее подходящих и готовых к усвоению категорий.

Список литературы

1. Никулин А. Г. Правосознание и правоверность. Научный компонент, № 4 (8), 2020, с. 148-153.
2. Ещанов А. Ш. Повысить уровень правосознания и правовой дисциплины к некоторым аспектам совершенствования виктимологической

профилактики преступлений в Республике Казахстан. Вестник военного образования, № 3 (12), 2018, с. 90-94.

3. Абсаттаров Г. Р. Некоторые вопросы правовой политики и правовой культуры: политологические аспекты. Проблемы современной науки и образования, № 24 (66), 2016, с. 70-75.

4. Каюмова Р. С. Проблемы формирования правосознания современной молодежи. Правовое государство: теория и практика, № 3 (25), 2011, с. 73-77.

5. Петров А. В. О категории правосознания. Восточно-европейский научный журнал, № 10 (3), 2016, с. 29-32.

6. Сугрей Л. А., Варакин А. С. К вопросу о традиционности русского правосознания. Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, № 2 (74), 2017, с. 37-43.

7. Козлихин Ю. К. Китайская правовая традиция. Вестник Санкт-Петербургского университета. Право, № 3, 2016, с. 4-13.

8. Ракитянский Н. М., Сунь Цзыци. Опыт концептуального моделирования китайского политического менталитета. Часть 2. Вестник Московского университета. Серия 12. Политические науки, № 5, 2016, с. 64-86.

УДК: 37.022

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕТОДИСТОВ СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Домашенко Инна Викторовна,

*Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования*

«Донецкий республиканский институт развития образования»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика

e-mail: domashenkoinna71@gmail.com

Аннотация. В статье представлены концептуальные основы модели развития управленческой культуры методистов системы общего образования в учреждении постдипломного профессионального образования. Разработанная модель развития управленческой культуры методиста в процессе повышения квалификации состоит из базовой концептуальной составляющей и производных – содержательной, технологической и диагностико-коррекционной. Доказано, что составляющие модели являются взаимообусловленными и взаимосвязанными. Представлены и охарактеризованы принципы, способствующие повышению уровня сформированности управленческой культуры методиста при курсовом повышении квалификации, на которых базируется концептуальная составляющая модели. Определены основные научные подходы к

организации повышения квалификации по развитию управленческой культуры методистов. Доказано, что применение научных принципов организации обучения по развитию управленческой культуры методистов способствует саморазвитию и самосовершенствованию методистов, повышению их профессионального уровня и карьерного роста. Обосновано, что реализация модели развития управленческой культуры методистов в процессе постдипломного профессионального образования обеспечивает развитие профессиональной компетентности данной категории педагогических работников.

Ключевые слова: методист, управленческая культура, повышение квалификации, дополнительная профессиональная программа, принцип, подход.

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF THE MODEL OF DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT CULTURE OF METHODOLOGISTS IN THE SYSTEM OF GENERAL EDUCATION

Domashenko Inna Victorovna,

State budgetary educational institution of additional professional education

«Donetsk Republican Institute for the Development of Education»,

Donetsk, Donetsk People's Republic

e-mail: domashenkoinna71@gmail.com

Abstract. The article presents the conceptual foundations of a model for the development of managerial culture of methodologists of the general education system in an institution of postgraduate professional education. The developed model of the development of managerial culture of a methodologist in the process of advanced training consists of a basic conceptual component and derivatives - content, technological and diagnostic and corrective. It is proved that the components of the model are interdependent and interconnected. The principles that contribute to increasing the level of formation of the managerial culture of the methodologist during the course advanced training are presented and characterized, on which the conceptual component of the model is based. The main scientific approaches to the organization of advanced training for the development of managerial culture of methodologists are determined. It has been proved that the application of scientific principles of organizing training for the development of managerial culture of methodologists contributes to the self-development and self-improvement of managers, increasing their professional level and career growth. It is substantiated that the implementation of the model of development of managerial culture of methodologists in the process of postgraduate professional education ensures the development of professional competence of methodologists of the general education system.

Keywords: methodologist, managerial culture, advanced training, additional professional program, principle, approach.

Введение. Анализ психолого-педагогической и социально-философской литературы по проблемам развития управленческой культуры педагогических и руководящих кадров образовательных организаций общего образования, изучение управленческой деятельности и личностных характеристик методистов системы общего образования (далее – методистов) как фактора отражения их управленческой культуры, а также анализ дополнительных профессиональных программ Донецкого республиканского института развития образования для данной категории педагогических работников показали недостаточную теоретическую и практическую разработанность данной проблемы.

Цель исследования. В связи с потребностью общества в высококвалифицированных методистах с высоким уровнем управленческой и личностной культуры и, в то же время, несоответствием большинства опрошенных методистов этим требованиям, нами разработана и представлена в данном исследовании модель развития управленческой культуры методиста системы общего образования в процессе повышения квалификации (далее – ПК), целью которой является обоснование и обобщение структуры управленческой культуры методиста, описание ее составляющих и взаимосвязей между ними и определение места в содержании ПК в учреждении постдипломного педагогического образования (далее – УППО).

Методика и организация исследования. Предпосылкой создания данной модели стал анализ работ отечественных и зарубежных ученых по проблемам моделирования педагогических процессов и объектов (В. Бондарь, Л. Даниленко, Г. Ельникова, Л. Калинина, Н. Кузьмина, В. Маслов, С. Сысоева, Р. Шакуров и др.) [3].

Модель развития управленческой культуры методиста в процессе ПК включает концептуальную, содержательную, технологическую и диагностико-коррекционную составляющие.

Каждая составляющая модели является неотъемлемой ее частью и характеризуется совокупностью соответствующих мер, форм и методов обучения на курсах ПК в УППО, а именно: *концептуальная* – разработкой концепции организации учебного процесса в УППО по повышению уровня управленческой культуры методиста во время курсовой подготовки; *содержательная* – раскрытием содержания дополнительной профессиональной программы, предусматривающего обучение по всем видам управленческой культуры (правовому, политическому, административному, менеджерскому, социально-психологическому, организационному, информационному, коммуникативному, экономическому); в т.ч. введение авторского спецкурса по развитию управленческой культуры методиста; *технологическая* – применением активных форм, методов и средств обучения на курсах ПК по развитию управленческой культуры методиста; *диагностико-коррекционная* – методикой диагностирования уровня сформированности управленческой культуры методиста и разработкой

индивидуальной программы развития его управленческой культуры в межкурсовом периоде ПК.

Все составляющие разработанной нами модели являются взаимообусловленными и взаимосвязанными между собой.

Базовая концептуальная составляющая является постоянной и может изменяться только при изменении парадигмы образования, возникновении новых перспектив его развития; содержательная, технологическая и диагностико-коррекционная составляющие являются производными и зависимыми от базовой составляющей.

Рассмотрим базовую составляющую модели развития управленческой культуры методиста.

Концепция организации учебного процесса в УППО направлена на развитие управленческой культуры методиста во время курсовой подготовки и основывается на принципах андрагогики, инноватики, вариативности, непрерывности, гуманизации, демократизации, региональности, информационности. Данные принципы выделены в ходе теоретического анализа научной литературы и нормативных документов, обеспечивающих систему постдипломного педагогического образования Донецкой Народной Республики.

Система ПК имеет ряд преимуществ по сравнению с базовым профессиональным образованием: оно более интенсивное и гибкое по ассимиляции в условиях социально-экономических и технико-технологических процессов; имеет непосредственную двустороннюю связь с практикой, позволяющую в оптимально сжатые сроки получить образовательный результат; обеспечивает вертикальную интеграцию между отдельными этапами образования (общим, средним профессиональным, высшим профессиональным, постдипломным профессиональным), горизонтальную – между разными уровнями и предметами внутри отдельных этапов; обучающийся контингент способен критически оценивать технологии и инновации, может непосредственно участвовать в их апробации, развитии и реализации; совершенствует умение учиться с акцентуацией на личное и профессиональное развитие [5].

Повышение квалификации педагогических работников происходит, как правило, в двух основных направлениях – личностном и профессионального роста [5]. Главной целью данного процесса определено приведение профессиональной компетентности педагогов в соответствие с определенными стандартами, развитие творческого потенциала, педагогического мастерства, повышение интеллектуального и общекультурного уровней.

Рассмотрим содержание концепции организации учебного процесса в УППО, одной из целей которой является повышение уровня управленческой культуры методистов.

Для этого охарактеризуем каждый научный подход и принципы организации ПК и их влияние на изменение структуры учебного процесса и форм, методов и средств обучения.

1. *Принцип андрагогики.* Влияние данного принципа отразилось на организации структуры процесса ПК: он дифференцированный (инвариантная, вариативная составляющая) и профессионально ориентированный (спецкурсы). При составлении актуальной дополнительной профессиональной программы для методистов нами учтен принцип андрагогики в учебном процессе в УППО, который обеспечивается: демократизацией и гуманизацией отношений во время учебного процесса; стратегией постоянного развития личности, обучения на протяжении жизни; приоритетом творческой личности методиста-профессионала; мотивацией к повышению общекультурного уровня и ценностной сферы методиста; использованием индивидуального и личностно ориентированного подхода к личности; вниманием к потребностям, интересам и проблемам личности каждого методиста; созданием оптимальных условий для творческого развития каждой личности; удовлетворением потребностей методистов в постоянном повышении квалификации; активным включением слушателей в работу над проблемой; комплексное использование традиционных и инновационных форм, методов и средств обучения; проектированием дальнейшего развития управленческой культуры на основе разработки дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) для методистов; установлением соответствия методиста современным требованиям, уровню управленческой культуры и аттестационной категории; преемственностью и непрерывностью процесса развития управленческой культуры в курсовой и межкурсовой периоды ПК; систематичностью и последовательностью внедрения модели развития управленческой культуры методиста в процесс ПК в ИППО.

2. *Принцип инновационности* состоит в постоянном внесении изменений в учебный процесс путем внедрения в вариативную составляющую ДПП спецкурсов и спецсеминаров по образовательным инновациям. Тенденции развития Донецкой Народной Республики обусловили необходимость разворачивания инновационных процессов в системе образования, характеризующихся разработкой и осуществлением новых концепций, научных принципов, подходов к образованию, модернизацией содержания, форм и методов их реализации. К управленческим инновациям относятся современные экономические, психологические, диагностические, информационные технологии, позволяющие создать условия для оперативного и эффективного принятия методистом управленческого решения. Во-первых, любая образовательная инновация обязательно вносит качественное изменение в конечный результат образовательного процесса; во-вторых, любая образовательная инновация нуждается в дополнительных интеллектуальных и временных затратах

участников образовательного процесса. Использование принципа инновационности поможет обеспечить качественные изменения и улучшить результаты в процессе развития управленческой культуры методиста. Кроме того, внедрение спецкурсов и семинаров по менеджменту инноваций поможет методистам ознакомиться с существующими инновациями (дидактическими, воспитательными, управленческими), сформировать у них готовность к внедрению инновационных процессов в образовательных организациях общего образования и улучшить знания по управлению ими.

3. *Принцип вариативности* состоит в том, что гибкость и вариативность форм, методов, средств и содержания обучения обеспечивает качественный рост профессионального уровня специалиста с учетом его запросов, потребностей и социально-экономических условий функционирования постдипломного образования. Вариативная составляющая содержания обучения на курсах ПК формируется из гибких вариативных курсов, спецкурсов, учитывающих региональные возможности и инновационные образовательные технологии. Вариативность содержания ДПП для методистов обеспечивается следующим образом: на основании изучения образовательных и профессиональных дефицитов методистов в социально-гуманитарный модуль могут быть включены определенные спецкурсы и факультативы. Принцип вариативности помогает более эффективно отреагировать на образовательные потребности слушателей в соответствии с их уровнем управленческой культуры, возрастным и половым составом, стажем профессионально-методической и т. д.

4. *Принцип гуманизации* обеспечивает введение человеческого фактора в процесс профессионального, культурного, личностного развития работников методических служб. Процесс осуществления гуманизации управления учебно-воспитательным процессом в образовательных организациях общего образования предполагает, прежде всего, формирование гуманных отношений между его участниками (педагогами, учениками, родителями и др.). Гуманные отношения предполагают самореализацию личностью таких составляющих, как гуманные мотивы, гуманные качества, гуманные убеждения. Основными критериями гуманных отношений выступают взаимопомощь, дружба, доброжелательность, умение слушать и выслушивать, терпимость и терпение в общении, гуманные мотивы, связанные с желанием творить людям добро (альтруизм). Гуманизм в деятельности методиста проявляется в человеческих отношениях с коллегами-методистами и педагогами, в доброжелательном отношении к ним, в умении прислушиваться ко всем проблемам, в терпеливом отношении к каждому участнику образовательного процесса. В процессе развития управленческой культуры методистов во время обучения на курсах ПК преподаватели должны обеспечивать атмосферу взаимного доверия, уважения к личности каждого слушателя, приходить на помощь, создавать ситуации успеха для каждого и др., что будет способствовать более

результативному прохождению методистами курсового ПК и соответственно улучшению ими собственного уровня управленческой культуры по определенным критериям, поиску дальнейших путей ее развития.

5. *Принцип демократизации* предполагает активное участие всех участников образовательного процесса в осуществлении взаимодействия: свободный обмен мнениями, точками зрения, инициативность, активность и т. д. Сохранение демократических принципов в процессе развития управленческой культуры методистов обеспечит с их стороны заинтересованность в проблеме, ответственное отношение к работе над ней, а также возможность выражать свои мнения, инициативность и активность во время работы, сотрудничество и поддержку коллег, уважение мнений других, содействие в поддержании атмосферы сотрудничества, содружества, повышения персональной ответственности за результаты работы.

6. *Принцип региональности* предполагает учет регионального компонента, сложившиеся специфические условия в том или ином регионе, сходство проблем близких регионов. В связи с этим содержание вариативной составляющей профессионального модуля ДПП включает в себя тематику лекций в соответствии с региональной спецификой.

7. *Принцип непрерывности.* Процесс ПК предполагает непрерывное развитие творческого потенциала педагогических кадров – совокупности возможностей усвоения профессиональных знаний, формирования педагогических умений, развития личностных качеств, обеспечивающих овладение новыми методами и формами обучения и воспитания. Непрерывность процесса обеспечивается тесной взаимосвязью практической деятельности педагогических кадров и повышения их научно-методического, профессионального и общекультурного уровня, периодической организацией курсовой подготовки, органично сочетается с коллективной межкурсовой работой и самообразованием. На уровне личности постдипломное образование призвано совмещать, взаимосвязывать, взаимодополнять профессиональный и личностный рост, мотивацию непрерывного саморазвития. При разработке модели развития управленческой культуры методистов нами было учтено, что для формирования мотивов активного отношения к ПК в УППО есть определенные возможности: обеспечение соответствия содержания ПК потребностям педагогов и образовательных организаций общего образования; использование методов, обеспечивающих активность методистов во время ПК; наличие четких критериев оценки процесса и результатов деятельности слушателей во время ПК; объективная оценка слушателей на входе и выходе из системы ПК; создание необходимых условий для самостоятельной работы слушателей; обеспечение качественного проведения занятий преподавателями ПК.

8. *Принцип информативности.* Переход общества к более эффективному использованию информационных ресурсов в образовательном менеджменте предполагает существенные изменения в организации

информационного обеспечения управления образовательными организациями общего образования, оптимизацию информационной деятельности методистов, подъем их информационной культуры на более высокий уровень. Особое место в процессе реализации ДПП должно отводиться формированию умений и навыков работы с информацией, моделированию систем информационного обеспечения, конструированию форм хранения управленческой информации, мониторингу как высшей форме информационной деятельности методиста, работе с персональным компьютером. Таким образом, процесс формирования и развития информационной культуры методиста обеспечит повышение уровня креативности методиста, развития способностей к альтернативному мышлению, формирование умений разрабатывать стратегию поиска решений, прогнозировать результаты реализации принятых решений на основе моделирования объектов, явлений, изучаемых процессов и взаимосвязей между ними. Информационная деятельность методиста основывается на информационных процессах и заключается в удовлетворении информационных потребностей, восприятии, понимании, разъяснении и реализации государственной политики информатизации общества; разработке информационной политики, концепции и программы информатизации деятельности образовательных организаций общего образования; формировании и развитии образовательно-информационной среды и информационной инфраструктуры; создании, развитии и использовании информационных ресурсов и систем, автоматизированных систем управления; разработке и использовании компьютерно-информационных и телекоммуникационных технологий в процессах научно-методического сопровождения образовательного процесса общего образования и развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций общего образования. Реализация принципа информационности обеспечивается как вариативной, так и инвариантной составляющих ДПП.

В целом принципы деятельности УППО отражают такие свойства системы постдипломного образования, как: полиструктурность, доступность, компактность, открытость, критериальность, стабильность, динамичность, преемственность, непрерывность, результативность, экономичность, инновационность.

Нами определены основные научные подходы к организации ПК в УППО по развитию управленческой культуры методистов системы общего образования.

В теории управления системный подход рассматривается: как набор правил, принципов, которыми руководствуются управленцы; как системный образ мышления. Система понимается как определенная цельность, состоящая из взаимосвязанных элементов, каждый из которых вносит свой вклад в характеристику целого [4].

В нашем исследовании модель развития управленческой культуры методиста состоит из отдельных частей, каждой из которых присущи свои характерные особенности, причем между этими частями существует взаимосвязь и взаимозависимость; наличие внутренней подчиненности; целенаправленность, динамичность, способность сохранять устойчивость и активность.

Системный подход к организации ПК методистов в УППО по развитию их уровня управленческой культуры внедряется в содержание инвариантной и вариативной составляющих ДПП.

Ситуационный подход определяем, как ориентирующийся на принцип конкретных обстоятельств и предполагающий наличие у методистов «ситуационного мышления», т. е. умение правильно оценивать управленческие ситуации и находить выходы из них в зависимости от обстоятельств и конкретной ситуации. Применение данного подхода в процессе ПК методистов предполагает обсуждение и решение методистами конкретных управленческих ситуаций для принятия эффективных управленческих решений, определение важности тех или иных вопросов, учет сложившихся обстоятельств, что в целом способствует демократизации управления процессом общего образования.

Компетентностный подход рассматриваем как обеспечивающий личность необходимыми компетенциями по профессиональной деятельности, а потому предполагает высокий уровень подготовки преподавателей УППО, научных подходов к составлению ДПП для методистов, научно-методического обеспечения прохождения методистами курсов ПК.

Инновационный подход подразумевает направленность учебного процесса на развитие и постоянное обновление, применение современных форм, методов и средств обучения.

Научные принципы организации обучения в УППО по развитию управленческой культуры следующие: дифференцированный, индивидуальный, технологический, демократический и гуманистический, – которые в целом способствуют саморазвитию и самосовершенствованию слушателей, повышению их профессионального уровня и карьерного роста.

Таким образом, в УППО на курсах ПК методистов необходимо обеспечить: осуществление планирования, регулирования, соблюдения последовательности форм учебного процесса; тесную взаимосвязь учебного материала с практикой; предоставление возможности методистам выступить в качестве разных субъектов образовательного процесса, что способствует пониманию методистами проблем и потребностей педагогических работников образовательных организаций общего образования; в ходе организации учебного процесса учитывать равную значимость и взаимосвязь компонентов модели; организацию активного управленческого взаимодействия в целях развития основных показателей управленческой культуры; дифференциацию содержания, форм и методов развития

управленческой культуры в процессе повышения квалификации; установление партнерских отношений между преподавателем и слушателями; атмосферы сотрудничества.

Организационная структура ПК методистов в УППО по развитию управленческой культуры включает курсовой и межкурсовой периоды. Курсовой период ПК предполагает прохождение методистами курсов ПК один раз в пять лет на базе УППО. Межкурсовой период ПК включает самообразование, работу методистов на базе муниципальных методических служб, участие в межкурсовых мероприятиях Донецкого республиканского института развития образования и т. п. Управление процессом ПК методистов по развитию управленческой культуры в УППО включает координацию повышения уровня управленческой культуры: *в курсовой период*: путем мониторинга профессиональных и образовательных дефицитов методистов системы общего образования и формирования на основе его результатов содержания ДПП; проведение индивидуальных и групповых консультаций; составление каждым слушателем курсов индивидуальной программы развития собственного уровня управленческой культуры; *в межкурсовой период*: проведение консультаций; самообразование, работу методистов на базе муниципальных методических служб, участие в межкурсовых мероприятиях Донецкого республиканского института развития образования по развитию управленческой культуры методистов системы общего образования.

Результаты исследования. Концептуальная составляющая модели развития управленческой культуры методиста системы общего образования в процессе повышения квалификации является важной предпосылкой для содержательной, технологической и диагностико-коррекционной составляющих модели, обеспечивающих в целом развитие управленческой культуры методистов системы общего образования.

Выводы. Предложенный в исследовании вариант решения проблемы развития управленческой культуры методистов системы общего образования в процессе повышения квалификации не исчерпывает всех ее аспектов. К дальнейшим направлениям научных исследований можно отнести: пути, средства и методы совершенствования управленческой культуры методистов на базе муниципальных методических служб; развитие управленческого потенциала методиста; исследование индивидуально-психологических факторов развития управленческой культуры методиста; выявление специфики управленческой культуры работников методических служб разных уровней и разработку моделей и дополнительных профессиональных программ повышения их квалификации.

Список литературы

1. Васильев, Ю. В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика / Ю. В. Васильев. – Москва: Педагогика, 1990. – 144 с.

2. Иванов, В. Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2001. – 327 с.

3. Королук, С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія / С. В. Королук. – Полтава, 2007. – 168 с.

4. Крыжко, В. В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 260 с.

5. Маслов, В. И. Теория и методика педагогического руководства непрерывным повышением компетентности директора школы: дис... докт. пед. наук: 13.00.01 / В. И. Маслов. – Киев, 1991. – 429 с.

6. Менеджмент социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / под ред. Е. И. Комарова и А. И. Войтенко. – Москва: ВЛАДОС, 2001. – 288 с.

7. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – Москва: Просвещение, 1990. – 208 с.

8. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. вузов / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин; Т. И. Шамова (ред.). – Москва: «ВЛАДОС», 2001. – 320 с.

УДК 005.95.96

ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЦЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Ибрагимова Залина Майрбековна,

Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,

г. Грозный, Россия

email: iibragimovazalina@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассмотрена специфика обучения как средства повышения уровня квалификации кадров организации, особая роль отведена образованию в процессе формирования личности, роль образования на современном этапе. Высказано мнение о том, что обучение персонала должно отвечать различным требованиям современного бизнеса, поэтому применяются новые подходы к обучению, заключаются договора с учебными заведениями, образовательными организациями, которые специализируются на обучении персонала.

Ключевые слова: повышение квалификации, перспективы развития, конкурентноспособность организации, обучение персонала.

TRAINING AS A MEANS OF INCREASING THE VALUE OF HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION

*Ibragimova Zalina Mayrbekovna,
Kadyrov Chechen State University,
Grozny, Russia
email: iibragimovazalina@mail.ru*

Abstract. This article examines the specifics of training as a means of improving the qualifications of the organization's personnel, a special role is assigned to education in the process of personality formation, the role of education at the present stage. The opinion was expressed that personnel training should meet various requirements of modern business, therefore, new approaches to training are applied, contracts are concluded with educational institutions, educational organizations that specialize in personnel training.

Keywords: advanced training, development prospects, competitiveness of the organization, personnel training.

Введение. Обучение работников организации - это система процессов, которая преследует цель – повысить умения, навыки, уровень профессионализма, что позволит организации выполнять новые задачи, выйти на новый уровень, требуемый для устойчивой конкурентноспособности организации.

Обучение персонала осуществляется как внутри организации, так и в образовательных учреждениях страны (курсы повышения квалификации, курсы переподготовки).

По мнению А.Л. Слободского роль в обучении персонала - важная, поскольку влияет на развитие организации [3].

Экономика страны находится в постоянном движении, поэтому организации и учреждения быстро реагируют на новшества и изменения в квалификационных требованиях к работникам и сотрудникам.

Человеческие ресурсы для каждой организации играют роль в способности решать внутренние задачи, стоящие перед работниками, поскольку от уровня квалификации персонала зависит конкурентноспособность организации.

Государство должно обеспечивать обучающимся, воспитанникам и работникам образовательных организаций во время их трудовой и учебной деятельности условия для полноценной реализации своих конституционных прав на образование. Сегодня происходят глобальные изменения в сфере образования, изменяется структура образовательных учреждений в

соответствии с задачами инновационного развития. Значительная роль принадлежит университетам-лидерам, они пользуются государственной поддержкой и выступают конкурентно-способными на глобальном рынке высшего образования.

Сфера образования является приоритетной сферой нашего государства, в образовании закладываются основы воспитания будущего гражданина страны, специалиста, без чего развитие любого государства не имеет никаких перспектив.

В современном мире образовательные организации вносят наибольший вклад в воспитание и развитие подрастающего поколения, привитие молодому поколению чувства патриотизма, гордости за Родину, в образовательной среде наилучшим образом формируется личность и приемлемые для общества модели поведения.

Образование всегда являлось приоритетным направлением развития общества.

Среди факторов, которые определяют развитие системы образования, следует назвать следующие:

1. внешние факторы – глобальные тенденции, которые оказывают влияние на сферу образования;
2. производные факторы – к ним относятся последствия «внешних драйверов»;
3. системные факторы – это сложившиеся тенденции в системе образования;
4. перспективные системные факторы – это тенденции и установки, возможные в использовании развития образования.

Рассмотрим основные тенденции развития системы образования. Для современной российской системы образования характерен ряд тенденций, на которые следует обращать внимание в теоретическом и в практическом аспектах:

1. Доступность
2. Вариативность
3. Дополнительное образование
4. Массовость
5. Непрерывность [3].

В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» перечислены принципы государственной образовательной политики (ст. 3) [1]. Дадим краткий обзор ключевых аспектов образовательной политики, нашедших отражение в этих принципах. Первые два принципа определяют приоритетность образования и недопустимость ущемления граждан РФ в их конституционном праве на образование. Следующие четыре принципа определяют основные параметры организации образовательного пространства на территории РФ как многонационального и

мультикультурного государства, образования РФ как части мирового образовательного пространства.

В седьмом и восьмом принципах провозглашаются приоритеты развития личности в образовании: свобода выбора форм получения образования, возможность получения образования в течение всей жизни.

Последние четыре принципа раскрывают основные аспекты распределения полномочий государства и общества в управлении образованием: автономии образовательных организаций, конкуренции в сфере образования, демократического характера управления и др.

Методика и организация исследования

Единая концепция государственной поддержки, принятая в России, позволяет применить к ней методы системно-институционального подхода. Нормативная правовая, инфраструктурная, имущественная, информационная, аналитическая, финансовая, кадровая, социальная подсистемы поддержки образуют общую систему поддержки, каждая из которых, преследуя собственные цели, содействует и дополняет общую цель – создание государственными структурами социально-экономических, политических и духовно-культурных стимулов и условий для развития конкурентной среды института предпринимательства. Соответственно каждая из этих подсистем образована своими институтами поддержки.

Некоторые организации в силу специфики своей деятельности испытывают трудности при подборе персонала, который бы обладал необходимыми качествами, навыками для работы.

Поэтому администрация организации постоянно выделяет средства на обучение и повышение квалификации своих сотрудников.

Методика и организация исследования

По мнению Н.Н. Шаш многие крупные компании создают внутри своих организаций учебные отделы, которые реализуют обучение от классических форм обучения до инновационных [4].

Обучение персонала должно отвечать различным требованиям современного бизнеса, поэтому применяются новые подходы к обучению, заключаются договора с учебными заведениями, образовательными организациями, которые специализируются на обучении персонала.

Конечно, высококвалифицированные кадры ценятся в каждой организации, поскольку постоянно вносятся изменения в законодательство, совершенствуются технологии и требуется повышение уровня знаний, умений, навыков от каждого работника постоянно. Поэтому для повышения эффективности обучения также разрабатываются новые методики обучения – мультимедийные занятия, дистанционные занятия, онлайн опросы, тестирование на платформах учебных заведений на время и другие. Для успешного обучения работников требуется одно - знания и навыки персонала должны постоянно совершенствоваться.

Высококвалифицированный персонал организации, компании является гарантом достижения целей организации, поскольку обучение относится к важному средству повышения ценности ее человеческих ресурсов.

В том случае, если персонал не получает своевременного обучения - становится невозможным проведение организационных изменений в компании, организации [2].

Также следует выяснять – готов ли персонал вообще к изменениям организационного характера в компании, имеют ли сотрудники и работники возможность морально и физически подготовиться к таким нововведениям. В случае неприятия каких-либо изменений в рассматриваемом плане – обучение и повышение квалификации будет восприниматься негативно, ухудшая общую обстановку в организации, делая достижение экономических и иных целей управленцев - невозможным.

Результаты исследования и их обсуждение

Только применение правильных приемов при обучении персонала позволит решить поставленные задачи перед работниками.

Внутриорганизационные мероприятия могут быть вызваны ситуацией на рынке, также это может быть результатом стратегии управления. Система обучения, выбранная организацией, должна быть эффективной, с учетом адаптации компании к изменениям обстоятельств, сложившихся на рынке экономики, внешней среды, с учетом потребностей организации, при необходимости повышения уровня знаний персонала, повышения их навыков.

Главная цель планирования образования и обучения персонала – совершенствование человеческих ресурсов организации, системы обучения работников, создание на рынке труда благоприятных условий для развития компании (организации).

Правильная система обучения, нацеленная на совершенствование кадров компании, будет благоприятно сказываться на стратегическом управлении организацией, будет означать инновационные направления в развитии, направленные на совершенствование персонала, компании в целом. Благодаря обучению персонала вырабатываются условия быстрой адаптации к изменениям рынка, современного мира, позволяет достичь повышения ценности человеческих ресурсов организации.

Выводы.

Таким образом, сфера образования всегда была и является приоритетной сферой нашего государства, в образовании закладываются основы воспитания будущего гражданина страны, специалиста, без чего развитие любого государства не имеет никаких перспектив. Некоторые организации в силу специфики своей деятельности испытывают трудности при подборе персонала, который бы обладал необходимыми качествами, навыками для работы. Поэтому администрация организации постоянно выделяет средства на обучение и повышение квалификации своих сотрудников.

Повышение ценности человеческих ресурсов позволит организации выполнять новые задачи, выйти на новый уровень, требуемый для устойчивой конкурентноспособности организации.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция).
2. Новгородов П.А. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура // Вестник Удмуртского университета. 2018. Т. 27, Выпуск 2. С. 38-50.
3. Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом: учебное пособие / А. Л. Слободской; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов». - Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та экономики и финансов, 2019. - 155 с.
4. Шаш Н.Н. Формы развития человеческого капитала компании // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2018. № 4 (17) Выпуск 2. - С. 164-175.

УДК 314.742

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В ЦЕЛЯХ УВЕЛИЧЕНИЯ ОБЪЁМОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИММИГРАЦИИ

Лебедева Тамара Васильевна,

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

г. Москва, Россия

e-mail: shonohova@rambler.ru

Аннотация. В представленной статье охарактеризованы особенности современной образовательной миграции в Российскую Федерацию. Выделены факторы, способствующие популярности российского высшего образования за рубежом. К числу основных результатов исследования относится выделение тринадцати проблем российской системы высшего образования, решение которых будет способствовать продвижению брендов российских университетов в международном образовательном пространстве и увеличению объёмов международной образовательной иммиграции в Российскую Федерацию.

Ключевые слова: образовательная миграция, российское высшее образование, интернационализация высшего образования, иностранные студенты, качество образования, международные рейтинги вузов.

SOLVING THE PROBLEMS OF RUSSIAN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO INCREASE INTERNATIONAL EDUCATIONAL IMMIGRATION

*Lebedeva Tamara Vasilievna,
Lomonosov Moscow State University,
Moscow, Russia
e-mail: shonohova@rambler.ru*

Abstract. The presented article characterizes the features of modern educational migration to the Russian Federation. The factors contributing to the popularity of Russian higher education abroad are highlighted. The main results of the study include the identification of thirteen problems of the Russian higher education system, the solution of which will help promote the brands of Russian universities in the international educational space and increase the volume of international educational immigration to the Russian Federation.

Keywords: educational migration, Russian higher education, internationalization of higher education, foreign students, quality of education, international university rankings.

В последнее десятилетие Российская Федерация входит в топ-10 стран мира - лидеров по числу принимаемых на обучение иностранных студентов. В 2021/2022 учебном году страна занимала 5-е место в мире по числу обучавшихся в российских вузах иностранных граждан. При этом только за последние три года численность иностранных студентов в России увеличилась более чем на 26 тыс. человек [13]. Популярности российского высшего образования за рубежом способствует ряд факторов, среди которых:

- приемлемая для иностранцев стоимость обучения и проживания во время учёбы, которая значительно ниже расценок на подобные услуги в развитых странах;

- государственная поддержка обучения иностранцев в российских вузах, которая выражается в выделении ежегодных квот на обучение иностранных граждан за счёт бюджетных средств Российской Федерации, доступность для иностранцев поступления на бюджетные места по межправительственным соглашениям, участникам программы «Соотечественники», по квоте Россотрудничества;

- высокое качество российского образования. Особенно ценятся за рубежом выпускники российских вузов, получившие образование в сфере медицины, математики, IT-технологий, естественных наук, филологии и культурологии;

- принятие целого ряда государственных мер по развитию современных российских университетов, направленных на материально-техническое переоснащение вузов, актуализацию учебных программ и учебно-методических

материалов, создание базы научных исследований, поддержку академической мобильности студентов и преподавателей в целях повышения их глобальной конкурентоспособности («Проект 5-100»; Приоритетный проект «Развитие экспортного потенциала российской системы образования», национального проекта «Наука и университеты», и др.);

- наличие в ведущих российских университетах научно-исследовательских центров, которые известны во всём мире своими разработками и открытиями, что создаёт возможность иностранным студентам совмещать освоение образовательных программ с активной научной деятельностью;

- обеспечение качества образования высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом российских вузов. Так, только в МГУ имени М.В. Ломоносова осуществляют преподавательскую деятельность 2500 докторов наук и 1000 профессоров, жизнь одиннадцати учёных, политических деятелей, литераторов - лауреатов Нобелевской премии связана с МГУ [4];

- целый ряд российских вузов отмечен в различных международных рейтингах. Так, в авторитетный рейтинг лучших университетов мира QS World University Ranking 2022 попали 48 вузов Российской Федерации, что на 20 российских вузов больше, чем в 2021 г. [1];

- российские дипломы достаточно высоко котируются в большинстве стран выхода образовательных мигрантов, в особенности в новых независимых государствах, образовавшихся после распада СССР (далее по тексту - ННГ), в странах Восточной, Юго-Восточной и Южной Азии, поэтому иностранные выпускники российских вузов могут рассчитывать в своей стране на карьерный рост и высокий уровень оплаты труда;

- значительная часть выпускников советских вузов занимают в настоящее время в своих странах руководящие посты. Теперь, когда их дети достигли возраста абитуриентов, они с большой заинтересованностью рассматривают российское образование. Это касается не только ННГ, но и развивающихся стран Азии и Африки, стран Латинской Америки и отдельных европейских стран [5, с. 119-120];

- благоприятные правовые особенности пребывания образовательных мигрантов: право получения разрешения на временное проживание в упрощённом порядке на весь срок обучения. Обучающиеся очно иностранцы в свободное от занятий время могут подрабатывать без оформления разрешения на работу. Желаящие связать своё будущее с нашей страной имеют возможность в течение 3-х лет после окончания обучения в российском вузе в упрощённом порядке получить вид на жительство в Российской Федерации [12];

- возможность освоения образовательных программ в вузах нашей страны на русском языке, поскольку основной контингент образовательных

мигрантов составляют выходцы из ННГ, владеющие в большинстве своём русским языком;

- наличие в абсолютно большей части российских университетов и институтов подготовительных отделений или подготовительных курсов, где иностранные абитуриенты готовятся к поступлению в вуз, изучая русский язык и необходимые дисциплины, по которым проводятся вступительные испытания;

- здания подавляющего числа российских вузов расположены в центре городов, либо в специальных студенческих городках, что позволяет обучающимся не тратить много времени на дорогу, а наличие развитой социальной инфраструктуры (студенческих кампусов, библиотек, кафе, магазинов, учреждений отдыха и др.) создаёт дополнительный комфорт для проживания иностранцев во время обучения.

При этом российские вузы в немалой степени заинтересованы в привлечении иностранных студентов, поскольку образовательная миграция способствует получению вузами дополнительных внебюджетных доходов, повышению квалификации научно-педагогического состава, развитию вузовской научной деятельности, содействует повышению имиджа учебного заведения. Минобрнауки России оценивает международную деятельность российских высших учебных заведений по показателям численности и удельного веса иностранных граждан в общем контингенте студентов вуза.

Поэтому целью исследования было выявление сложностей и нерешённых проблем в российском высшем образовании, препятствующих более широкому привлечению иностранных граждан на российский рынок образовательных услуг.

В результате проведённых исследований были выявлены следующие проблемы развития российских вузов, решение которых будет способствовать расширению экспорта образовательных услуг.

1. Курс на сокращение программ бакалавриата и магистратуры и рост числа программ специалитета

Как известно, в мае 2022 г. Минобрнауки России заявило о намерении отказаться от Болонской системы и создать собственную уникальную систему высшего образования в стране, в основу которой будут положены национальные интересы и максимальные возможности для студентов. Объявлено, что количество программ специалитета вырастет, а программ бакалавриата и магистратуры станет меньше, в том числе, за счёт их укрупнения. Данная ситуация не совсем понятна абитуриентам из зарубежных стран, поэтому в приёмных комиссиях российских вузов необходимо будет разъяснять особенности формирования образовательных программ российского высшего образования, поскольку в значительном числе стран, откуда прибывают на обучение в Россию иностранные граждане, существует двухуровневая система высшего образования – бакалавриат и магистратура.

2. Недостаточное разнообразие академических программ мирового уровня

Как уже отмечалось ранее, за рубежом традиционно считается, что российские вузы обеспечивают высокое качество высшего образования по медицине, математике, IT-технологиям, филологии и некоторым другим направлениям подготовки. Однако в настоящее время требуется разработка образовательных программ высокого уровня и обеспечение высокого качества преподавания и в других областях современного знания – в экономике, менеджменте, социологии и в других науках. Необходима разработка совместных программ, реализующихся в сотрудничестве с зарубежными вузами, в результате освоения которых студенты получают два диплома; востребованы академические программы и массовые онлайн-курсы на различных платформах.

3. Ограниченное количество в российских вузах программ на английском языке

В условиях интернационализации российских университетов, повышения их конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг возрастает значение создания образовательных программ на английском языке. Привлечение к учебному процессу зарубежных преподавателей, внедрение передовых практик управления вузами, позиционирование вуза на мировом рынке образовательных услуг будет способствовать расширению круга потребителей таких услуг и, следовательно, расширению потоков образовательной иммиграции. Однако в настоящее время только 9% российских научно-педагогических работников могут преподавать на английском языке. Даже в ведущих российских вузах – участниках Проекта 5-100 менее 2% программ бакалавриата и менее 16% программ магистратуры доступны на английском языке [7, с. 154].

4. Слабая цифровая интернационализация российского высшего образования

Вследствие экономических санкций против России из-за проведения специальной военной операции российских вооружённых сил по демилитаризации и денацификации Украины с российскими организациями прекратили сотрудничество образовательная платформа Coursera, а также крупнейший поставщик онлайн-курсов – компания EdX. Контент от российских университетов и партнёров в настоящее время не доступен пользователям из других стран.

При этом в учебном процессе российских вузов широко используется отечественная онлайн-платформа «Открытое образование», на которой представлено 1011 курсов по разным направлениям подготовки [8]. В ряде университетов страны разработаны и используются свои платформы для организации онлайн-образования. Но для того, чтобы вузы смогли заинтересовать потенциальных студентов, учебные курсы по разным направлениям подготовки должны быть методически грамотно выстроенными, глубокими по содержанию и доступными не только российским студентам, но и иностранным обучающимся.

5. Повышение профессиональной квалификации и уровня владения иностранным языком профессорско-преподавательского состава вузов

В целях поддержания имиджа российской системы образования профессорско-преподавательский состав, работающий со студентами-иностранцами, должен постоянно повышать свою профессиональную квалификацию и уровень владения иностранным языком. К сожалению, сложившаяся система дополнительного профессионального образования (далее по тексту - ДПО) в нашей стране имеет ряд проблем, к числу которых эксперты относят: ограниченное количество программ повышения квалификации, их низкая вариативность, ограниченность содержания программ, отсутствие кадров для разработки программ ДПО, низкая мотивация научно-педагогических работников к обучению в системе ДПО и другие [3].

В современных условиях ограничены возможности прохождения курсов повышения квалификации и стажировок в ведущих англоязычных американских и европейских образовательных центрах. Однако стажировки ППС и научных сотрудников вузов в ограниченном количестве проводятся по договорам о межвузовском сотрудничестве, на основе межгосударственных соглашений в рамках ЕАЭС, БРИКС и др.

6. Ограничение академической мобильности студентов

На протяжении последнего десятилетия российские вузы провели большую работу по налаживанию связей с ведущими университетами мира по организации академических обменов студентами. Однако с весны-2022 г. появились сложности в организации студенческой академической мобильности.

По мнению главы Минобрнауки России В.Н. Фалькова, институт академической мобильности в системе российского высшего образования должен сохраниться, причём необходимо по-новому дать толчок внутри страны, чтобы студенты могли передвигаться между ведущими столичными и региональными вузами. При этом надо выстраивать мобильность российских студентов в вузы стран Юго-Восточной Азии и Латинской Америки, а также на пространстве ЕАЭС [2]. Однако для налаживания таких связей потребуется время.

7. Отсутствие достойной стипендиальной и грантовой поддержки талантливых иностранных студентов, обучающихся в российских вузах

В зарубежных университетах студенты-иностранцы могут получить гранты на обучение, которые выделяются меценатами, некоммерческими организациями, вузами, а также правительствами стран. В вузах Российской Федерации грантовая система поддержки иностранных студентов пока отсутствует. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О грантах Правительства Российской Федерации иностранным гражданам, обучающимся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в российских образовательных организациях в

пределах квоты Правительства Российской Федерации» рассматривается и обсуждается с мая 2021 г. [10].

Размер минимальной базовой стипендии студента российского вуза в 2022 году составляет 1755 рублей, в 2023 г. её размер увеличат до 1825 рублей [9]. Однако мизерный размер стипендиальных выплат не покрывает стоимости ежедневных нужд иностранных обучающихся, поэтому современная стипендия не играет своей стимулирующей роли в высшем образовании.

8. Ограничение контактов представителей российских вузовских научных школ

В настоящее время значительное число стран мира, в первую очередь европейских, ввели различные ограничительные меры не только по линии образования, но и науки. Перед российскими вузами стоит задача налаживания международного научного сотрудничества в целях эффективного импортозамещения, в том числе в сфере научного приборостроения. Поэтому представители российских вузовских научных школ вынуждены поддерживать наработанные десятилетиями научные связи на межличностном уровне, а также изыскивать возможности по поиску новых каналов взаимодействия с представителями научных кругов вузовской науки других стран и регионов мира, на что потребуется затратить немало сил и времени.

9. Слабое развитие транснационального образования

Транснациональное образование – это создание филиалов и представительств за рубежом. В 2018/2019 академическом году 41 российский вуз оказывал образовательные услуги 40 тысячам студентов-иностранцев за рубежом, из них 31 – в ННГ, где обучалось 35,7 тыс. иностранных граждан [14, с. 525-526]. За период 2007/2008 – 2018/2019 академические годы число иностранных граждан, обучавшихся в совместных университетах, институтах, зарубежных филиалах, представительствах по российским образовательным программам с участием российских преподавателей и на русском языке сократилось в 2,3 раза - с 92,1 до 40,0 тыс. человек [14, с. 507].

10. Сложности работы вузов по организации приёма на обучение иностранных граждан

Большие трудности испытывают современные российские вузы в организации и проведении приёмной кампании иностранных граждан, поскольку существует множество различных особенностей в оформлении документов, которые необходимо учитывать членам приёмных комиссий. Например, только приём от абитуриента документа об образовании имеет несколько особенностей.

Вузы часто испытывают сложности и при оформлении приглашений зачисленным на учёбу иностранным гражданам из-за трудностей перевода и написания имён и фамилий (чаще всего – китайских студентов) на русском языке. Поэтому необходимо на федеральном уровне разработать и утвердить

систему (желательно электронную) или порядок перевода иностранных имён и фамилий на русский язык, чтобы освободить вузы от необходимости поиска профессиональных переводчиков (в некоторых городах таковых вовсе не имеется) и оплаты их услуг [5, с. 63].

11. Создание условий для адаптации образовательных мигрантов и интеграции выпускников-иностранцев на российском рынке труда

Мотивацией для притока иностранных студентов, слушателей, стажёров и аспирантов является не только высокое качество получаемых знаний, но и качество жизни в период обучения, комфортное самоощущение, успешно функционирующий адаптационный механизм вузовской системы. Все принимающие на учёбу иностранных студентов образовательные организации России имеют свои системы адаптации иностранных студентов, позволяющие студентам-иностранцам ознакомиться с особенностями и включиться в российский социум.

Однако для проведения комплексной работы в этом направлении необходима грамотная гибкая нормативно-правовая база. Но до настоящего времени не доработан и не внесён на рассмотрение Правительства Российской Федерации проект Федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который был разработан Федеральным агентством по делам национальностей (далее по тексту - ФАДН России) ещё 07.08.2017 г. [11]. В настоящее время действуют лишь Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации», утверждённые ФАДН России 17.11.2020 г., которые носят рекомендательный характер [6].

12. Недостаточная материально-техническая база учреждений образования

Значимым фактором в выборе места обучения иностранными студентами являются условия обучения и проживания во время освоения образовательной программы. Нехватка учебных помещений, отсутствие необходимых лабораторий, недостаток вычислительной техники и программного обеспечения, отсутствие современных возможностей передачи цифровых данных, ограниченное обеспечение учебно-методической литературой, а также отсутствие комфортабельных условий проживания в общежитии являются главными отталкивающими факторами для иностранца в выборе российского вуза в качестве места обучения.

13. Отсутствие должного взаимодействия вузов и муниципальных органов власти в вопросах привлечения на учёбу иностранных студентов в местные вузы и на работу выпускников-иностранцев на региональные рынки труда

Пока ещё не всеми вузами в регионах Российской Федерации разрабатываются и согласовываются с региональными администрациями

модели организационно-структурного оформления процесса привлечения на обучение иностранных граждан (способы, методы, инструменты). Подобная ситуация не способствует налаживанию взаимодействия руководства вузов с региональными и местными властями. Но ведь если приглашать в вуз дополнительное количество иностранных обучающихся, то город, в котором этот вуз расположен, должен быть готов к их приёму – он должен быть чистым, уютным, комфортным, безопасным. Поэтому обучение иностранцев в вузах России должно способствовать укреплению сотрудничества вузовских администраций с органами власти разных уровней.

Решение обозначенных проблем совместно с органами власти всех уровней позволит российским организациям высшего образования создать привлекательный имидж и конкурентоспособный бренд и занять достойное место в конкурентной борьбе среди ведущих мировых университетских центров за высокомотивированных и талантливых иностранных абитуриентов.

Список литературы

1. 48 российских вузов попали в рейтинг лучших университетов мира // Littleone. Сайт питерских родителей: всё самое интересное и полезное для всей семьи. URL: <https://littleone.com/publication/6205-25-rossiyskih-vuzov-popali-v-reyting-luchshih-universitetov-mira>

2. Выступление Министра науки и высшего образования РФ В.Н. Фалькова на заседании расширенного Совета Российского Союза ректоров (стенограмма) // Минобрнауки России: официальный сайт. 03.06.2022. URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=52225&sphrase_id=655984

3. Игнатович Е.В. Актуальные направления повышения квалификации научно-педагогических работников вузов // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7606&ysclid=l9cz632qi8840738266>

4. Лауреаты нобелевский премий из МГУ // Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Официальный сайт. URL: <https://www.msu.ru/info/nobel.html>

5. Лебедева Т.В. Учебная миграция в Российскую Федерацию: социальные аспекты / Т.В. Лебедева. - М.: Изд-во Экон-Информ, 2021. 199 с.

6. Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации». Утверждены ФАДН России 17.11.2020 г. № 142 // ФАДН России. Официальный сайт. URL: <https://fadn.gov.ru/documents/prochee/9087-metodicheskie-rekomendatsii-dlya-organov-gosudarstvennoy-vlasti-sub-ektov-rossiyskoy-federatsii-o-sotsialnoy-i-kulturnoy-adaptatsii-i-integratsii-inostrannyh-grazhdan-v-rossiyskoy-federatsii?ysclid=l9ctygeeg8330049972>

7. Николаев В.К. Экспорт образования в вузах России в условиях новой реальности // Высшее образование в России. 2022. Т. 31 № 2. С. 149-166.

8. Онлайн-платформа «Открытое образование» // Открытое образование. Официальный сайт. URL: <https://openedu.ru/?ysclid=l9brcspbbq325732895>

9. Поддержка от вуза и государства: какие стипендии могут получить российские студенты // Минобрнауки России. Официальный сайт. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/obrazovanie/47766/>

10. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О грантах Правительства Российской Федерации иностранным гражданам, обучающимся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в российских образовательных организациях в пределах квоты Правительства Российской Федерации» // Regulation.gov.ru. URL: http://fgosvo.ru/files/files/Proj_Post_gov_grant_inostrr_stud.pdf

11. Проект Федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Подготовлен ФАДН России 07.09.2017 г. // Информационно-правовой портал системы «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/56726605/?ysclid=l9cua0dief234826006>

12. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/

13. Число иностранных студентов в России за три года выросло на 26 тысяч // Минобрнауки России: официальный сайт. 18 января 2022. URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=46158

14. Экспорт российских образовательных услуг: Статистический сборник. Выпуск 10 / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. М.: ГИРЯ им. А.С. Пушкина, 2020. 557 с.

УДК 004: 37

РАЗРАБОТКА ТЕЛЕГРАМ-БОТОВ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Мустахитдинова Юлия Айдаровна,
Казанский государственный энергетический университет,
Россия, Казань
e-mail: ymustakhitdinova@mail.ru

Зарипова Римма Солтановна,
Казанский государственный энергетический университет,
Россия, Казань
e-mail: zarim@rambler.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются ключевые особенности разработки телеграм-ботов с целью выполнения различных внутренних процессов организации для информационной системы автоматизации деятельности moderирующего органа образовательных учреждений. Описаны преимущества и этапы разработки телеграм-ботов. Была проанализирована роль интернета на сегодняшний день, которая по результатам исследования имеет огромное значение. Рассмотрено значение дизайна в разработке телеграм-ботов, заключающееся в необходимости уделять особое внимание внешнему виду и стилю программного продукта. Также были приведены конкретные примеры из жизни, где пользовательский интерфейс продуман до мелочей, контент выложен идеально, а страницы при этом компактны, просты и удобны. Целью статьи является составление принципов разработки дизайна пользовательского интерфейса и рекомендации для разработки телеграм-ботов.

Ключевые слова: бот, телеграм, пользовательский интерфейс, информационная система, телеграм-бот, приложение.

DEVELOPMENT OF TELEGRAM BOTS FOR USE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Yulia Aydarovna Mustakhitdinova

Kazan State Power Engineering University, Kazan, Russia

e-mail: ymustakhitdinova@mail.ru

Rimma Soltanovna Zaripova

Kazan State Power Engineering University, Kazan, Russia

e-mail: zarim@rambler.ru

Abstract. This article discusses the key features of developing telegram bots in order to perform various internal processes of the organization for the information system of automation of the moderating body activity of educational institutions. The advantages and stages of the development of telegram bots are described. The role of the Internet today has been analyzed, which according to the results of the study is of great importance. The meaning of design in the development of telegram bots was considered, which consists in the necessity to pay special attention to the appearance and style of the software product. There were also given concrete examples from life, where the user interface has been thought out in detail, the content is perfectly laid out, and pages are compact, simple and convenient at the same time. The purpose of the article is to compile the principles of user interface design and recommendations for the development of telegram bots.

Keywords: bot, telegram, user interface, information system, telegram bot, application.

В последнее время информационные технологии становятся все более востребованными. Все большее и больше разрабатываются различные сайты и приложения, которые нацелены на максимальное облегчение жизни людей в решении повседневных задач и обеспечения быстрого доступа к любой заинтересовавшей его информации.

В современном мире значительную важность имеют такие проблемы, которые связаны непосредственно с автоматизацией бизнес-процессов и разработкой удобного пользовательского интерфейса в приложениях. В данной статье рассматривается информационная система в виде телеграм-бота, автоматизирующая бизнес-процессы организации.

Информационная система (ИС) – система, которая предназначена для хранения, поиска и обработки информации, и соответствующие организационные ресурсы, обеспечивающие и распространяющие информацию.

Значимость ИС заключается в поддержке основных аспектов управления организацией (сбор, хранение, поиск и выдача информации, анализ, принятие решений).

Очень часто информационная система выполняет контроль выполнения таких сегментов деятельности предприятий, как бизнес-процессы. Бизнес-процессы обладают следующими свойствами: полнота, детерминированность, нормализованность, связность, ресурсоемкость, продуктивность, автономность, динамичность.

Данная ИС представляет автоматизацию бизнес-процесса «Техническая поддержка», предназначенного для управления и технической поддержки приложений. Информационная система разрабатывается для мобильного приложения образовательного учреждения

В 2015 году телеграм добавил собственный API для разработки пользователями собственных ботов. На данный момент телеграм-боты широко используются в различных целях: продвижение бизнеса, дополнительные функции для каналов/групп, проведение операций с криптовалютой и прочие. В общем, телеграм-боты – это очень актуальная разработка, которая позволяет добавить множество полезных функций.

Внедрение телеграм-бота позволит более эффективно модерировать проекты и контент, выкладываемые пользователями в приложении; лучше применять трудовые и временные ресурсы; сократить количество ошибок, связанных с человеческим фактором; а также дать возможность работать с телефона в любое время в любом месте [2].

Телеграм-мессенджер, созданный в 2013 году Павлом Дуровым, получил большую популярность за счет высокой степени анонимности. Он был выбран, так как все сотрудники использовали его для общения, и всем было удобнее всего, если бы бот был там.

Одним из самых важных частей разработки ИС является удобство использования. Внедрение ИС - достаточно сложный и долгий процесс,

который требует решения большого количества вопросов, например, готовность работников к внедрению ИС. Отношение сотрудников к нововведениям зависит от сложности использования, опытности работников, поэтапности освоения, понимания выгоды этого нововведения.

В последнее время в мире все больше открываются различные компании по разработке программных продуктов. Данные GlobalWebIndex говорят о том, что общество использует те или иные приложения практически во всех сферах жизнедеятельности. Одними из самых популярных продуктов являются телеграм-боты, так как они обладают доступностью с любого устройства из любой точки мира без установки, а также они выделяются универсальностью, простотой и практичностью. Следовательно, выбор пал на ИС в виде телеграм-бота. Для работников предприятия телеграм-бот станет успешным поддержанием их работы.

Телеграм-бот могут размещать полноценные веб-приложения, созданные на JavaScript. Это позволяет создавать бесконечно гибкие интерфейсы, которые могут использовать все, от интернет-магазинов до аркадных игр. Плюсами реализации информационной системы в виде телеграм-бота являются мобильность, легкая смена платформ, отсутствие загрузки программных модулей и легкая реализация.

Существуют следующие основные этапы разработки телеграм-ботов: системный анализ и разработка технического задания, создание дизайна, проектирование, верстка; программирование, тестирование, ввод программы в действие.

Как уже было отмечено выше, разрабатываемая система представляет собой телеграм-бота. Разработка дизайна пользовательского интерфейса является одним из самых важных этапов разработки телеграм-бота.

Пользовательский интерфейс – это набор программных и аппаратных средств, обеспечивающих взаимодействие пользователя с компьютером. Основу такого взаимодействия составляют диалоги. Дизайн телеграм-бота не отличается от дизайна других приложений. Они обладают множеством общих элементов, например, командами для взаимодействия и кнопками для интеракции с ботом.

В дизайне телеграм-бота особенно важно иметь возможность общаться с ботом при помощи чата, а сам бот должен обеспечивать мгновенную связь с клиентами. Но у чата есть обратная сторона, имеющая такой недостаток, как неработоспособность во время обновлений. Бот будет доступен в часы, только когда включен и не происходит никаких обновлений на сервере.

Для создания телеграм-бота нужно правильно визуализировать рабочий прототип. Очень важно, чтобы все было в едином стиле интерфейса. Главная задача интерфейса – помочь пользователю быстро и легко понять, как пользоваться данным телеграм-ботом. Поэтому после долгого анализа было принято решение на главном окне с кнопками у бота располагать список

кнопок с основными командами, а дальше показывать только кнопки, относящиеся к модерлируемому проекту и саму информацию о проекте.

В подобных приложениях лучше всего делать акцент на самом проекте и возможности его проверить. Дизайн пользовательского интерфейса в первую очередь должен обладать отзывчивостью (модератор должен понимать, что происходит на экране в данный момент: проверяется проект или же он проверен и т.д.). Важно разработать эффективный интерфейс, то есть, чтобы он экономил время пользователей. Существуют следующие рекомендации для создания дизайна телеграм-бота: простота, устранение проблем совместимости. высокая производительность.

Проведем сравнительный анализ телеграм-ботов. В качестве хороших дизайнов телеграм-ботов можно привести следующие примеры:

- CBR Bot. Уследить за курсом валют очень сложно. Этот бот помогает пользователям всегда быть в курсе цены на любые валюты, нефть, золота и даже биткоина.

- Evernote Bot. Этот бот сохраняет заметки на ленту.

- Get Stats Bot. Этот бот всегда в курсе данных из Google Analytics по вашему сайту. Бот покажет количество пользователей, сессий за сегодняшний день, предыдущий или за неделю. Доступно как цифровое отображение, так и в виде графика.

Таким образом, были рассмотрены особенности дизайна телеграм-бота, которые определяются следующими факторами: пользовательский интерфейс, удобство использования, доступность, содержанием.

Список литературы

1. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Модернизация образования посредством интеграции информационных технологий в процесс обучения / Приоритетные направления развития спорта, туризма, образования и науки: материалы международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2021. – С. 603-605.

2. Галиуллина Э.Р., Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Организационный аспект открытых образовательных ресурсов / Russian Journal of Education and Psychology. 2019. Т. 10. № 11. – С. 6-11.

3. Ишмуратов Р.А., Зарипова Р.С. Роль и место программных приложений в образовательном процессе / Преподавание информационных технологий в Российской Федерации: Материалы Семнадцатой открытой Всероссийской конференции. 2019. – С. 156-158.

4. Ширмамедова З.Н., Зарипова Р.С. Роль открытых электронных образовательных ресурсов в современном информационно-образовательном пространстве / Учёные записки ИСГЗ. 2019. Т.17. №1. – С.536-539.

РОЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ЛЕТНЕГО ОТДЫХА ДЕТЕЙ

Мусхаджиева Тамара Абдуллавна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail tiana-00@mail.ru

Аннотация. В статье раскрывается место классного руководителя в организации летнего времяпровождения обучающегося. Говорится о важности смены учебной деятельности на организованный отдых детей, через включение их в занятие спортом, творчеством, поисковой деятельностью и др. внешкольные мероприятия. Отмечается о необходимости взаимодействия классного руководителя и семьи ребенка в планировании проведения летних каникул.

Ключевые слова: летние каникулы, классный руководитель, укрепление здоровья, организованный досуг, взаимодействие, родители.

THE ROLE OF THE FORMATION OF COMPETENCIES OF FUTURE TEACHERS IN THE ORGANIZATION OF SUMMER HOLIDAYS FOR CHILDREN

Muskhadzhieva Tamara Abdullavna,

Chechen State Pedagogical University, Grozny, Russia

e-mail tiana-00@mail.ru

Annotation. The article reveals the place of the class teacher in the organization of the student's summer pastime. It is said about the importance of changing educational activities to organized recreation of children, through their inclusion in sports, creativity, search activities, and other extracurricular activities. It is noted that the need for interaction between the class teacher and the child's family in planning the summer holidays.

Keywords: summer holidays, homeroom teacher, health promotion, organized leisure, interaction, parents.

Введение. В настоящее время особая социальная значимость принадлежит не только вопросам обучения детей, но и формам организации свободного времени школьников, включая каникулярный период, развитие сферы досуга, которые способствуют как личностному развитию ребенка, так и нивелируют угрозы вовлечения молодежи в процессы, угрожающие духовной и культурной жизни современного общества.

Сегодня кардинально изменилось отношение к подготовке специалистов, работающих в летний период со школьниками, что выразилось в увеличении часов в учебных планах для прохождения производственной и учебной практики в педагогических вузах. Это позволяет будущим педагогам повысить свою компетентность в организации и проведении летнего отдыха детей.

Цель исследования заключается в акцентировании внимания на возникшей в современных условиях необходимости планировании и организации каникулярного времени обучающихся как составляющей учебно-воспитательного процесса и как наиболее продолжительного периода времени, которое необходимо использовать в воспитательных целях.

Методика и организация исследования. В процессе исследования были использованы следующие методы: анализ нормативных документов; анализ современного состояния проблемы в научной литературе и практике; опрос родителей, наблюдение; изучение педагогического опыта.

Результаты исследования и их обсуждение. Челпанова М.Ю. считает, что летние каникулы являются лучшей порой для укрепления здоровья, развития творческих способностей, новых знакомств, удовлетворения своих интересов и потребностей.

Вопросы летнего времяпровождения детей являются одной из главных задач учебно-воспитательного процесса образовательного учреждения и первоочередной задачей для родителей школьника.

Многие учителя считают организацию летних каникул прерогативой семьи ребенка, забывая при этом, что уровень и формат организации каникулярного периода, несомненно, отразится на последующей учебе ребенка.

Большинство родителей, в свою очередь, в силу своей трудовой занятости и не владения педагогическими компетенциями, полагают, что летнее время самое благоприятное для репетиторства, закрепления изученного материала, то есть фактического воздействия на академический потенциал ребенка, через продолжение учебной работы, что отрицательно сказывается на здоровье ребенка.

Немалая часть родителей позволяет своим детям большую часть времени проводить в интернете – «лишь бы не болтался на улице», не понимая, что интернет – это тоже своего рода «улица», где сознанием ребенка могут манипулировать разного рода деструктивные элементы.

Значительная часть активной деятельности ребенка проходит в школе, в связи с чем можно утверждать, что воспитательному аспекту учебного заведения принадлежит немалая роль. Школа в лице квалифицированных педагогов, администрации, а также классных руководителей помогает детям не только получать предметные знания, но и осваивать образовательную среду школы, почувствовать и понять все аспекты учебно-воспитательного процесса, предоставляет условия для развития личностного потенциала, развивает социально-коммуникативные навыки [2, с.90]. Весь учебный год

школьники задействованы в запланированных школой мероприятиях, но организация досуга в летний каникулярный период, к сожалению, лежит либо на самом школьнике, либо на его семье.

В связи с этим, одной из задач деятельности классного руководителя является предоставление информации о мероприятиях, проводимых для школьников в летнее время: школьных, районных, городских, региональных, всероссийских, международных.

В педагогических вузах страны предусмотрено несколько видов практик, способствующих овладению будущих педагогов компетенциям, необходимым для подготовки и организации летнего отдыха детей. В результате прохождения летней практики студенты развивают важнейшие практические навыки педагогической работы с детьми, происходит как профессиональное, так и личностное развитие будущего педагога, классного руководителя.

Благодаря ежедневному общению, взаимодействию, знакомству с семьей ребенка классный руководитель осведомлен не только в способностях того или иного ребенка, но и возможностями семьи, включая финансовую, их педагогической грамотностью.

Классный руководитель выступает духовным посредником между обществом и ребенком в приобщении его к культурным ценностям, содействует созданию условий для формирования навыков взаимодействия школьника с окружающей действительностью: природой, наукой, искусству [1 с. 37]. Время, проводимое классным руководителем со своим классом в неформальных условиях (походы на природу, посещение кинотеатра, театр и т.п.) позволяет ему выявить в ребенке его интересы и способности, не связанные с предметным обучением, формирует в ребенке коммуникативные навыки, расширяет кругозор, что в последствии поможет оказать влияние на формирование мотивации к учебной деятельности.

Многие родители получают информацию о досуговых программах в летнее время от соседей, знакомых, родственников, которая как в «испорченном телефоне» искажается пока дойдет до адресата. Поэтому очень важно со стороны образовательного учреждения в лице классного руководителя рекомендовать ребенку тот или иной вид летних мероприятий, вплоть до индивидуальных рекомендаций. Бесспорно, здесь неизбежно активное взаимодействие с родителями, что является самой сложной частью работы в классном руководстве, но приобщение родителей к выбору досуговой деятельности, «кликбез» в этой сфере создаст ситуацию успеха, которая так необходима ребенку.

Выводы. В заключении необходимо отметить, что, работа (включенность) классного руководителя в организацию летнего досуга школьника будет способствовать повышению общей культуры учащегося, приобретению позитивного социального опыта, развитию лидерских и

организаторских качеств, реализации своих способностей, а также профилактике деструктивного поведения школьников.

Список литературы

1. Жаворонкова Ю.М., Кильмасова И.А. Роль классного руководителя в формировании личности школьников // Санкт-Петербургский образовательный вестник. 2016. №3 (3). С.37-41
2. Заочинский М. С. Классный руководитель в современной школе // Наука без границ. 2018. №2 (19). С.90-92
3. Линкер Г. Р., Кругликова Г. Г. Подготовка будущих педагогов к прохождению летней производственной практики в клубах по месту жительства // Вестник евразийской науки. 2015. №5 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-buduschih-pedagogov-k-prohozhdeniyu-letney-proizvodstvennoy-praktiki-v-klubah-po-mestu-zhitelstva>
4. Челпанова М. Ю. Организация каникулярного отдыха подростков в летнее время // Вопросы управления. 2019. №3 (39). С.251-255

УДК 378.14.015.62

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БАКАЛАВРОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ

Новикова Марина Геннадьевна,

*Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого,
г. Тула, Россия
e - mail: marinanov13@mail.ru*

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена поиском новых точек взаимодействия и способов сотрудничества с представителями работодателей, использованием имеющихся в регионе ресурсов, а также необходимостью научного изучения педагогических условий при подготовке бакалавров. Целью статьи является представление опыта муниципальной модели формирования профессиональной направленности бакалавров экономических направлений подготовки на основе эффективного межведомственного взаимодействия и социального партнёрства с работодателями. В статье описан теоретический и эмпирический опыт исследования, представлены критерии и показатели сформированности профессиональной направленности бакалавров в аспекте подготовки будущих экономистов и менеджеров для региона. Статья предназначена для исследователей, педагогов высшей школы, руководителей образовательных организаций, изучающих проблему трудоустройства и адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: профессиональная направленность, межведомственное взаимодействие, социальное партнёрство, полисубъектный подход.

PROBLEMS OF FORMATION OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF BACHELORS OF ECONOMIC FIELDS OF TRAINING

*Novikova Marina Gennadievna,
Tula Pedagogical University,
Tula, Russia
e - mail: marinanov13@mail.ru*

Annotation. The relevance of the article is due to the search for new points of interaction and ways of cooperation with representatives of employers, the use of resources available in the region, as well as the need for scientific study of pedagogical conditions in the preparation of bachelors. The purpose of the article is to present the experience of the municipal model of the formation of the professional orientation of bachelors of economic fields of training on the basis of effective interdepartmental interaction and social partnership with employers. The article describes the theoretical and empirical research experience, presents criteria and indicators of the formation of professional orientation of bachelors in the aspect of training future economists and managers for the region. The article is intended for researchers, teachers of higher education, heads of educational organizations studying the problem of employment and adaptation of young professionals.

Keywords: professional orientation, interdepartmental interaction, social partnership, polysubject approach.

Трудоустройство выпускников вузов по специальности продолжает оставаться одной из проблем, наиболее обсуждаемых в современном экономическом и педагогическом сообществе. По данным Росстата (в 2021 г.) чаще всего остаются без работы выпускники вузов по направлению подготовки «Экономика и управление» (30%, 42,4 тысячи). Проведенный опрос соискателей вакансий сайтом по поиску работы hh.ru показывает, что только 19% выпускников вузов в Московской области устраиваются работать по полученной специальности [1]. В экономике и на промышленных предприятиях стремительно меняются технологии, внедряется цифровизация и искусственный интеллект, проводится модернизация производственных процессов и систем. Современному высокотехнологичному производству нужны креативные, энергичные, знающие и умеющие быстро принимать решения кандидаты, ждать пока молодой специалист адаптируется, научиться и начнёт работать в полную силу сегодня работодатели не готовы. Предприятиям и организациям нужны сотрудники, которые имеют знания современного производства, экономики региона, корпоративной культуры, навыки предпринимательства. Несмотря на то, что рынок труда перенасыщен

количеством предложений соискателей вакансий, качество их значительно отстаёт от потребностей современных работодателей.

В 2021 году нами было проведено анкетирование 29 работодателей, принимающих на работу соискателей экономических направлений подготовки в городском округе Ступино Московской области. Из результатов исследования мы видим, что у подавляющего числа работодателей нет чёткой системы предпочтений для отбора кандидатов при приёме на работу, однако 64 % из них сложно подобрать сотрудников с соответствующей подготовкой и необходимой для них квалификацией, 28% опрошенных отмечают трудности подбора сотрудников и лишь 7% из них быстро находят нужный персонал. Почти 85% работодателей требуют от соискателей быстро воспринимать новую информацию, изучить технологии своей компании, развивать новые идеи и быстро принимать решения; ожидают от соискателей готовности и способности к дальнейшему обучению – 79%; считают необходимым дополнительное развитие навыков работы на компьютере и знание необходимых в работе программ – 71% работодателей. Поэтому большинство работодателей выбирают специалистов с опытом работы на аналогичных предприятиях отрасли. И только менее 10% из них отдают предпочтение молодым специалистам.

Результатом эффективной подготовки выпускника вуза к профессиональной деятельности является сформированная у него профессиональная направленность. ФГОС ВО уровень бакалавриата требует от выпускника владения 20-ю профессиональными компетенциями (ПК) [2]. Исходя из формулировок образовательного стандарта направления подготовки «Менеджмент», «Экономика», можно сделать вывод о том, что бакалавр должен уметь решать профессиональные задачи на уровне работника с приличным стажем профессиональной деятельности. Для выполнения требований к уровню квалификации выпускника необходимо, чтобы все студенты вуза владели полным набором профессиональных компетенций. Чтобы осуществить выполнение задачи, нужно наладить тесное взаимодействие студентов и работодателей. Другими словами, при проектировании и реализации образовательных программ вузам надо учитывать региональную и муниципальную специфику, потребности и возможности конкретных работодателей, и уже ориентируясь на них, наполнять содержанием профессиональный компонент обучения бакалавров и вариативные дисциплины профессионального цикла. Он должен содержать и отражать современные требования рынка труда к работникам данной профессиональной области, а будущий выпускник обладать знаниями о современном высокотехнологичном производстве, навыками и умениями как для быстрой профессиональной адаптации, так и для будущей профессиональной деятельности.

Система образования интенсивно перестраивается, меняются требования к выпускникам вузов, ФГОСы, происходит модернизация всех

уровней и систем, в том числе вводятся вариативные дисциплины в учебные планы высшей школы, наставничество, дуальное обучение. Все они направлены на сближение образования и заказчиков, установлению диалога и «живого общения» с работодателями, специалистами в профессии, выборе индивидуальных образовательных траекторий, других способов взаимодействия. Возрастает роль коммуникативной и корпоративной культуры в образовании и производстве.

Проведя теоретический анализ можно утверждать, что формирование профессиональной направленности личности – это необходимое значимое качество, связанное с определённой активностью в учебной, воспитательной, профессиональной деятельности, формирующее его как будущего востребованного экономиста и менеджера, социально активного гражданина общества.

Профессиональная направленность студента – это системное формирование личности, интегрирующее в себе осознание своих интересов, способностей и потребностей, мотивов к учебно-познавательной деятельности, стремление к высокому уровню освоения знаний, готовность к труду для успешного овладения профессией, стремлением к обладанию необходимыми личностными качествами для дальнейшей профессиональной деятельности. Профессиональная направленность бакалавров высшего образования – это система убеждений и мотивов личности, проявляющаяся в сильной ориентации на профессию и обеспечивающая его успешность в процессе профессионального становления, а в дальнейшем в профессиональной деятельности на предприятиях и в организациях региона.

Анализ отечественной и зарубежной литературы позволил нам обосновать структуру профессиональной направленности, включающую когнитивный, операционально-деятельностный, эмоционально-ценностный компоненты. Взаимодействие указанных компонентов как единой и целостной системы составляет ее своеобразную архитектуру.

Когнитивный компонент включает информированность студентов о предприятиях и организациях региона, о современной ситуации на рынке труда, о корпоративной культуре, о потенциальных возможностях реализации в профессии, об индивидуальных и личностных особенностях каждого студента. Студент получает собственный профессиональный опыт участвуя в мероприятиях: Днях профессий, Днях карьеры, проектной деятельности, конкурсах профессионального мастерства Worldskills, конференциях, субъективный опыт разрешения конфликтных ситуаций в процессе производственной практики.

Операционально-деятельностный компонент профессиональной направленности включает умения, навыки, компетенции (диагностическую, прогностическую, коммуникативную, компьютерную, рефлексивную и др.), а также владение алгоритмом проектирования ситуаций с учетом специфики региона [3].

Эмоционально-ценностный компонент мы связываем с принятием студентами профессии как значимой личностной и профессиональной ценности, с осознанием не только его позитивного потенциала, но также возможных рисков, трудностей и вызовов.

Для формирования позитивного отношения будущей профессии, нами были внесены изменения в содержание дисциплин гуманитарного цикла, в технологии их изучения, в задания по производственной практике. Был разработан и внедрен в практику обучения в университете курс по выбору ««Карьерное планирование»».

Изучая дисциплину «Карьерное планирование» студенты получали информацию о предприятиях региона, выезжали на экскурсию по предприятиям, посещали предприятия региона, свободную экономическую зону промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат». В программу курса включены мероприятия: Дни Карьеры, Дни профессий, в которых принимали участие работодатели, сотрудники по подбору персонала предприятий, Торгово-промышленная палата Московской области, центр занятости населения, управление образования, вузы и коллежиди региона. Они позволили студентам узнать о тенденциях рынка труда, требованиях работодателей, корпоративной культуре, лучших работниках предприятий. Будущие экономисты посещали Технопарк МФЮА, Короркинг, участвовали в подготовке и защите предпринимательских стартап проектов. Изучали динамику развития региона, историю становления предприятий, специфику, содержание, функции экономиста, особенности взаимодействия с кадровыми службами организаций, учились составлять резюме, проходить собеседование с работодателями. Мы ставили задачу создания единого научно-производственно-образовательного пространства, приспособленного к различным потребностям студента, независимо от состояния его психического и физического здоровья, национальности, уровня знаний и навыков. Такие знания позволяли преподавателю вести молодых специалистов по разным образовательным траекториям в единой производственной среде.

Палитра важнейших профессионально-личностных характеристик экономистов, которые удалось развить у студентов, участвующих в эксперименте, включает гуманистическую направленность личности и ответственность; субъектность и автономность; активность и самостоятельность; креативность и внутреннюю свободу; рефлексивность и способность к саморегуляции.

На основе межведомственного взаимодействия были заключены договоры о сотрудничестве и практике студентов. Они активно включались в групповые дискуссии, посещали мастер-классы, конференции, взвешивали недостатки и преимущества будущей профессии. Были проведены тематические беседы и мастер-классы: «Адаптация персонала, теория и практика»; «Как оценивать успехи свои успехи»; «Профессиональная этика»;

«Якоря карьеры». Одним из заданий, стало составление студентами «Карты личностного развития» на ближайшие годы, в которой студент смог отметить свои стремления, задать ориентиры, увидеть недостатки и отразить настоящие и будущие достижения в профессии. Это способствует согласовывать позиции, ценности, принимать решения, развивает одновременно взаимозависимость, чувство группы и автономность, личностную независимость. Дискуссионное обсуждение проблем позволяет расширить информационное поле, помогает студентам увидеть новые личностные смыслы и горизонты.

Для развития аксиосферы студентов использовались не только диалоговые и тренинговые, но также игровые и проектные технологии. Включение студентов в ситуации игрового и проектного моделирования способствовало развитию профессионально важных качеств личности: эмпатии, коммуникативной и социальной компетентности; стимулировало личностные и средовые ресурсы. Выбранные технологии позитивно влияли на выбор студентами эффективных стратегий поведения, на повышение самооценки и уверенности в себе для реализации выбранной тактики действий в конфликтной ситуации.

В процессе подготовки выпускников к профессиональной деятельности в научно-производственно-образовательной среде особое значение имело целенаправленное развитие аксиосферы студентов, системы терминальных и инструментальных ценностей [4]. Преобразование ценностной иерархии студентов, выявление их личностных смыслов позволило сделать подготовку будущих экономистов и менеджеров более продуктивной.

Благодаря сотрудничеству с предприятиями-партнерами, органично вписанными в педагогический процесс с элементами учебного взаимодействия, направленными на стимулирование и мотивирование студентов к освоению профессии нам удалось сформировать профессиональную направленность у бакалавров. Достигнутый в процессе опытно-экспериментальной работы уровень профессиональной компетентности и сформированности профессиональной направленности выпускников обеспечил трудоустройство по специальности в регионе проживания 62% выпускников в 2020-2021 гг., а также их быструю и успешную адаптацию на рабочем месте.

Список литературы

1. Опрос соискателей вакансий на сайте Нн, [https://stupino.hh.ru/article/21826], дата обращения 15.10.2022.
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. N 7 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)" (с изменениями и дополнениями от: 20 апреля 2016 г., 13 июля 2017 г.).

3. Федотенко И. Л., Новикова М. Г. Формирование профессиональной направленности бакалавров экономики в университете на основе эффективного взаимодействия с работодателями. Учёные записки: электронный научный журнал Курского государственного университета 2020, 2, (54), С. 130–134.

4. Spurk, D. et al. (2020). “Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research”, Journal of Vocational Behavior, vol. 120. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445> (in English).

УДК:378.4

РОЛЬ ВУЗА В РАЗВИТИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ: АНАЛИЗ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Прохорова Светлана Юрьевна,

Ульяновский государственный технический университет,

г. Ульяновск, Россия

e-mail: svetl26@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты изучения роли технического вуза в развитии региональной инновационной экосистемы. Приводятся результаты анкетирования, проводится анализ полученных результатов и формулируются методические рекомендации для развития региональной инновационной экосистемы.

Ключевые слова: вуз, инновации, инновационная экосистема.

THE ROLE OF THE UNIVERSITY IN THE DEVELOPMENT OF A REGIONAL INNOVATIVE ECOSYSTEM: ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS

Prokhorova Svetlana Yurievna,

Ulyanovsk State Technical University,

Ulyanovsk, Russia

e-mail: svetl26@mail.ru

Annotation. The article presents the results of studying the role of a technical university in the development of a regional innovation ecosystem. The results of the survey are presented, the results are analyzed, and methodological recommendations are formulated for the development of a regional innovation ecosystem.

Key words: university, innovations, innovation ecosystem.

В развитии региональной инновационной экосистемы вузы занимают ведущее место. Как определить (оценить) роль вуза в развитии региональной инновационной экосистемы, данный вопрос является целью нашего исследования. Задачи исследования: проведение анкетирования «Условия для развития инноваций в регионе»; описание роли университета в развитии региональной инновационной экосистемы; разработка методики оценки роли вуза в развитии региональной инновационной экосистемы. Исследование проводилось в рамках работы продуктовой фирмы магистерской программы "Управление в высшем образовании" института развития образования ВШЭ г.Москва.

Исследовательский вопрос: Какова роль университета в развитии региональной инновационной экосистемы?

Было проведено эмпирическое исследование, основанное на анкетном опросе респондентов с использованием стратифицированной выборки, проработан алгоритм формирования выборки по месту работы и учебы. Генеральная совокупность была разбита на однородные типические группы (страты). В исследовании принимали участие внутренние акторы: сотрудники и студенты высших учебных заведений; создатели / участники инновационного проекта в сфере образования; а также внешние акторы: сотрудники образовательных организаций, взаимодействующих с вузами / организации СПО региона (кроме высших учебных заведений); сотрудники органов управления образованием, взаимодействующие с вузами/организациями СПО; сотрудники инфраструктурных площадок. Из каждой группы с использованием случайного выбора отбиралось определенное количество единиц. Такая схема отбора обеспечивает присутствие в выборке представителей всех типических групп, т.е. высокую репрезентативность выборки по структуре с учетом рассматриваемого признака.

При определении объема выборки использовали показатели: размер генеральной совокупности, ошибка выборки (5%), доверительная вероятность (95%).

УлГТУ - крупнейшее учебное заведение Ульяновской области. Общая площадь помещений университета - 142 тыс. кв. м., из них под учебно-лабораторную базу отведено 89 тыс. кв. м.

Университет является одним из ведущих научных центров Поволжья. Сегодня университет находится в стадии устойчивого наращивания научно-педагогических сил и новых технологий и форм обучения. Осуществлен полный переход на многоуровневую систему подготовки кадров, взят курс на гуманитаризацию технического образования.

Ульяновский государственный технический университет— это:
– более 14 000 студентов различных форм обучения;

- подготовка специалистов на 52 кафедрах по 33 направлениям и 48 специальностям;
- более 500 преподавателей, из них – 42 профессора доктора наук, около 250 доцентов кандидатов наук, более 50 членов и членов корреспондентов отраслевых академий;
- инженеринговый центр, технологический центр промышленного интернета в машиностроении, дронодром и др;
- крупнейшая в городе вузовская библиотека, в которой около 1 200 000 книг, журналов, электронных изданий, видеоматериалов и других информационных источников;
- разработки ученых, награжденных на Всемирных салонах изобретений в Париже и Брюсселе;
- 84 здания и сооружения, в том числе 8 учебных корпусов, 6 общежитий, 7 многоэтажных жилых домов, столовые, профилакторий, спортивно-оздоровительный лагерь и бассейн.

Далее в ходе исследования проведено анкетирование "Условия для инноваций в регионе" (2020 год). Анкетный опросник был разработан Лабораторией инноваций в образовании НИУ ВШЭ (Королёва, Науширванов, Андереева) в сотрудничестве с представителями пяти российских вузов М.А.Догадиной, Л.М.Корниловой, С.Ю.Прохоровой, И.Ю.Сергеевой, Л.В.Шамрай-Курбатовой.

В анкетировании приняли участие 115 представителей Ульяновской области в возрасте от 18 до 70 лет. Более половины опрошенных (84 человека или 73 %) молодежь до 40 лет включительно. Возрастная структура опрошенных представлена на рисунке 1.

Респонденты анкетирования представлены разными возрастными группами, большая часть представлена молодежью, которая учится или работает непосредственно в вузе, что может свидетельствовать о непосредственной включенности в процесс развития университета, региона, а значит определяет объективность оценки.

53 (46%) опрошенных являются представителями высшего учебного заведения, 16 (13%) человека – сотрудники образовательных организаций (кроме вузов), 40 (33%) обучающийся и студенты, 5 (4%) создателей/участников инновационных проектов, 4 (3%) сотрудника органов управления образования и 2(1%) сотрудника инфраструктурной площадки (точки кипения).

Все опрошенные 115 человека взаимодействуют с федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования Ульяновский государственный технический университет.

Первая часть анкеты была посвящена анализу инновационной инфраструктуры региона. Оценка качества имеющейся инфраструктуры для реализации образовательных проектов/стартапов (1 - очень низкое, 5 - очень высокое): *

	В России					В Вашем регионе				
	1*	2*	3*	4*	5*	1*	2*	3*	4*	5*
Физическая (помещения, коворкинги и т.д.)	1	8	35	50	19	6	20	45	30	12
Телекоммуникационная (связь, Интернет...)	2	3	20	52	35	3	10	34	38	25
Правовая (лицензирование, юридические вопросы и т.д.)	6	6	40	49	11	11	11	35	46	7
Возможности для развития (акселерационные программы, конкурсы, информационная поддержка и т.д.)	3	6	24	49	31	9	7	42	40	16
Инструменты финансовой поддержки (гранты, программы поддержки и т.д.)	4	11	32	42	24	13	19	39	29	13
Человеческие ресурсы (поиск команды и т.д.)	2	4	22	53	32	5	10	33	46	18

Респонденты оценили качество инфраструктуры для реализации образовательных проектов/стартапов в России следующим образом:

- наличие физической инфраструктуры (помещения, коворкинги и прочее) в Ульяновской области по сравнению с Россией отметила на хорошем, высоком и очень высоком уровнях отметили 75,6% опрошенных, однако 24,4% опрошенных отменили низкое и очень низкое качество имеющейся физической инфраструктуры в регионе;

- наличие телекоммуникационной инфраструктуры для реализации образовательных проектов и стартапов 84,3% опрошенных оценили на хорошем и высоком уровнях и только 0,3% опрошенных оценили, как очень низкое;

- правовая инфраструктура для реализации образовательных проектов и стартапов оценивается на достаточном и высоком уровнях 76,5% опрошенных, 19% отмечают как низкую и очень низкую;

– возможность для развития и реализации стартапов и образовательных проектов оценивают на высоком и очень высоком уровнях 85,2% респондентов, на низком и очень низком уровнях –14,8%;

– имеющиеся инструменты финансовой поддержки в регионе оценивают на достаточном, высоком и очень высоком уровнях 70,4% респондентов, на низком и очень низком уровнях оценивают 29,6%;

–человеческие ресурсы (поиск команды и прочее) в Ульяновской области на высоком и очень высоком уровнях отмечают 84,3%.

Итак, на достаточном, высоком и очень высоком уровнях респонденты отметили наличие телекоммуникационной инфраструктуры, наличие человеческих ресурсов и возможностей для развития и реализации образовательных стартапов и проектов. Однако, на низком и очень низком уровне остаются показатели наличия физической инфраструктуры и имеющиеся инструменты финансовой поддержки.

Рекомендации:

1. Необходимо продолжить развитие телекоммуникационной инфраструктуры, обеспечение человеческих ресурсов и возможностей для развития и реализации образовательных стартапов и проектов посредством региональных программ и проектов, создание центров опережающего развития и центров подготовки кадров для инновационной экономики.

2. Привлекать дополнительные инвестиции в развитие инновационной инфраструктуры региона (вуза) посредством создания креативных пространств, коворкинговых зон и прочее на бартерной основе с предприятиями и малым бизнесом региона (налоговые льготы от региона, профориентационная работа – обеспечение рабочими кадрами, например, ИТ сферы и другое).

Оценка доступности инфраструктуры для реализации образовательных проектов/стартапов (1 - очень низкое, 5 - очень высокое): *

	В России					В Вашем регионе				
	1*	2*	3*	4*	5*	1*	2*	3*	4*	5*
Физическая (помещения, коворкинги и т.д.)	5	6	38	47	17	10	12	49	37	6
Телекоммуникационная (связь, Интернет...)	5	3	25	43	36	6	7	41	33	27
Правовая (лицензирование, юридические вопросы и т.д.)	5	11	36	45	16	9	12	47	33	13

Возможности для развития (акселерационные программы, конкурсы, информационная поддержка и т.д.)	5	7	23	48	29	9	10	40	38	14
Инструменты финансовой поддержки (гранты, программы поддержки и т.д.)	5	9	35	44	19	13	10	46	30	12
Человеческие ресурсы (поиск команды и т.д.)	4	5	28	51	25	8	8	42	37	18

Доступность правовой инфраструктуры респонденты оценивают чуть ниже, чем её наличие как в целом по России, так и в регионе. Оценили доступность физической, телекоммуникационной инфраструктуры, человеческих ресурсов и инструментов финансовой поддержки на высоком и очень высоком уровнях в России 40,8 % респондентов и 33.7% в регионе, соответственно. 4 % опрошенных считают недоступной инфраструктуру в России и 6.9 % в регионе.

Рекомендация:

1. Рабочей группе, состоящей из сотрудников подразделений вуза, составляющих инновационную инфраструктуру, совместно с пресс-центром разработать и реализовать программу информационного продвижения имеющейся инновационной инфраструктуры с целью повышения её доступности для предпринимателей и жителей региона.

По мнению 14,3 % респондентов общество безусловно положительно реагирует на образовательные проекты/стартапы, 81,7 % считают, что скорее положительно, лишь 4,3% думают, что скорее отрицательно и безусловно отрицательно.

Рекомендации:

Рассмотреть стратегию информирования населения о возможностях и преимуществах имеющейся инфраструктуры вуза как для работников и студентов вуза, так и для предпринимателей и жителей региона.

7,8% опрошенных считают, что в Ульяновской области условия для реализации образовательных проектов лучше, чем в большинстве Российских регионов, 34,7% опрошенных считают, что условия для реализации образовательных проектов везде одинаковые, 32,3% думают, что в других регионах созданы лучшие условия для реализации образовательных проектов и стартапов, однако, 25,2 % респондентов вообще затруднились с ответом.

Рекомендация:

1. Возможна организация пиар компании образовательных проектов, реализуемых в вузе

2. Проведение агитационной работы среди населения региона и профориентационной работы среди учащихся образовательных организаций региона с целью ознакомления с образовательными проектами, реализуемыми в вузе и регионе.

Вторая часть анкеты посвящена анализу инноваций внутри вуза. Оценка степени поддержки инноваций в организации (или образовательной организации, с которой взаимодействуете)

	1 - минимально благоприятная	2	3	4	5 - максимально благоприятная
Мотивационная поддержка: Поддержка со стороны администрации	7	12	27	37	28
Мотивационная поддержка: Поддержка со стороны сотрудников	7	10	36	38	20
Финансовая поддержка: Денежные средства федерального бюджета	16	16	45	26	8
Финансовая поддержка: Денежные средства регионального бюджета	17	17	45	23	9
Финансовая поддержка: Денежные средства местного бюджета	22	17	47	18	7
Финансовая поддержка: Денежные средства малого/среднего бизнеса	26	19	40	18	8
Информационная поддержка: Трансфер инновационных достижений организации через средства массовой информации	10	16	36	33	16

Информационная поддержка: Создание информационного портала по реализуемым научным исследованиям	7	16	34	43	11
Организационная поддержка: Непрерывный процесс улучшения алгоритмов и технологий оказания образовательных услуг и научной деятельности	6	15	39	40	11
Организационная поддержка: Эффективный менеджмент кадровой политики	9	19	38	34	11

Анализ ответов респондентов по оценке степени поддержки инноваций внутри организации позволяет сделать вывод о том, что имеется достаточно хорошая мотивационная поддержка инноваций со стороны администрации и сотрудников вуза, а также информационная и организационная поддержка, включая различные средства массовой информации и эффективный менеджмент. Всего 6-8 процентов, опрошенных считают данные формы поддержки недостаточными. Вместе с тем, большинство сошлись во мнении, что не хватает финансовой поддержки инновационной деятельности, особенно в части привлечения средств малого/среднего бизнеса, регионального и местного бюджетов. Более половины опрошенных сочли ее неудовлетворительной.

Рекомендация:

1. Создать на базе вуза проектный офис по привлечению финансовой поддержки регионального, всероссийского и международного уровней, ориентированный на содействие в получении грантов разных уровней образования, реализуемых в университете и международных стипендий (дополнительное образование детей, взрослых, среднее профессиональное образование, высшее образование и другие)

Основными факторами, которые по мнению респондентов, лежат в основе инновационного развития вуза, являются: заинтересованность и открытость администрации и сотрудников университета, заинтересованность и открытость сотрудников организации (готовые к инновациям, легко обучаемые), а также привлечение талантливой молодежи (рис. 1).



Рисунок 1. Факторы, лежащие в основе инновационного развития организации, чел.

Ключевыми барьерами, сдерживающими развитие инноваций в университете, по мнению опрошенных, являются нехватка инфраструктуры для инноваций (бизнес-акселераторов, технобизнеспарков), а также пассивность выпускников, отсутствие для них мотивации сотрудничества с образовательной организацией и абитуриенты с низким балом ЕГЭ, немотивированные, с низким потенциалом для научно-исследовательских и инновационных знаний (рис. 2).

Рекомендации:

1. Разработать и реализовать спектр мероприятий по привлечению выпускников вуза для сотрудничества с университетом (создание Ассоциации выпускников политеха, проводить вечер встречи выпускников уровней: спо, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, форумы выдающихся выпускников с публичными лекциями, мастер классами, уроками от лидеров отрасли – выпускников вуза и прочее)

2. Создание спектра мотивационных мероприятий для привлечения выпускников школ с высоким баллом ЕГЭ (стажировки на базовых предприятиях, стипендии, престижные места практики, современные учебные аудитории, современная техника и прочее)



Рисунок 2. Ключевые барьеры, тормозящие инновационное развитие организации, чел.

55,5 % респондентов участвуют в переподготовке и повышении квалификации, занимаюсь самообразованием, саморазвитием, 36,5 % - в создании инновационных разработок/проектов/стартапов, 31,3 % – в создании и управлении имиджа организации: продвижение образовательных программ, организация семинаров и т.п.

63 человека уверенно ответили, что за последние три года в образовательной организации были созданы новые образовательные проекты, 48 затруднились с ответом. На вопрос о количестве новых продуктов ответы варьировались от 5 до 10 проектов. Респонденты перечислили следующие образовательные проекты: «WorldSkills», «Сетевое взаимодействие с вузами», «Цифровая образовательная среда», программа "Формирование культуры собственной безопасности школьников", проект "Звезда солдата", проект "Телемосты памяти", «Биотехнологии», Институт Цифры. При анализе знаний респондентов о вновь появившихся проектах, стартапах выяснилось, что опрошенные не знают проекты, которые появились в УлГТУ за последние три года «Технологический центр промышленного интернета в машиностроении», «Точка кипения», «Цифровой куб» и другие.

Рекомендация:

1. Реализуемые в вузе инновационные образовательные проекты плохо известны респондентам, следует усилить информационное сопровождение и гласность проводимых инновационных преобразований (за счет банеров на территории политеха, на территории региона, включение в сети и мессенджерах рекламной кампании и прочее)

Конкурентность среды для появления и реализации образовательных проектов и стартапов в Ульяновской области оценили на «3» и «4» (где 1-минимальная конкурентность, 5 – максимальная конкурентность) 79,1 % респондентов, т.е. считая ее достаточно удовлетворительной. Среди акторов, являющихся конкурентами образовательной организации, всего 5

респондента выделили госучреждения и некоммерческие организации и индивидуальных акторов, 6 человек – коммерческие организации.

Степень интенсивности взаимодействия УлГТУ с другими образовательными проектами /стартапами по схожей тематике отметили как случайные – 12 респондентов, периодические 11 респондентов, как систематические 10 респондентов.

Оценка уровня поддержки среды для развития / появления новых образовательных проектов/стартапов на разных уровнях управления (1 - поддержка полностью отсутствует, 5 - существенная поддержка) *

	Уровень поддержки				
	1 *	2*	3*	4*	5 *
Международные организации (программы международной поддержки, мобильности и т.д.)	8	10	44	44	6
Государство (федеральный уровень)	5	9	44	42	14
Региональные власти	77	14	47	33	14
Муниципалитет / Район	13	16	49	23	12

Наименьшая поддержка для появления новых образовательных продуктов наблюдается со стороны международных организаций и муниципалитетов региона. Самая заметная и существенная со стороны государства на федеральном уровне и региональной властью. В целом большинство опрошенных считают государственную поддержку удовлетворительной. 70 % респондентов уверены, что региональные органы управления образованием скорее заинтересованы в развитии образовательных проектов, 10 % - безусловно заинтересованы и 13 % - думают, что не заинтересованы.

Рекомендация:

1. На базе международного института определить координационный комитет по международному взаимодействию с целью реализации инновационных образовательных проектов.

2. Создать инициативную группу по взаимодействию вуза и муниципалитетов региона по продвижению и реализации инновационных образовательных проектов вуза, созданию интегративных образовательных проектов.

Список литературы

1. Догадина М.А, Прохорова С.Ю., Шамрай-Курбатова Л.В., Леденёва М.В. Сравнительный анализ условий и факторов реализации образовательных стартапов: региональный аспект (на материалах волгоградской, орловской и ульяновской областей // Педагогика и психология образования. 2022. №1.

2. Королева Д. О., Андреева А. А. Новые подходы в измерении инноваций в образовании (комментарии к докладу ОЭСР 2019) // Тенденции развития образования. Эффективность образовательных институтов: материалы XVI ежегодной Международной научно-практической конференции. Дело, 2020. С. 37-54.

З. Королева Д. О., Науширванов Т. О. Экосистема развития инноваций российского образования: инфраструктурные характеристики // Факты образования. Выпуск 6 (31) 2020 г./ Науч. ред.: В. А. Болотов. Т. 5. Вып. 31. М.: НИУ ВШЭ, 2020

УДК: 331:108

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ

Ржохин Антон Александрович,

*Дальневосточный институт управления — филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации,
г. Хабаровск, Россия
e-mail: rzhokhin-aa@ranepa.ru*

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема организации обучения сотрудников внутри компании. Проанализированы интересы работодателя и работника в рамках данного процесса. Изучены и систематизированы данные по основным подходам к организации обучения, дана сравнительная характеристика. Кроме того, был проведен анализ методов обучения, применяемых в современном бизнес-тренинговании. Для подробного анализа был выделен один из методов, которому была дана более точная и детальная оценка. По проведенному исследованию был сделан вывод и даны рекомендации.

Ключевые слова: корпоративное обучение, бизнес-тренинги, методы обучения, дополнительное образование

CORPORATE EDUCATION: ACTIVE METHODS AS AN EFFECTIVE LEARNING TOOL

Rzhokhin Anton Alexandrovich,

*Far Eastern Institute of Management of the Russian Academy
of National Economy and Public Administration,
Khabarovsk, Russia
e-mail: rzhokhin-aa@ranepa.ru*

Annotation. This article deals with the problem of organizing employee training within the company. Analyzed the interests of the employer and employee in this process. The data on the main approaches to the organization of training have been studied and systematized, and a comparative description has been given. In addition, an analysis was made of the teaching methods used in modern business

coaching. For a detailed analysis, one of the methods was selected, which was given a more accurate and detailed assessment. Based on the study, a conclusion was made and recommendations were given.

Key words: corporate training, business trainings, teaching methods, additional education

В настоящее время как перед компанией-работодателем в целом, так и перед непосредственным начальником среднего звена внутри компании стоит проблема в поиске и подборе кадров, обладающих достаточными навыками и компетенциями для успешного выполнения трудовых обязанностей. И, к сожалению, решение данной проблемы с течением времени приобретает все большую значимость и актуальность. В качестве причин можно назвать многие факторы, такие как:

- недостаточный уровень подготовки молодых специалистов
- динамично развивающееся во всех отраслях общество
- узкая или углубленная специализация на отдельных моментах отрасли
- увеличивающиеся требования к объёму профессиональных навыков
- постоянная смена места работы, отсутствие «патриотизма компании»

В таких условиях большую значимость наличие возможности и желания к выделению ресурсов – временных и материальных – для осуществления процесса обучения как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Рассмотрим взгляд на обучение нового работника с обеих сторон.

Со стороны работодателя интерес выражается в получении более профессионального кадра, способного выполнять больший и качественней объем полезных действий, более подробное знакомство с самим работником, с его личностными качествами. Для работника же это облегчение процесса трудовой деятельности, за счет более точного и глубокого понимания процесса, а также в определенной степени адаптация к новому коллективу, его стандартам, нормам и правилам.

Исходя из выше сказанного, можно сформулировать основные аспекты, влияющие на выбор или создание обучающей программы – способствующей обучению новых знаний, раскрытие личностных качеств, а также знакомство и отработка взаимодействия, с коллективом.

Стандартная методика организации процесса обучения сотрудника включает в себя такие наиболее популярные способы, как:

Опираясь на стандартную методику организации процесса обучения сотрудника, дадим описание и сравнительную характеристику каждого из наиболее распространенных применяемых методов, исходя из их практической значимости:

- самостоятельный поиск обучающих программ и курсов слушателем, на основании определённых им потребностям в улучшении своих навыков, умений, знаний. Характеризуется относительной востребованностью в профессиональной деятельности и при должном качестве обучения имеет высокое влияние на увеличение дохода в связи с полученными знаниями и

умениями, однако существует большой риск низкого качества предоставляемой услуги – из-за отсутствия контроля, а также риск получения общедоступных бесплатных знаний только в другом формате подачи;

- использование работодателем специализированных компаний, реализующих полный или частичный цикл обучения, от определения зон роста до формирования новых компетенций. Данное обучение тоже имеет высокую востребованность в профессиональной деятельности, но при этом из-за более профессионального подхода к разработке программ и контролю уровня освоения знаний зачастую оказывает большее влияние на последующий доход обучающегося;

- выделение части ресурсов компании с целью формирования собственного HR&BT-отдела, специализирующийся на разработке, внедрении и выполнении системы обучения на предприятии под узко специализированные внутренние требования и стандарты. Данный формат имеет максимальную ориентацию на создание практически значимых программ и контроль получаемых знаний, при этом возрастает влияние на финансовое положение обучающегося – что в свою очередь увеличивает востребованность данных программ.

Несмотря на большой период реализации, а также на существенные затраты материально-технических и финансовых ресурсов компании, создание собственного отдела обучения наиболее перспективный – особенно в условиях современного динамичного меняющегося мира. Для реализации программ обучения предприятия малого и среднего бизнеса зачастую прибегают к использованию таких форм обучения, как бизнес-тренинги – которые достаточно разнообразны:

- по объекту воздействия подразделяются на личные и командные;
- по характеру слушателей бывают корпоративные(закрытые) и открытые;
- по природе воздействия функциональные и психологические;
- по развиваемым качествам могут быть управленческие, лидерские;
- по функциональному назначению тренинги продаж, презентаций, обучения.

Данная классификация не является полной и всеобъемлющей для рассмотрения классификации бизнес-тренингов, однако в рамках данной научной работы этого достаточно.

Определим требования к потенциальной обучающей программе – курс должен раскрывать как личностные качества – так и формировать коммуникативные связи внутри коллектива. При этом важно и получение новых знаний в процессе освоения тренинга.

Опираясь на вышеприведенную классификацию, идеальная обучающая программа должна быть корпоративной системой развития профессиональных навыков, функционально-психологической направленности, с возможностью развития и личностным, и командных качеств сотрудника. При этом крайне

важна эмоциональная мотивация и чувство вовлеченности обучающего в происходящий процесс.

Отчасти, актуальным решением – активно предлагаемым и распространённым в сфере бизнес-обучения – является формат «веревочных тренингов», которые представляют собой краткосрочный (1-4 дня) курс с упором на командообразование. При этом, данные тренинги не всегда способны в полной мере решить возложенные задачи, что определяет потребность в поиске или создании новых подходов к обучению. В частности, распространение использования ролевых игр живого действия (LARP - Live Action Role-Playing) — действия, участники которого действуют в рамках своих ролей, выбранных или выданных, руководствуясь заданными условиями и правилами.

В настоящее время данный формат организации обучения уже используется, наиболее частые задачи и сюжеты приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Задачи ролевых игр в корпоративном обучении.

Задача ролевой игры	Роли	Сюжет
Техника постановки продаж	Руководитель и подчиненный	Постановка задачи
Постановка задач, отработка в условиях не мотивированности сотрудника	Руководитель и немотивированный сотрудник	Постановка и мотивация на качественной выполнение задачи незаинтересованного в этом сотрудника
Навыки преодоления возражения клиентов	Менеджер и клиент	Отработка возражений

Стоит отметить, что наиболее популярно применение ролевых элементов обучения для организации взаимодействия двух участников в рамках строго заданных условий. Исходя из этого, название «ролевая игра» не является подходящим, потому что происходящие действия относятся скорее к «моделированию ситуации».

Для определения перспективности разработки и последующего внедрения полноценной обучающей программы, с упором на принципы ролевых игр живого действия, необходимо провести сравнение классических тренингов с предлагаемыми улучшениями. Опираясь на практический опыт и ранее проведенные исследования, можно сделать вывод о практически равнозначной уникальности и вовлеченности участников что в процесс бизнес-тренингов, что в про корпоративные игры живого действия. Однако, второй подход позволяет разнообразить подход к решению поставленных задач и сделать систему обучения более универсальной.

Следовательно, применение корпоративных ролевых игр живого действия в качестве инструмента позволит создать обучающую систему, с одной стороны оперативно реагирующую под актуальные требования к

формируемым навыкам и компетенциям – для работодателя, и интересную для сотрудников за счет увеличения степени вовлеченности посредством многозадачности и свободы выбора.

Дополнительным положительным фактором может послужить внедрение «корпоративной ролевой игры» в качестве компонента образующего элемента корпоративного стиля компании, особенно при наличии развитой сети филиалов.

Список литературы

1. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. / А. Р. Алавердов. М.: Университетская серия Маркет ДС, 2012. – С. 498.
2. Балашов, Ю. К. Мотивация и стимулирование: основы построения системы стимулирования / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Кадры предприятия. – 2013. – №5. – С. 63.
3. Беляев, М.К. Управление персоналом на предприятии: социально-психологические проблемы. Тренинг персонала. – Волгоград: ВолгГАСУ, 2014. – С. 115.
4. Григорьев, Д.А. Бизнес-тренинг: как это делается? – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
5. Кибанов, А. Я. Система управления персоналом. / А. Я. Кибанов // Проспект, 2012. – С. 29.
6. Виды мотивации персонала: разбор основных методов с примерами. [Электронный ресурс]. // URL: <http://kirulanov.com/vidy-motivacii-personala-razbor-osnovnykh-metodov-sprimerami/> (дата обращения 17.09.2022).

УДК 33; 37

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В СТРУКТУРЕ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

Саралинова Джамиля Сайдулаевна,

*к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»,
г. Грозный, Россия
e-mail: saralinova@list.ru*

Юшаева Разет Сайд-Эмиевна,

*к.э.н., доцент кафедры экономики и управления в образовании
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»,
г. Грозный
e-mail: adlan0476@bk.ru*

Атуева Хадижат Хасиновна,

*студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»*

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»,
г. Грозный
e-mail: saralinova@list.ru*

Аннотация. На сегодняшний день в сфере образования и науки происходят трансформационные процессы, охватывающие большой спектр проблем взаимоотношения общества, государства, науки и образования. Развитие системы образования стоит в ряду стратегических приоритетов государства, соответственно, оно определяет различные долгосрочные тенденции, формирующие рамочные условия развития образования. Смена экономической парадигмы несет как риски, так и возможности для общества и государства. В условиях трансформации базовых основ и устоявшихся укладов жизнедеятельности государств, многократно возрастает роль управления базовыми процессами в обществе.

Ключевые слова: образовательная организация, имидж образовательной организации, интеграция.

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATION SYSTEM IN THE STRUCTURE OF THE PRIORITIES OF THE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY

Saralinova Jamila Saidulayevna,

*Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of State and
Municipal Administration,
FGBOU VO "Chechen State University. A.A. Kadyrov, Grozny
e-mail: saralinova@list.ru*

Yushaeva Razet Said-Emievna,

*Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Economics
and Management in Education
FGBOU VO "Chechen State Pedagogical University", Grozny
e-mail: adlan0476@bk.ru*

Atueva Khadizhat Hasanovna,

*4th year student of the direction of preparation
"State and municipal administration"
FGBOU VO "Chechen State University. A.A. Kadyrov, Grozny
e-mail: saralinova@list.ru*

Annotation. Today, transformational processes are taking place in the field of education and science, covering a wide range of problems in the relationship between society, the state, science and education. The development of the education system is among the strategic priorities of the state, respectively, it determines

various long-term trends that form the framework conditions for the development of education. A change in the economic paradigm brings both risks and opportunities for society and the state. In the context of the transformation of the basic foundations and established ways of life of states, the role of managing basic processes in society increases many times over.

Key words: educational organization, image of an educational organization, integration.

Смена экономической парадигмы несет как риски, так и возможности для общества и государства. В данной ситуации как никогда возрастает роль управления качеством жизни населения: для органов государственной власти это является инструментом оценки эффективности их действий и оценки влияния социально-экономической трансформации на жизнь населения, для граждан средством повышения благосостояния и обеспечения безопасности.

В ближайшие десятилетия Россия столкнется с вызовами, которые несут как существенные риски, так и новые возможности для социально-экономического развития. К подобным вызовам относятся негативные демографические тренды, ведущие к сокращению населения в трудоспособном возрасте, территориальные различия в уровне жизни, антропогенная нагрузка на природную среду и вопросы трансформации топливно-энергетического комплекса (низкоуглеродная экономика), необходимость обеспечения роста производительности труда, запрос на социальную справедливость и др. [2].

На сегодняшний день в сфере образования и науки происходят трансформационные процессы, охватывающие большой спектр проблем взаимоотношения общества, государства, науки и образования, важных для формирования современного мировоззрения и понимания особенностей современной картины мира и развития человечества [5]. Соответственно, объектом исследования становится сложная взаимосвязь между национальными и глобальными процессами развития, анализ факторов и условий, определяющих социально-экономическое равновесие и лидерство. Также в фокусе внимания - процессы трансформации деятельности ряда институциональных субъектов, а именно государства как института современной экономики, банков и новых финансовых институтов, институтов корпоративного сектора.

Государство в современных условиях должно быть гарантом обеспечения социальных прав граждан, функционирования учреждений социальной сферы, сохранения и развития систем социальной защиты населения. Все это и многое другое требует проведения социальной политики, направленной на достижение рационального уровня потребления для большинства населения, создание условий для квалифицированного творческого труда, формирование эффективной системы социальной защиты.

Уровень местного самоуправления должен заниматься конкретизацией методик и способов выполнения поставленных задач на вышестоящих уровнях. Это осуществляется с учетом привязки к нюансам местности. Муниципалитет является более всего приближенным к гражданам. Именно по этой причине одной из его основных задач является предоставление общественных услуг, которые помогут повысить уровень жизни.

Разноплановость и многоаспектность влияния уровня развития социальной сферы на качество жизни человека обуславливает многообразие его факторов:

- 1) здоровье и все, что связано с ним;
- 2) возможность получения качественного образования;
- 3) материальное благополучие;
- 4) качество трудовой жизни;
- 5) семейная жизнь;
- 6) досуг и свободное время;
- 7) степень социальной справедливости в обществе;
- 8) общественная жизнь;
- 9) политическая стабильность и личная безопасность и др. [3].

В последние годы органами государственной власти России проделана большая работа по разработке и развитию концепции стратегического планирования с учетом новых социально-экономических реалий, обусловленных переходом к новому технологическому укладу и структурными изменениями в глобальной экономике и международных отношениях. Понятие «глобальные проблемы» получило распространение с конца 60-х гг. XX в. Под глобальными проблемами современности понимается совокупность экономических, социокультурных, политических, правовых, природных и других проблем, обусловленных неравномерностью развития различных сфер общества и, соответственно, возникающими на этой основе глобальными противоречиями, от решения которых зависит дальнейшее существование человечества и цивилизации. Эти проблемы затрагивают жизненные интересы всего населения планеты и требуют для своего решения совместных усилий всех стран. Чаще всего к глобальным проблемам современности относят проблемы бедности, продовольственную, экологическую, демографическую и энергетическую проблемы, проблему социально-экономического неравенства стран и развития человеческого потенциала, проблему устойчивого развития. Проблемы данного рода носят не только общечеловеческий, но и гуманитарный характер. Они затрагивают интересы как всего человечества в целом, так и каждого индивида в отдельности. Поэтому их полноценное решение возможно только в результате совместных усилий людей и народов.

Глобализация как основной тренд современности порождает проблемы в различных областях жизнедеятельности общества, в том числе, связанные со сменой уклада и формирования нового экономического порядка,

основанного на новых принципах. В этом направлении ставится задача сокращения разрыва в уровне социально-экономического развития стран и обеспечения стабильности в международных отношениях. Далее – это проблемы, связанные с процессом взаимодействия человека и природы, нуждающемся в упорядочении с точки зрения обеспечения сохранности биосистемы и рационального использования потенциала природы. Третий вектор проблем связан с жизнедеятельностью индивидуума, групп людей, общества, вопросами взаимодействием различных групп и классов людей, к которым относят сферу здравоохранения, образования, социального обеспечения, а также ряд других, связанных с функционированием социальной сферы современного общества.

С точки зрения приоритетов развития государство отводит центральное место развитию системы образования. В этом плане значимыми являются как факторы чисто экономические, так и неэкономические. В частности, неэкономический фактор идеология, которую трудно определить и трудно измерить, играет основополагающую роль в развитии систем образования. Значительный массив представленных результатов исследования посвящен и другим неэкономическим факторам,

Также определяют различные долгосрочные тенденции, формирующие рамочные условия развития образования, такие как:

- тенденции к расширению свобод и возможностей человека, ведущей к росту благосостояния, использованию новых производственных и коммуникационных технологий, развитию сферы науки, образования и личных услуг;

- формирование многополярного мира, организованного на иных, чем прежде, принципах распространения влияния;

- сохранение и усиление существующих демографических тенденций, согласно которым большая часть населения мира будет жить в городах, повысится уровень внутристрановой и межстрановой миграции, в мире продолжится старение населения;

- увеличение с ростом населения планеты потребности в ресурсах, прежде всего, в продовольствии, воде и энергоресурсах, усилению взаимозависимости спроса между разными видами продуктов массового спроса [5].

Среди множества документов стратегического планирования особое место занимают документы, регулирующие цели и задачи социально-экономической политики на разных уровнях управления. Среди них есть те, которые имеют тесную связь с причинами, обуславливающими сохранение проблем развития системы образования в нашей стране. Это: низкая инновационная активность и технологическая отсталость отечественных образовательных организаций, недостаточное соответствие кадров современным квалификационным требованиям цифровизации, неразвитость инфраструктуры и слабая вовлеченность отечественных организаций системы

образования в глобальные цепочки создания ценности. Одной из основных задач создания экономических условий для инновационного развития названо приоритетное развитие технологий, способных усилить конкурентные позиции российского бизнеса на глобальных рынках продукции с высокой добавленной стоимостью.

Население России уже сталкивается с ускорением темпов цифровых преобразований и системными сдвигами в национальной экономике, в которых усиливается роль технологий, искусственного интеллекта и «больших данных» для принятия управленческих решений, создаются новые формы экономики совместного потребления и интернета вещей и др. Это приводит к перестройке социально-экономических отношений, меняет потребности и социальное поведение граждан, ужесточает конкуренцию и формирует новые очертания рынка труда [2]. Происходит смещение центра глобального экономического влияния, формируется новый его полюс в авангардных странах, появляются новые игроки – на смену глобальным лидерам последнего десятилетия, в основном ресурсным, пришли новые игроки из ИТ-сферы, в способах ведения конкуренции приоритеты отданы цифровизации бизнес-процессов.

На основе количественных данных выявлено, что большая часть организаций находится в стадии перехода на проектное управление, имеют недостаточный опыт по выбору современных методов и инструментов, способствующих повышению результативности реализации программ и проектов. Снижение трудозатрат в ходе управления реализацией государственных программ и проектов должно достигаться благодаря широкому использованию программного обеспечения с автоматизацией методов управления, что упрощает их использование проектными командами, снижает трудозатраты и обеспечивает получение точных результатов. В западных практиках широко используются методы управления проектом в области информационных технологий, что позволяет предоставлять клиентам исключительный инновационный сервис для обеспечения комплексности операций и повышения качества услуг в сфере образования, здравоохранения и промышленного производства.

В рамках реализации государственных программ и проектов предлагается исполнять и контролировать этапы работ методами, отобранными для приоритетных функциональных областей управления в разработанной модели проектно-ориентированной системы управления [4].

Управление качеством образования сталкивается с противоречием, заложенным системой стратегического планирования. С одной стороны, в основных документах стратегического планирования качество образования как основа многих достижений формулируется в качестве одной из ключевых целей государственной политики. С другой стороны, условия его определения и достижения законодательно до сих пор не закреплены, как и отсутствуют конкретные показатели мониторинга и оценки эффективности

государственной политики в сфере обеспечения высокого уровня функционирования системы образования [2].

Список литературы

1. Глобальные тенденции 2030: Альтернативные миры (Global Trends 2030: Alternative Worlds): доклады национального Совета по разведке. – Выпуск 5. – URL: <http://eurasian-defence.ru/sites/default/files/DS/Documents/global-trends-2030rus.pdf>
2. Головин, Андрей Аркадьевич. Управление качеством жизни населения с использованием бюджета социального времени: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05
3. Зарецкий А.Д. Человеческий капитал в гносеологическом контексте социально-гуманитарного знания. Рыбинск-Сыктывкар: Издательство Сыктывкарского университета, 2006. 188 с.
4. Кравцова Маргарита Владиславовна. Развитие методического инструментария управления программами и проектами в государственных социальных организациях Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук
5. Купцов, В.И. Образование, наука, мировоззрение и глобальные вызовы XXI века / В.И. Купцов. – Москва: Алетейя, 2009. – 423 с.

УДК 371.1.07

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Тайсумова Мата Муратовна,
студентка

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»,
г. Грозный, Россия
e-mail: taysumova01@mail.com*

Ильасова Карина Хасановна

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»
г. Грозный, Россия
e-mail: Karina.i86@mail.ru*

Мальсагов Бекхан Сулиманович,

*ФГБОУ ВО Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова,
г. Грозный, Россия
e-mail: imfit@chesu.ru*

Аннотация. в статье стратегия рассматривается как способ принятия мер без достаточных имеющихся ресурсов для непосредственного достижения основных целей, и предлагаются основные типы стратегий развития образовательных учреждений. Это ожидаемая стратегия. В то же время внутри рассматриваемого агентства и за его пределами возникли новые непредвиденные ситуации, которые не соответствуют первоначальной концепции стратегии.

Ключевые слова: Стратегия, планирование, управление, деятельность, организация.

EDUCATIONAL INSTITUTION DEVELOPMENT STRATEGY

Taisumova Mata Muratovna

student

Chechen State Pedagogical University

Grozny, Russia

e-mail: taisumova01@mail.com

Ilyasova Karina Khasanovna

Chechen State Pedagogical University

Grozny, Russia

e-mail: Karina.i86@mail.ru

Malsagov Bekhan Suleymanovich

Kadyrov Chechen State University

Grozny, Russia

e-mail: imfit@chesu.ru

Abstract. The article considers the strategy as a way of taking measures without sufficient available resources to directly achieve the main goals, and suggests the main types of strategies for the development of educational institutions. This is an expected strategy. At the same time, new unforeseen situations have arisen inside and outside the agency in question, which do not correspond to the original concept of the strategy.

Keywords: Strategy, planning, management, activity, organization.

Введение. Когда известна миссия организации и цели ее развития, сделана идентификация внешних вызовов и сформировано четкое видение стратегических конкурентных преимуществ организации, целесообразно переходить к стратегическому планированию ее деятельности, то есть планирование ее долгосрочного развития в условиях действия внешних и внутренних вызовов.

Стратегическое планирование – это управленческая деятельность по составлению (проектированию) стратегических планов, то есть долгосрочных планов развития организации, которая находится в конкурентной среде. В процессе стратегического планирования, однако, состоит не только план действий, но еще и предусматриваются возможные неожиданные ситуации (сценарии), а также формулируются способы предотвращения негативным воздействиям внешней среды. Организация, как правило, не способна полностью устранить риски, но должен подготовиться к ним и принять меры для минимизации их отрицательного действия.

Цель исследования: Стратегическое планирование в узком смысле – это процесс разработки стратегий (стратегических документов).

Для каждой организации процесс стратегического планирования является явлением уникальной, так как включает в себе как формальные процедуры (порядок оформления документа и принятия решения), так и неформальные (креатив разработчиков, результаты маркетинговых исследований, наличие значимой информации, человеческие взаимоотношения между формальными и неформальными группами).

В процессе стратегического планирования разрабатывают как общую стратегию («генеральную стратегию») развития организации, так и отдельные стратегии (бизнес-стратегия, стратегии отдельных видов деятельности, операционная стратегия и тому подобное). Количество и глубина разрабатываемых стратегических документов зависят от степени сложности организации (количество работников или рыночный оборот) и характера внешней среды. Наибольшая палитра стратегического планирования наблюдается в крупных бизнес-организациях, функционирующих в условиях неопределенности и в высоконкурентной среде.

Методика и организация исследования. Миссия высшего учебного заведения формулируется на основе глубоко анализа его исторического прошлого, с учетом конкретных результатов в сфере науки, искусства, общественного прогресса и государства, на основе понимания вклада в формирование показателей рынка труда. С учетом сформулированной миссии, которая должна лаконично выражать смысл функционирования высшего учебного заведения, формулируются его цели, которые конкретизируют главные результаты по основным видам деятельности. Цели являются видением будущего, они конкретизируют миссию на уровне практической деятельности [1]. Цели высшего учебного заведения, как правило, учитывают текущие особенности модели высшего образования, то есть конкретных особенностей государственной образовательной политики, рынка труда, традиций самого заведения и состояния конкуренции на рынке образовательных услуг.

Диагностика среды высшего учебного заведения включает исследование ряда вопросов его деятельности сквозь видение различных составляющих. Главной задачей диагностики среды является идентификация и оценка

возможных стратегических рисков, а также анализ возможностей к их преодолению в имеющихся (реальных) условиях. Диагностика среды высшего учебного заведения осуществляется на основе обработки нормативной базы, имеющейся маркетинговой информации, анализа социологических исследований и предсказания тенденций развития рынка труда.

Результаты исследования и их обсуждение. Оценивание стратегических альтернатив развития высшего учебного заведения осуществляется на основе сбалансирования сформулированных целей, вызовов среды и имеющихся ресурсов. Различные высшие учебные заведения ориентируются на разные результаты: одни стремятся быть лидерами по количеству студентов, другие нацелены получить исследовательский статус, другие поддерживают положительную репутацию в определенной области науки и образования, другие ориентируются на высокую доходность и тому подобное. Соответственно, в каждом случае будут рассматриваться отдельные сценарии (альтернативы) развития. Эти сценарии будут более точными, если будут учитывать, как можно больше значимых факторов.

На основе анализа стратегических альтернатив развития высшего учебного заведения осуществляется выбор стратегии (стратегических ориентиров). Анализ стратегических альтернатив осуществляется либо с использованием экономико-математического инструментария, либо (чаще) на основе экспертных оценок. Лучшая альтернатива избирается в качестве стратегического плана (проект стратегии). При формировании стратегии развития высшего учебного заведения гармонизируются различные ее составляющие (ресурсная, внутренняя, рыночная и др.), учитываются рыночные факторы, внутренние и внешние вызовы, а также основы государственной образовательной политики, лицензионные требования, объем госзаказа на подготовку специалистов и государственные образовательные стандарты. При проектировании стратегии целесообразно обязательно учитывать источники финансирования задач и мероприятий, предусмотренных при ее выполнении.

Высшие учебные заведения условно можно разделить на два типа: классические, которые априори не могут ставить себе главную цель получения высоких прибылей (классические университеты, которые поддерживаются государством, поскольку играют особенно важную роль в научной, образовательной, культурной сферах государства), и «образовательные корпорации», которые хотя и имеют определенные традиции обучения и воспитания молодежи, но должны ориентироваться на положительный финансовый результат (уровень государственной поддержки или отсутствует, или обеспечивает покрытие только части расходов). В России подавляющее большинство высших учебных заведений – это заведения второго типа, которые должны самостоятельно «зарабатывать деньги» на поддержку текущего функционирования. Итак, для таких заведений модель стратегического планирования имеет нацеленность на

проектирование долгосрочных бизнес-процессов, которые обеспечивают надлежащий доход в условиях конкурентной среды.

То есть, для подавляющего большинства высших учебных заведений России более актуальной является разработка не просто «общих стратегий», в которых перечисляются определенные цели и формулируется видение будущего места учреждения в образовательном пространстве, а четких и конкретных бизнес-стратегий, в которых учтены особенности образовательной деятельности, и делается научно обоснованное прогнозирование развития учреждения в условиях конкретной среды, определяется его место на конкурентном рынке образовательных и сопутствующих услуг, а также подходы к минимизации действия негативных внутренних и внешних рисков.

Бизнес-стратегия, в отличие от «общей стратегии», формируется на основе детализации, оценки и прогнозирования результативности основных видов деятельности, которыми занимается организация [2]. Главным критерием успешной бизнес-стратегии следует считать обеспечение для организации привлекательной (в рамках сформулированной миссии) конкурентной позиции с четким набором конкурентных преимуществ. В то же время следует понимать, что имеющаяся конкурентная позиция – это лишь определенная оценка, которая является действительной (реальной) на определенную дату. Привлекательная конкурентная позиция должна отражать способность менеджмента осуществлять устойчивое стратегическое управление в будущем, в том числе под влиянием внутренних и внешних негативных факторов.

Еще одной очень важной задачей является балансировка ресурсов, выделяемых на реализацию мероприятий в рамках различных видов деятельности, а также определение желаемого места заведения по отдельным видам деятельности [3]. К примеру, есть учебные заведения, которые ориентируются на предоставление образовательных услуг премиум-качества, но при этом не обеспечивают студентам услуг по временному проживанию в общежитии. И наоборот, есть заведения, которые предоставляют услуги в пределах государственных стандартов, но при этом своим конкурентным преимуществом считают обеспечение всех студентов реальной возможностью проживания в общежитии по льготной цене. То есть, в случае проектирования бизнес-стратегии высшего учебного заведения очень важно сформулировать степень активности и желаемую конкурентную позицию по каждому виду деятельности, а это можно сделать на основе четкой формулировки целей развития и осознания высшим менеджментом конкурентных преимуществ.

Выводы. Структурное подразделение, отвечающее за стратегическое планирование (к примеру, служба стратегического развития или сектор стратегического планирования) в высшем учебном заведении должен обеспечить проектирование основных параметров стратегии развития

учреждения (формулировка миссии и целей вуза, формулировку стратегических задач и разработка проекта стратегии). Такое проектирование рекомендуется осуществлять с привлечением специалистов различных структурных подразделений, а также внешних экспертов (консультантов). При этом проектирование стратегических решений должно носить вариативный характер, чтобы делалось возможным реальное рассмотрение стратегических альтернатив. В то же время следует понимать, что указанный отдел не принимает стратегические решения, а потому не может нести ответственность за такие решения. Стратегические решения принимает исключительно руководство (высший менеджмент) высшего учебного заведения. Субъектом принятия стратегических решений может быть либо наблюдательный совет вуза (при его наличии), либо ректор, либо ректорат (как высший исполнительный орган вуза).

В условиях высокой неопределенности высокодиверсифицированные организации, в том числе и высшие учебные заведения, в процессе стратегического планирования могут использовать экспертные методы. Экспертные методы базируются на использовании знаний высококвалифицированных специалистов. В специальной литературе подробно описаны методики экспертного анализа и использования экспертного метода в стратегическом менеджменте.

Таким образом, каждая образовательная организация не может обойтись без стратегии: она является главным толчком для развития учебного учреждения, но ее выбор и разработка зависят от ряда условий и факторов, при правильной оценке и выборе которых зависит насколько успешно будет реализована определенная стратегия [4].

Список литературы

1. Пан Л.В. Роль исследования среды функционирования Высшего учебного заведения в системе управления / Л. В. Пан. – [электронный ресурс]. – Доступный с: http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/381/1/Pan_Rol_doslidzhennia.pdf
2. Черныш О. В. системные факторы конкурентоспособности высшего учебного заведения / О. В. Черныш // Вестник КНУТД. – 2018. - № 4. - С. 477.
3. Игнатьева И. А. Университетская автономия: проблемы и пути развития / И. А. Игнатьева, О. Б. Моргулец // Вестник КНУТД. – 2018. - № 5. С. 473.
4. Николаева, С. В. Стратегия развития образовательного учреждения / С. В. Николаева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 11 (115). — С. 877-879. — URL: <https://moluch.ru/archive/115/30939/> (дата обращения: 25.10.2022).

КОНЦЕПЦИИ КРЕДИТОВАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ МИРОВОГО ОПЫТА

*Таштамиров Магомед Русланович,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,
г. Грозный, Россия
e-mail: basxo@yandex.ru*

Аннотация. Данная статья рассматривает ключевые концептуальные вопросы образовательных кредитов в мировой практике, делая вывод, что основные экономические аспекты кредитования образования свидетельствуют о значительных преимуществах формы кредитования, зависящей от уровня дохода заемщика после окончания обучения для самих заемщиков, кредиторов и правительства. В статье объясняются некоторые важные эмпирические методологические работы, которые дали многим странам доказательную базу и убедили их отказаться от кредитов на образование без отсрочек платежа. Работа подчеркивает важную особенность разработки образовательных кредитов - а именно, что при их принятии правительства имеют значительную гибкость в отношении выбора параметров для обеспечения и сохранения долгосрочных ресурсов государства и кредитной репутации студентов даже в очень сложных финансовых обстоятельствах, что особенно важно в условиях нынешней глобальной нестабильности.

Ключевые слова: образовательный кредит, система высшего образования, финансирование, государственная поддержка, субсидирование.

THE CONCEPT OF CREDIT EDUCATION IN THE CONTEXT OF WORLD EXPERIENCE

*Tashtamirov Magomed Ruslanovich,
Kadyrov Chechen State University,
г. Grozny, Russia
e-mail: basxo@yandex.ru*

Abstract. This article examines the key conceptual issues of educational loans in global practice, concluding that the main economic aspects of educational lending indicate significant advantages of a form of lending, depending on the level of income of the borrower after graduation for the borrowers themselves, lenders and the government. The paper explains some important empirical methodological work that has given many countries an evidence base and persuaded them to abandon education loans without deferred payment. The paper highlights an

important feature of educational loan design-namely, that in adopting it, governments have considerable flexibility in choosing parameters to secure and preserve long-term government resources and students' credit reputation even in very difficult financial circumstances, which is especially important in the current context of global instability.

Key words: educational credit, higher education system, financing, government support, subsidies.

Студенческие кредиты, первоначально неофициальные и с очень ограниченным охватом, стали характерной чертой финансирования высшего образования с тех пор, как в конце XI века в Болонье был основан первый официальный университет в Европе. Первая система студенческих кредитов была ратифицирована в 1240 году епископом Линкольна в Оксфордском университете. Многие другие университеты последовали этому примеру, но только в 1951 году правительство Колумбии инициировало первую в мире национальную систему студенческих займов, которая продолжает действовать по состоянию на 2022 год.

Студенческие кредиты могут принимать две совершенно разные формы, различающиеся тем, как заемщики обязаны погашать свои долги. Первая, наиболее распространенная форма, когда выплаты по кредиту определяются в зависимости от времени (определенная сумма денег выплачивается в течение определенного количества лет), как и в случае со всеми коммерческими кредитами. Такая схема известна как «кредит с повременной оплатой» (TBRL), или «ипотечный» кредит. Вторая, совсем по-другому, кредиты обязываются погашаться тогда и только тогда, когда доход должника превышает определенную сумму за период, что известно, как «кредит, зависящий от дохода» (ICL).

С 1989 года, когда Австралия стала первой страной, принявшей ICL на национальном уровне, международное внедрение ICL было впечатляющим, включая всеобщий охват всех студентов в Новой Зеландии (1992), Великобритании (1998) и Венгрии (2001), а также частичный охват в США (1994), Таиланде (2006), Южной Корее (2011), Бразилии (2015) и Японии (2017). В настоящее время проводятся законодательные реформы по введению или радикальному изменению формы ICL в Колумбии, Таиланде, Бразилии и Японии, а в Малайзии и Ирландии активно обсуждается реформа студенческих кредитов.

В России образовательные кредиты не получили столь широкого распространения как в мировой банковской практике, что вызвано рядом причин и привело к формированию системных проблем с масштабированием данного продукта. Как отмечают отечественные ученые, одними из ключевых проблем, которые отличают российскую форму образовательного кредита от зарубежных моделей – это высокие процентные ставки и отсутствие полной отсрочки по платежам основного долга и процентов по кредиту [13-14]. В

различных моделях кредитования встречается наличие отсрочки, но в течение нескольких лет, до окончания обучения заемщиком [12]. Нефинансовая причина слабой распространенности образовательных кредитов в России состоит и в информационной асимметрии, когда абитуриенты не обладают в достаточной степени данными о таких банковских продуктах [10].

Должны ли студенты участвовать в расходах на государственное высшее образование, или все расходы должны покрывать правительства? Хотя большинство правительств взимают плату за обучение в государственных университетах, многие европейские страны, включая Германию, Швецию, Россию и Данию, этого не делают. Важно отметить, что эти страны не предлагают «бесплатное» высшее образование, поскольку за все приходится платить; скорее, в этих странах высшее образование является бесплатным для студентов, поскольку плата за обучение не взимается. То есть, так называемое «бесплатное высшее образование» означает, что все расходы несут налогоплательщики.

Современный международный политический опыт показывает, что это очень сложный вопрос. Например, вполне вероятно, что обещания отменить плату за обучение в университетах, данные лейбористской оппозицией Великобритании и Новой Зеландии в ходе недавних (2017 и 2018) всеобщих избирательных кампаний, сыграли важную роль в их относительном успехе. Более того, в США штат Нью-Йорк отменил плату за обучение в колледжах для большинства студентов, а недавний кандидат в президенты от демократов Берни Сандерс предложил это для государственных колледжей США.

Что говорит экономика о так называемом «бесплатном» высшем образовании? Начнем с того, что есть основания для некоторого субсидирования высшего образования при наличии внешних эффектов от этого процесса. Существует несколько возможных источников внешних эффектов высшего образования, которые подробно рассматриваются в работе Чапмен и Лаункоу, к ним относятся [3]:

1. фискальные экстерналии - положительные последствия для налоговых поступлений, которые возникают в результате дополнительной производительности, связанной с формированием навыков высшего образования;

2. улучшение здоровья и снижение преступности в результате более высокого общего уровня образования;

3. более быстрое принятие и адаптация достижений НИОКР и инноваций, и, более эффективная адаптация к неравновесиям, благодаря улучшенному потенциалу высокообразованной рабочей силы;

4. более эффективное функционирование государства за счет более информированной избирательной общественности.

Хотя в литературе существует определенное согласие относительно концепций и природы внешних эффектов высшего образования, точное измерение стоимости этих явлений остается иллюзорным. Это иллюстрируют

Чапмен и Лаункоу, которые анализируют несколько сотен эмпирических примеров и обнаруживают, что даже при наложении довольно ограничительных предположений, анализ все равно позволяет предложить лишь широкий диапазон правдоподобных оценок стоимости внешних эффектов высшего образования: от 30% до 70% текущих затрат на процесс. Единственный вывод, в котором мы можем быть уверены, заключается в том, что, хотя субсидии действительно имеют социальный эффект, точный размер предполагаемых субсидий остается неясным.

Для экономистов вопрос о том, должны ли субсидии покрывать все расходы (то есть плата за обучение равна нулю), обычно рассматривается как явный вопрос справедливости. По общему мнению, отказ от взимания платы за обучение в государственных высших учебных заведениях является регрессивным, поскольку большинство финансирующих его налогоплательщиков, не являющихся студентами, в среднем находятся в неблагоприятном финансовом положении в течение своей жизни по сравнению с выпускниками. Это наблюдение пронизывает современную экономическую литературу [1], но также было сделано почти 150 лет назад Карлом Марксом.

Неудивительно, что многие левые политические круги выступают за бесплатное высшее образование из-за опасений, что плата за обучение ограничивает участие бедных слоев населения. Однако, с другой стороны, эта проблема может быть решена за счет отсутствия платы за обучение на момент поступления в университет, а получение кредита требуется только после окончания учебы, когда доходы должников становятся достаточно высокими, чтобы их можно было оплатить. Таким образом, может быть найдено решение между центром левых и распределительной логикой экономики - а именно, требовать выплаты кредитов, когда выпускники получают относительно высокие доходы.

Введение или повышение платы за обучение может побудить правительство выделить средства на поддержание или расширение числа мест в государственных университетах. Это объясняется тем, что с бюджетной точки зрения наличие платы за обучение означает, что финансирование высшего образования обходится государству дешевле в расчете на одного студента, а это означает, что при данном распределении государственных бюджетных ресурсов на высшее образование плата за обучение приводит к более широкому финансированию университетов.

Важные эмпирические данные из Великобритании согласуются с этой точкой зрения. Мерфи, Уайнесс и Скотт-Клейтон [6] и Кроуфорд и др. [4] показывают, что рост числа студентов и подушевого финансирования после введения платы за обучение в 1998 году, а также после повышения платы до £3,000 в 2006 году и £9,000 в 2012 году, был обеспечен ICL; более того, Кроуфорд и др. показывают, что наибольший рост числа студентов в Великобритании наблюдался среди студентов из наиболее неблагополучных

слоев населения. Эти выводы означают, что расширение числа мест в системе ICL для получения высшего образования является эффективным средством улучшения доступа к университетам для малообеспеченных слоев населения.

На рисунке 1 представлены обновленные данные, полученные с помощью данных Службы приема в университеты и колледжи Великобритании (UCAS), которые позволяют сравнить показатели участия в университетском образовании по квантилям неблагополучия района до и после введения платных ICL в 2006 году. K1 наиболее неблагополучный район Англии, K5 самый благополучный район.

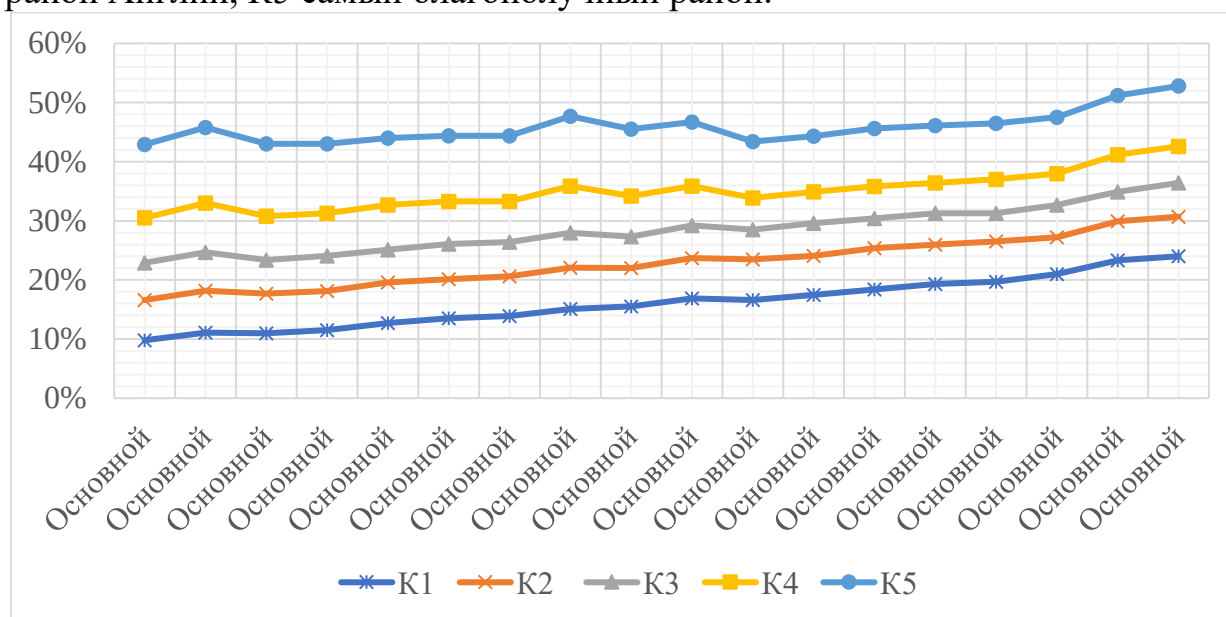


Рисунок 1. Доля 18-летних жителей Англии в каждом районе, которые поступили в высшие учебные заведения [9].

Он показывает рост числа абитуриентов по квантилям неблагополучия, примечательным результатом которого является постоянное увеличение числа абитуриентов в течение всего периода для наиболее неблагополучных абитуриентов после повышения платы за обучение в 2006 и 2012 годах. Этот результат согласуется с объясненной выше идеей о том, что в условиях разделения расходов любое данное расширение требует меньших государственных расходов, чем в случае «бесплатного» высшего образования. Это позволяет понять, почему повышение платы за высшее образование в государственном секторе может привести к увеличению числа студентов, а в Англии это точно произошло.

Используя те же данные, на рисунке 2 представлены изменения с течением времени в участии в высшем образовании по квантилю неблагополучия студентов в период с 2004 по 2021 год.

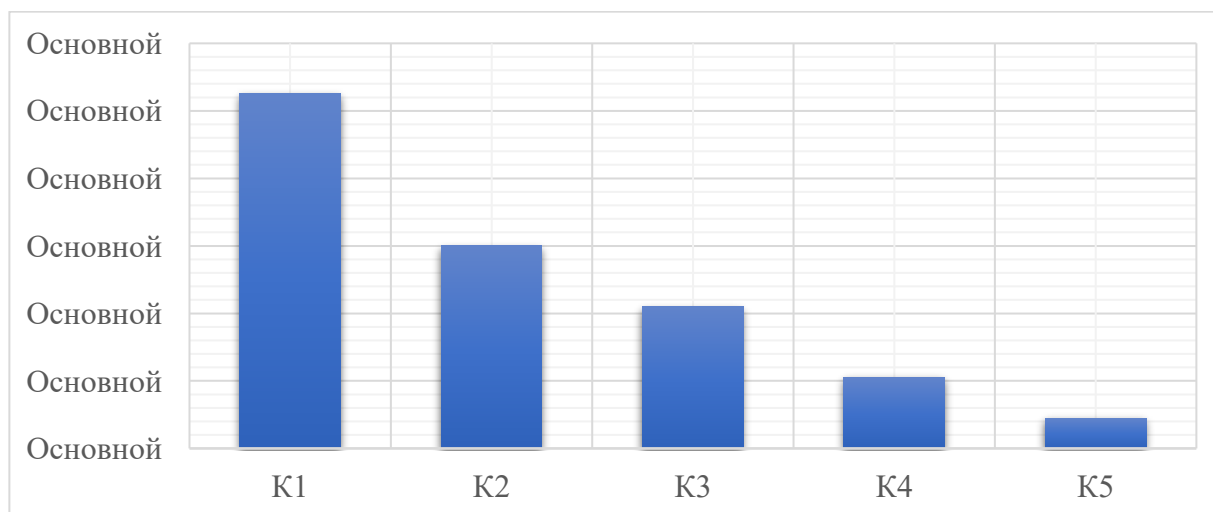


Рисунок 2. Динамика вовлечения молодежи в высшие учебные заведения в Англии за период 2004-2021 гг.

Важно отметить, что, хотя участие расширилось для всех групп, наибольший процентный рост наблюдается для студентов из беднейших слоев населения (свыше 100%), при этом степень изменений уменьшается с ростом социально-экономического положения (менее 10% для студентов из наиболее экономически привилегированного квантиля).

Этот современный английский опыт весьма релевантен ключевой мотивации восстановления платы за обучение (ранее отмененной в 1974 году) с ICL в Австралии в 1989 году, которая заключалась в финансировании значительного расширения числа мест в университетах без увеличения взносов налогоплательщиков [2]. Вероятно, в результате введения платы за обучение, взимаемой через ICL, число студентов австралийских вузов в период с 1989 по 2019 год увеличилось в 2,6 раза (Департамент образования, навыков и занятости Австралии). В вопросе предполагаемой связи между уровнем платы за высшее образование и государственными расходами было бы крайне полезно получить дополнительные международные данные об этих взаимосвязях, включая изучение расходов университетов в странах, где плата за обучение не взимается, таких как Норвегия, Дания, Россия, Швеция и Германия.

В России уже имеется негативный опыт по внедрению программ софинансирования образовательных кредитов. По причине низкой активности населения для использования подобной услуги программу приостановили в 2017 году [11], однако вновь возобновили с 2020 года [15], об эффективности которой пока говорить преждевременно. Но первый опыт не оказал положительного влияния на рост количества абитуриентов с использованием образовательных кредитов. Причина подобного исхода заключается в том, что в России не была применена ICL форма образовательного кредитования.

Важный вопрос: что произойдет, если в странах с платным высшим образованием не будет государственного вмешательства в финансирование?

Здесь есть две проблемы, первая связана с неопределенностью, а вторая - с базовым провалом рынка, присущим финансированию университетов. Что касается первого:

- поступающие студенты не полностью знают свои возможности в сфере высшего образования - например, они не могут быть уверены в том, что закончат университет [8];

- студенты не уверены в будущем успехе в своей области обучения;

- многие будущие студенты, особенно из малообразованных слоев населения, не будут обладать достаточной информацией о доходах выпускников, отчасти из-за ограниченности контактов с выпускниками.

Вышеперечисленные проблемы означают, что для заемщиков может существовать значительная неопределенность в отношении финансирования платы за обучение с помощью кредитов. В дополнение к этим общим неопределенностям, и это критический вопрос для потенциальных кредиторов, является тот факт, что планы по займам для студентов - в отличие от займов для домашней ипотеки - будут характеризоваться отсутствием залога. Следовательно, если заемщик студенческого кредита испытывает трудности с выплатами по кредиту, что приводит к дефолту, кредитор не сможет продать часть инвестиций для рефинансирования другой образовательной программы.

В результате сочетания неопределенности и отсутствия возможности продажи залога рынок студенческих кредитов, предоставленный сам себе, не обеспечит эффективных и справедливых результатов финансирования высшего образования; будущие студенты, испытывающие кредитные трудности, не смогут получить доступ к коммерческим кредитам. Следовательно, без вмешательства государства возникнут две проблемы: менее чем оптимальное финансирование высшего образования и неравенство образовательных возможностей. Поэтому неудивительно, что почти во всех странах правительства вмешиваются в финансирование высшего образования путем предоставления и субсидирования студенческих кредитов.

Каковы существенные различия между TBRL и ICL, и имеют ли они значение? Выплаты по TBRL устанавливаются в постоянном размере за период в течение фиксированного срока, в то время как выплаты по ICL зависят от платежеспособности отдельного должника за период, определяемой его доходом.

Это означает, что при использовании ICL не требуется выплачивать кредит в течение периода, если должник имеет низкий личный доход, например, в результате безработицы, низкооплачиваемой работы или постоянного ухода за грудным ребенком или престарелым родителем. Ключевым моментом этой особенности МКЛ является отсутствие перспективы возникновения финансовых трудностей или невозврата кредита в результате того, что должник не в состоянии поддерживать выплаты в трудные времена. Такой гарантии невозможно достичь при использовании TBRL.

Важность этого различия между двумя видами кредитов с теоретической точки зрения подчеркивает Лонг, который, используя модель неполных кредитных рынков, приходит к выводу, что ICL предпочтительнее, поскольку он обеспечивает большее сглаживание потребления, чем это возможно при TBRL [5].

Кроме того, ICL имеют важные преимущества для правительства. К ним относятся избежание административных и судебных издержек, которые характерны для ТСПЛ в случае банкротства или дефолта; тот факт, что можно возместить больше расходов по кредиту, не списывая долги заемщиков, которые временно имеют низкие доходы (поскольку дополнительные выплаты могут быть получены, если заемщик остается в системе кредитования); и получение быстрых выплат по кредиту от должников с высокими начальными доходами. Например, в Австралии заемщики с будущими доходами выше среднего погашают долг по ICL менее чем через десять лет после окончания учебы [7].

Кроме того, до тех пор, пока долги по ICL взимаются за счет удержаний работодателя (как это происходит почти во всех странах в отношении подоходного налога с физических лиц), администрирование ICL чрезвычайно просто. Например, в Австралии, Великобритании и Новой Зеландии расчетные затраты на взыскание задолженности в год составляют менее 1-2% от годового дохода. Эти расходы намного ниже, чем административные расходы государственного сектора в системах TBRL, в которых зачастую за просрочившими заемщиками гонятся сотни чиновников, как, например, в Колумбии, Таиланде, Малайзии и США.

В мире происходит тихая трансформация подходов к политике студенческих займов. При правильной разработке и сборе средств, ICL имеют значительные преимущества перед TBRL, поскольку первые обеспечивают страхование заемщиков от трудностей с погашением и дефолта. Очевидным преимуществом для правительств, заинтересованных во внедрении ICL, является то, что они могут быть разработаны с учетом индивидуальных особенностей страны; это дает возможность правительствам найти правильное сочетание между справедливостью и субсидиями налогоплательщиков. Таким образом, международные реформы финансирования высшего образования в направлении ICL за последние 30 лет неувидительны.

Наше обсуждение приобретает еще большее значение, если рассматривать его в контексте разрушительных последствий пандемии COVID-19 для рынков труда выпускников (и других). Ключевые моменты заключаются в том, что страхование, характерное для ICL, является важнейшим преимуществом этого вида кредитования и что вероятные негативные последствия студенческих кредитов TBRL для выпускников, пострадавших от рецессии, будут длительными.

Список литературы

1. Barr, N, Chapman, B., Dearden, L., & Dynarski, S. (2019). The US college loans system: lessons from Australia and England. *Economics of Education Review*, 71, 32–48.
2. Chapman, B. & Hicks, T. (2018). The political economy of the higher education contribution scheme. In B. Cantwell, H. Coates, & R. King (Eds.). *Handbook of the politics of higher education* (pp. 248–264). Edward Elgar Publishing.
3. Chapman, B. & Lounkaew, K. (2015). An analysis of Stafford loan repayment burdens. *Economics of Education Review*, 45, 89–102.
4. Crawford, C., Dearden, L., Micklewright, J., & Vignoles, A. (2016), *Family background and university success*. Oxford University Press.
5. Long, NV. (2019). Financing higher education in an imperfect world. *Economics of Education Review*, 71, 23–31.
6. Murphy, R., Wyness, G., & Scott-Clayton, J. (2019). The end of free college in England: implications for quality, enrolments, and equity. *Economics of Education Review*, 71, 7–22.
7. Norton, A. (2015). Years to repay student debt as a way of setting student contribution. Accessed 6 May 2019 at <https://andrewnorton.net.au/2015/04/08/years-to-repay-student-debt-as-a-way-of-setting-student-contributions/>
8. Арсаханова, З. А. Инвестиции в образование: опыт Российской Федерации / З. А. Арсаханова // Управление образованием: теория и практика. – 2021. – № 4(44). – С. 234-241.
9. Архив выпусков данных бакалавриата UCAS. <https://www.ucas.com/corporate/data-and-analysis/ucas-undergraduate-releases/ucas-undergraduate-analysis-reports/ucas-undergraduate-end-cycle-reports>
10. Баева, Д. Р. Развитие образовательных кредитов / Д. Р. Баева, Н. С. Атаманская, А. В. Гордюшина // Аспирант. – 2020. – № 6(57). – С. 25-27.
11. Бахтина, О. Ю. Образовательный кредит: альтернативная модель стимулирующего контракта / О. Ю. Бахтина // Экономические системы. – 2020. – Т. 13. – № 2. – С. 32-42.
12. Лазуркевич, А. В. Использование образовательного кредита в банках России / А. В. Лазуркевич // Аллея науки. – 2021. – Т. 1. – № 6(57). – С. 226-234.
13. Левашов, Е. Н. Образовательный кредит как средство обеспечения доступности высшего профессионального образования / Е. Н. Левашов // Инновационное развитие территорий : Материалы III Международной научно-практической конференции, Череповец, 25–27 февраля 2015 года / Отв. за вып. З.М. Магруппова. – Череповец: Череповецкий государственный университет, 2015. – С. 131-134.

14. Миннегалиева, Л. И. Проблемы правового регулирования образовательных кредитов / Л. И. Миннегалиева // Финансовые и правовые аспекты социально ориентированного инвестирования : Материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 20–21 ноября 2018 года. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2019. – С. 86-89.

15. Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 N 1448 (ред. от 01.07.2022) «О государственной поддержке образовательного кредитования» // СПС КонсультантПлюс. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362714/d0a3d77059f7a96c83cf5039932de211d5644355/#dst100011

УДК: 378.1

ПЕРСПЕКТИВЫ И ИЗМЕНЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ И ЭКОНОМИСТОВ

Третьякова Марина Олеговна,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте Российской Федерации

Северо-Западный институт управления,

Санкт-Петербург, Россия

e-mail: mtretyakova-21@edu.ranepa.ru

Научный руководитель: Белова Ирина Владимировна,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте Российской Федерации

Северо-Западный институт управления,

Санкт-Петербург, Россия

e-mail: belova-iv@ranepa.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются перспективы и изменение образования на примере подготовки государственных служащих и экономистов, обусловленные влиянием и изменчивостью внешних факторов. Данные специальности выбраны в связи с тем, что их значимость крайне велика: от специалистов данных областей напрямую зависит благополучие и уровень развитости государства. Именно по этой причине, образование таких специалистов требует определённых условий и более глубокого и тщательного изучения аспектов государственного управления. Целью исследования является анализ проблемы образования и подготовки квалифицированных кадров в области государственного управления и экономики. Задачами исследования является изучение проблем, связанных с образованием, изучение общественных мнений касательно образования в

Российской Федерации, поиск решения по улучшению образовательного процесса путём изменения подготовки государственных служащих и экономистов. Полученными результатами является представление путей решения по улучшению уровня образования. Практическая значимость исследования заключается непосредственно в возможности применения результатов исследования в реальности с целью улучшения уровня образования в Российской Федерации.

Ключевые слова: образование, государственная служба, экономика, проблемы образования, кадры, обучение.

PROSPECTS AND CHANGES IN THE TRAINING OF CIVIL SERVANTS

Tretyakova Martina Olegovna,

North-West Institute of Management

Russian Academy of National Economy and services

under the President of the Russian Federation,

Saint-Petersburg, Russia

e-mail: mtretyakova-21@edu.ranepa.ru

Scientific supervisor: Belova Irina Vladimirovna,

North-West Institute of Management

Russian Academy of National Economy and services

under the President of the Russian Federation,

Saint-Petersburg, Russia

e-mail: belova-iv@ranepa.ru

Abstract. This article discusses the prospects and changes in education on the example of the training of civil servants and economists, due to the influence and variability of external factors. These specialties were chosen due to the fact that their importance is extremely high: the well-being and level of development of the state directly depends on the specialists of these areas. It is for this reason that the education of such specialists requires certain conditions and a deeper and more thorough study of aspects of public administration. The purpose of the study is to analyze the problem of education and training of qualified personnel in the field of public administration and economics. The objectives of the research are to study problems related to education, to study public opinions regarding education in the Russian Federation, to find solutions to improve the educational process by changing the training of civil servants and economists. The results obtained are the presentation of solutions to improve the level of education. The practical significance of the study lies directly in the possibility of applying the results of the study in reality in order to improve the level of education in the Russian Federation.

Keywords: education, public service, economics, problems of education, personnel, training.

Введение. Государственное управление и рыночная экономика предъявляют определённые требования к подготовке квалифицированных специалистов, в связи с тем, что данные специальности во многом определяют благосостояние и развитие государства. Без сомнения, можно утверждать о том, что, говоря о благополучном развитии и конкурентоспособности страны, стоит делать упор именно на её систему образования. В связи с этим в данной работе проблема образования рассматривается на примере подготовки специалистов области государственного управления и экономики.

При выборе подхода подготовки государственных служащих и экономистов в конкретном государстве необходимо выделить ряд факторов. В первую очередь к ним относятся такие факторы, как:

1. Исторический опыт и специфика исторического развития государства;
2. Особенности правовой системы государства, форм государственной власти и территориального устройства государства;
3. Научно-технический прогресс и технологические возможности.

Под системой образования подразумевается совокупность преемственных образовательных программ и государственных стандартов различного уровня и направленности, сети реализующих их образовательных учреждений и органов управления образованием [2].

Право на образование является неотъемлемым конституционным правом для любого гражданина Российской Федерации. Кроме того, согласно Конституции Российской Федерации, гарантируется возможность получать образование без каких-либо ограничений по национальному, половому или расовому признаку. Государство гарантирует гражданам общедоступность и бесплатность начального общего основного, общего среднего и полного общего образования, а также начального профессионального образования. Что касается среднего, высшего и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, то его бесплатность доступна лишь на конкурсной основе [5].

Цель исследования.

Целью данного исследования является анализ проблемы образования и подготовки квалифицированных кадров в области государственного управления и экономики, а также рассмотрение возможностей по улучшению сферы образования. В связи с тем, что данные специальности подразумевают под собой непосредственное влияние на уровень жизни в государстве, не представляется возможным переоценить их значимость.

Методика и организация исследования.

Во время исследования были применены такие общенаучные методы познания, как: анализ, сравнение, а также анкетирование.

Исследование проблемы образования.

На данный момент в Российской Федерации имеются своеобразные проблемы в сфере образования, связанные в первую очередь с такими факторами, как коррупция, несостоятельность образовательных программ, недостаточное количество организаций по предоставлению практики, недоступная цена образования и многое другое. Согласно мнению российского психолога и педагога А.А. Вербицкого основной целью образования является формирование и развитие способности студента к выполнению целостной профессиональной деятельности как будущего специалиста и гражданина [1]. Из этого следует отметить, что некачественное образование или его отсутствие способно привести к неблагоприятным последствиям, как для конкретной личности, так и для всего общества в целом.

Ниже представлена таблица Всероссийского центра изучения общественных мнений (ВЦИОМ) касательно вопроса об удовлетворенности образованием. Данные собраны согласно ответам, на вопрос «Как бы Вы оценили состояние нашей системы образования?» (закрытый вопрос, один ответ, %) за 2016 и 2021 годы [4].

Таблица 1.

Результаты опроса о состоянии системы образования в Российской Федерации.

	2016	2021
Отличное	3	4
Хорошее	30	27
Посредственное	41	42
Плохое	16	13
Очень плохое	4	9
Затрудняюсь ответить	6	5

Как видно из результатов опроса Всероссийского центра изучения общественных мнений (ВЦИОМ), большинство интервьюируемых оценили качество образование как «посредственное», что означает неполную удовлетворённость образованием в Российской Федерации.

В качестве второго подтверждения серьёзной проблемы в сфере образования хотелось бы привести таблицу с результаты опроса касательно доступности образования в Российской Федерации. Данные собраны согласно ответам на вопрос «По Вашему мнению, сейчас высшее образование более доступно или менее доступно для россиян, чем в советские годы?» (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных) за 2016 и 2021 годы [4].

Таблица 2.

Результаты опроса о доступности образования в Российской Федерации.

	2016	2021
Скорее более доступно	38	32
Скорее менее доступно	53	59
Затрудняюсь ответить	9	9

Исходя из ответов, можно сделать вывод о том, что существенной проблемой в настоящее время является проблема доступности образования в Российской Федерации. Под этим подразумевается некачественность преподаваемого материала, некомпетентность учителей и преподавателей высших учебных заведений, а также материальные трудности в связи с высокой ценой обучения в высших учебных заведениях на договорной основе.

Также необходимо отметить, что не все положения законодательства, связанные с образованием, нашли своё отражение в соответствующих нормативно-правовых актах органов исполнительной власти. В связи с этим создаются определённые сложности в реализации некоторых положений. Основная проблема также заключается в отсутствии или ненадлежащем исполнении контроля за реализацией норм законодательства, а также защиты всех сторон образовательного процесса и соблюдения гарантий в сфере образования со стороны государства.

Достижение высокого уровня образования с задействованием современных технологий, направленность на развитие и творческий потенциал личности каждого студента, формирование культурных и духовно-нравственных ценностей, моральных норм и нравственных идеалов, подготовка будущих квалифицированных специалистов должны являться главной целью политики государства в сфере образования.

Еще одной серьёзной проблемой, относящейся к проблемам образования, является внутренняя миграция населения, то есть перемещение молодого поколения в крупные города с целью получения образования. Проблематика заключается в том, что в результате внутренней миграции образованное население оседает преимущественно в крупных развитых городах в то время, как небольшие города остаются без квалифицированных кадров, хотя они также нуждаются в них. В особенности это касается специальностей, связанных с государственным и муниципальным управлением, а также экономических специальностей, так как дистанционный контроль положения субъектов Российской Федерации не всегда достаточно результативен. В связи с этим ухудшается развитость субъектов Российской Федерации.

Также стоит отметить, что даже при достаточном получении знаний и высоком уровне образования рассматриваемых специализаций государственного управления и экономики, отсутствие такой составляющей, как практическое применение навыков, играет важную роль в подготовке высококвалифицированных специалистов.

Выводы.

Если брать во внимание современную ситуацию, то ведущую роль в развитии образования по-прежнему играет человеческий фактор, в том числе и его потенциал. Из этого следует, что основной целью экономики образования является обнаружение специфических черт труда, работающих в сфере образования, а также их мотивационная составляющая.

Одним из решений проблемы образования можно считать заимствование опыта образования у зарубежных стран. Стоит отметить, что в данном случае речь идёт не о перенятии зарубежного опыта «под копирку», а о его своеобразном преобразовании, согласно историческому развитию нашего государства и определённым социокультурным особенностям менталитета.

Использование во время образовательного процесса профессиональной подготовки студентов-экономистов и государственных служащих индивидуальных, парных, групповых и коллективных форм работы даёт возможность каждому из студентов проявить свой интеллектуальный и личностный потенциал, а также развить деловые, лидерские и нравственные качества личности [3].

Кроме того, наиболее важной задачей по улучшению качества образования является финансирование образовательных учреждений, путём перераспределения государственных средств. Важно отметить, что в период высокоразвитых информационных технологий, различные технические средства способны значительно улучшить качество образования, однако, для обеспечения ими всех учебных заведений, как уже было сказано ранее, требуется немалое выделение денежных средств.

Проблема внутренней миграции молодого населения также играет важную роль и создаёт определенную проблему в сфере образования. Решением данной проблемы могло бы служить финансирование учебных заведений в небольших городах и сёлах, а также предоставление там рабочих мест и создание привлекательных условий для возвращения молодёжи, их дальнейшей жизни и профессиональной карьеры с целью равномерного распределения кадрового потенциала и достойного уровня жизни во всех субъектах Российской Федерации.

Важно также отметить, что решением проблемы высшего образования по праву можно считать расширение договорных связей между вузами и организациями, предоставляющими студентам практику. Если речь идёт о государственных служащих, то в качестве примера местами практики могут служить органы государственной и муниципальной власти. Касательно экономистов, то в данном случае местами практики таких студентов могут служить крупные банки, ведущие коммерческие и кредитные организации, а также государственные и муниципальные учреждения. Данные организации могут являться потенциальными местами работы студентов-практикантов, а значит полученные на практике знания ещё в период обучения в высших учебных заведениях способны дать определённую базу подготовки и позволить накопить практические знания.

Наконец, подводя итог вышесказанного исследования, необходимо отметить, что подготовка таких кадров, как государственные служащие и экономисты требует определённой специфики образования, уделения особого внимания обучению и подготовки специалистов, тщательное составление учебных программ и улучшение качества образования.

Список литературы

1. Вербицкий А.А. Контекстное образование: теория и технологии. Москва, МПГУ, 2017. 286 с.
2. Гребенюк О.С., Рожков М.И. Общие основы педагогики. М.: Владос, 2004 – 160 с.
3. Сундеева Л.А., Осадчикова Е.В. Влияние профессионального стандарта на процесс обучения бакалавров экономического направления // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. №2 (19). С. 144-164.
4. Образование в России: востребованность, доступность, качество [Электронный ресурс] // ВЦИОМ – URL: <https://old.wciom.ru /index.php?id=236&uid=10692> (дата обращения 02.10.2022)
5. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://government.ru/constitution/> (дата обращения: 08.10.2022).

УДК: 37.022

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТДИПЛОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Тюляева Марина Владимировна,

*Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования «Донецкий
республиканский институт развития образования»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
centernmt.institut@gmail.com*

Аннотация. В статье основное внимание сосредоточено на рассмотрении проблематики повышения профессиональной квалификации методистов с применением технологии социально-педагогического тренинга как эффективной формы обучения в условиях постдипломного профессионального образования. Раскрыто содержание понятий «постдипломное профессиональное образование», «тренинг» и «социально-педагогический тренинг». Предложена классификация видов тренингов. Выделены основные типы тренингов. Рассмотрены составляющие и содержание тренингового занятия, способы его организации, форма и структура тренинга, характерные его признаки. Проанализированы особенности социально-педагогического тренинга как формы активного обучения взрослых посредством специальных упражнений и моделирования различных ситуаций, которые позволяют методистам освоить современные

знания и получить практический опыт для применения в своей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: тренинг, социально-педагогический тренинг, обучение, тренинговое занятие, участники, развитие.

SOCIAL AND PEDAGOGICAL TRAINING AS AN EFFECTIVE FORM OF LEARNING IN CONDITIONS OF POSTGRADUATE PROFESSIONAL EDUCATION

Tyulyaeva Marina Vladimirovna,

State budgetary educational institution of additional professional education

"Donetsk Republican Institute for the Development of Education",

Donetsk, Donetsk People's Republic

centernmt.institut@gmail.com

Annotation. The article focuses on the issues of improving the professional qualifications of methodologists using the technology of socio-pedagogical training as an effective form of education in the conditions of postgraduate professional education. The content of the concepts «postgraduate professional education», «training» and «socio-pedagogical training» is revealed. A classification of types of trainings is proposed. The main types of trainings are allocated. The components and content of the training session, ways of organizing it, the form and structure of the training, its characteristic features are considered. The features of socio-pedagogical training as a form of active adult learning through special exercises and modeling of various situations are analyzed, which allow methodologists to master modern knowledge and gain practical experience for use in their professional activities.

Keywords: training, socio-pedagogical training, training, training, participants, development.

Введение. Одним из определяющих признаков современности стали динамичные и глубинные изменения во всех сферах общественной жизни. Глобализация, трансформационные и интеграционные процессы на рубеже веков требуют согласованных действий мирового сообщества не только в области политики и экономики, но и в сфере образования. В условиях вхождения Донецкой Народной Республики в Российскую Федерацию в качестве ее субъекта повышение уровня профессионального мастерства и квалификации современных педагогических работников является одной из важнейших задач, стоящих перед образовательной отраслью в целом и системой постдипломного профессионального образования в частности. Особую потребность в этом испытывают представители профессий, для которых взаимоотношения с другими членами общества являются важной частью их субъект-субъектных отношений в профессиональной деятельности. К данной категории принадлежат методисты системы общего образования,

поскольку они являются субъектами взаимодействия, осуществляющими совместную деятельность с другими представителями педагогической общественности.

В сложившихся обстоятельствах особенно возросла роль постдипломного профессионального образования как самостоятельного звена образовательного педагогического процесса в условиях рыночных трансформаций современного общества. Это обусловлено тем, что государству в переходный период нужны высококвалифицированные, высокообразованные кадры для дальнейшего развития образования. Каждый педагогический работник в такой ситуации стремится к самоактуализации и самореализации, поэтому он не может обойтись без самосовершенствования, непрерывного повышения квалификации или получения дополнительного образования. Сегодня под термином «постдипломное профессиональное образование» следует понимать систему обучения, воспитания и развития специалистов с высшим образованием, направленную на приведение их профессионального уровня квалификации в соответствие с мировыми стандартами, требованиями времени, личностными и производственными потребностями; совершенствование их научного и общекультурного уровня; стимулирование и развитие творческого и духовного потенциала личности, которое происходит в специализированных государственных, частных учебных организациях средствами дистанционного обучения и самообразования в соответствии с государственными стандартами, а также в соответствии с требованиями общественно-экономического и научно-технического прогресса [7; 8]. В условиях модернизации системы общего образования особое значение приобретает процесс совершенствования педагогической деятельности методиста. Именно поэтому современная система постдипломного профессионального образования педагогических кадров должна основываться на концепции непрерывного образования, которая принята в качестве стратегической в цивилизованных странах мира.

В ответ на вызовы времени актуализируется проблема поиска таких форм обучения, которые будут отвечать образовательным потребностям, а также способствовать профессиональному совершенствованию и самосовершенствованию методистов системы общего образования.

Цель исследования состоит в обосновании применения социально-педагогических тренингов как эффективной формы обучения в условиях постдипломного профессионального образования.

Методика и организация исследования представляет собой теоретический анализ с целью обоснования эффективности социально-педагогического тренинга как активной и эффективной формы обучения в условиях постдипломного профессионального образования, применяемой для повышения профессиональной квалификации методистов. Анализ основан на рассмотрении особенностей тренинга как формы активного обучения взрослых.

Результаты исследования и их обсуждение. Сегодня в образовательный процесс активно внедряются нестандартные методы обучения. К таким следует отнести социально-педагогический тренинг как активную и эффективную форму обучения взрослых. Так, в трудах современных исследований педагогической науки В. П. Беспалько, С. А. Сысоевой значительное внимание уделяется изучению влияния интерактивных методов обучения на образовательный процесс, приоритет среди которых принадлежит тренингу. Тренинговые занятия, по мнению известного специалиста по активным формам обучения Ю. Н. Емельянова, должны использоваться для обозначения методов развития способностей к обучению или овладения каким-либо сложным видом деятельности, и, в частности, общением [1] и быть направлены на самопознание, самоопределение и самосовершенствование личности. Научное определение понятия «тренинг» трактуется как метод активного обучения, с целью развития знаний, умений и навыков, а также социальных установок. Тренинг – это форма социально-педагогической деятельности, направленная на обретение жизненной компетентности путем обогащения как знаниями, так и жизненно-практическим и эмоционально-личностным опытом благодаря использованию интерактивных средств обучения.

Среди ученых нет единого мнения относительно классификации видов тренингов. Так, В. В. Никандров предлагает для осуществления указанной классификации использовать группирование по таким критериям, как: конечная цель, конкретная задача, тип объекта воздействия, численность участников объекта воздействия, количество тренеров, продолжительность занятия, тип руководства, техническое обеспечение, контингент участников. [4] (см. табл. 1).

Таблица 1.

Классификация видов тренингов

Вид тренинга	Направленность
Тренинг общения	Развитие коммуникативной компетентности
Тренинг личностного роста	Гармонизация личности
Социально-психологический тренинг	Обучение на межличностные взаимоотношения
Социально-педагогический тренинг	Овладение знаниями, технологиями, навыками
Социально-педагогический тренинг (тематический)	Углубление знаний и совершенствование навыков, приобретение новых

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, но следует выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений: навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

Как активная форма обучения, тренинг является одним из наиболее эффективных и перспективных способов работы со взрослыми [3]. Именно социально-педагогические тренинги как система упражнений, направленных на развитие способностей человека, обретение им определенных умений и навыков, позволяют методистам освоить современные знания и получить практический опыт для применения в своей профессиональной деятельности [5].

Социально-педагогический тренинг – это активная групповая работа с использованием методов групповой дискуссии, деловой и ролевой игры, направленная на формирование и развитие личностных качеств.

В целом общение участников в ходе тренингового занятия охватывает две составляющие – содержание и процесс. Содержание тренингового занятия включает вопросы, закономерности явлений, изучаемых во время работы тренинга, поэтому оно должно быть тщательно спроектированным и максимально приближенным к потребностям и проблемам его участников, а также:

- ориентированным на достижение поставленной цели;
- основанным на результатах современных научных исследований;
- учитывающим уровень актуального развития участников и задачи ближайшего их развития;
- формирующим целостность, знаний, умений и навыков, которые являются основой положительного поведения;
- раскрывающим в процессе обсуждения деловые темы не изолированно, а в контексте других важных проблем.

Форма и структура социально-педагогического тренинга способствуют интенсивности обучения, результат которого достигается благодаря собственной активной работе его участников. Именно они во время тренинга преобразовывают знания и умения в продукт собственной активной деятельности. Основу в тренинге составляют самостоятельное обучение участников и активное их взаимодействие. Ответственность за результативность обучения в одинаковой степени разделяют между собой участники тренинга.

Форма тренингового занятия предполагает следующие этапы:

- обсуждение;
- перевод теоретических положений в плоскость практической педагогической деятельности;
- освоение качественно новых подходов к организации деятельности на занятиях и в повседневной жизни.

К характерным признакам тренингового занятия относятся: самостоятельность приобретения знаний; сочетание знаний с практикой; осмысление; личностная заинтересованность, значимость процесса; эмоциональная окраска.

Процесс тренингового занятия характеризуется такими параметрами, как:

- взаимодействие участников во время обучения;

- создание соответствующей атмосферы;
- типы ролей участников;
- разновидности влияния друг на друга.

Важным для тренингового занятия является его метод, т.е. то, каким образом организовано обучение (дискуссия, работа в составе малых групп, работа в парах, тройках), как происходит процесс усвоения содержания тренингового занятия. К обозначенным методам относятся социальные, интерактивные и личностно ориентированные.

Тренинговое занятие как форма обучения предполагает получение знаний, как правило, не в готовом виде от преподавателя, а через собственное получение с помощью педагога-тренера. Социально-педагогические тренинги как интерактивные методы обучения являются сочетанием практических упражнений с моделированием реальных или вымышленных профессиональных, общественных и бытовых ситуаций. Так, участвуя в тренингах в рамках постдипломного профессионального образования, методисты имеют возможность:

- закрепить и развить знания, умения и навыки;
- изменить свое отношение к собственному, общечеловеческому или профессиональному опыту;
- развить воображение, внимание, память, наблюдательность, оригинальность и гибкость восприятия, навыки к преодолению стереотипов мышления.

Важным показателем для совершенствования форм организации постдипломного профессионального образования выступает то, что во время социально-педагогического тренинга создается неформальное, непринужденное общение его участников, которое открывает перед ними множество вариантов решения поставленной проблемы, способствует развитию групповой динамики и межличностных отношений в группе. Тренинговая форма обучения позволяет строить учебную деятельность участников на основании их собственного опыта в соответствии с потребностями аудитории с учетом индивидуально-психологических особенностей и социально-психологических свойств тренинговых групп. Такой подход является воплощением социально-психолого-педагогического резонанса взаимостимулирующих процессов учения и обучения в системе субъект-субъектных отношений как одного из принципов андрагогики (науки обучения взрослых людей).

На практике социально-педагогические тренинги способствуют активной вовлеченности в процесс обучения всех его участников посредством специальных упражнений и моделирования различных ситуаций. В свою очередь, тренинговые упражнения ориентированы на формирование основы, базиса для продуцирования новых идей, совершенствование креативного подхода к развитию собственной профессиональной деятельности, повышение уровней творческой командной и индивидуальной работы в

нестандартных условиях. Каждое из выполняемых упражнений направлено на развитие способностей к анализу, синтезу, продуцированию альтернатив, нестандартных решений, долгосрочному запоминанию теоретического материала и развитию практических навыков, что является важной составляющей повышения квалификации методистов или получения дополнительного образования.

Выводы. Следовательно, тренинг как одна из активных и эффективных форм обучения способствует включению всех его участников в межличностное общение, деятельность в широком понимании этого слова. В системе постдипломного профессионального образования педагогических кадров тренинг способен за короткий промежуток времени направить личность на профессиональное развитие, саморазвитие и самосовершенствование. Социально-педагогические тренинги способствуют совершенствованию педагогической деятельности методистов, раскрытию в них профессиональных научно-методических потенциалов, решению задач развития способностей. Тренинговые упражнения позволяют сформировать и развить определенные умения и навыки, позволяют методистам освоить современные знания и получить практический опыт их применения в своей педагогической деятельности [7].

Список литературы

1. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Ленинград: Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.
2. Кипнис, М. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга / М. Кипнис. - Москва: АСТ, 2018. – 668 с.
3. Мещеряков, Б. Д. Большой психологический словарь : слов. психол. терминов / Б. Д. Мещеряков, Е. С. Зинченко. Москва: АСТ-Пресс, 2005. – 456 с.
4. Никандров, В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: Учеб. пособие / В. В. Никандров. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 176 с.
5. Петровская, Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. Москва: МГУ, 1982. – 175 с.
6. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. СПб: Речь, 2002. – 208 с.
7. Химинец, В. В. Научно-методические аспекты повышения профессионального мастерства учителей // Вестник последипломного образования. – Москва, 2005. – В.1
8. Химинец, В. В. Формирование общих и профессиональных компетенций учителя в условиях последипломного образования // Компетентностный подход в управлении учебным заведением. – Ялта, Кацивели, 2010.

МЕТОДИКА И ИНСТРУМЕНТЫ ПРЕПОДАВАНИЯ МАТЕМАТИКИ В ШКОЛЕ

Цакаева Мадина Илесовна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: tsakaeva.madina2003@bk.ru

Мусаева Зарема Салхудиновна,

старший преподаватель

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: zarematu@gmail.com

Аннотация. Главной задачей подготовки будущих преподавателей к профессиональной деятельности является формирование и использование навыков, умений и знаний на практике. Значительную роль в методических пособиях занимает формирование творческого и интересного подхода к обучению математики школьников, умение оценивать самые разные системы преподавания математики с точки зрения психологии, педагогики и дидактики. Для этого необходимо выработать профессиональные навыки и приемы работы.

Ключевые слова: Предмет методики преподавания математики, методы методики обучения математике, проблемы преподавания математики.

METHODS AND TOOLS FOR TEACHING MATHEMATICS AT SCHOOL

Tsakaeva Madina Ilyasovna

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: tsakaeva.madina2003@bk.ru

Musayeva Zarema Salkhudinovna

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: zarematu@gmail.com

Abstract. The main task of preparing future teachers for professional activities is the formation and use of skills, abilities and knowledge in practice. A significant role in teaching aids is occupied by the formation of a creative and

interesting approach to teaching mathematics to schoolchildren, the ability to evaluate a variety of systems of teaching mathematics from the point of view of psychology, pedagogy and didactics. To do this, it is necessary to develop professional skills and methods of work.

Keywords: Subject of mathematics teaching methodology, methods of mathematics teaching methodology, problems of mathematics teaching.

Школьное математическое воспитание – это организованный процесс и итог изучения предустановленных учебной программой математических знаний, умений и навыков, а также способов мышления и способов познания.

Классические технологии изучения давным-давно подчинялись верной критике и изобретательно функционирующие преподаватели безостановочно разыскивают новые, прогрессивные способы обучения, а вдобавок стараются улучшить традиционные.

Что такое методика преподавания? Методика преподавания – это отрасль педагогической науки, которая исследует процесс обучения с целью достижения его большей эффективности. Методика включает совокупность методов, правил и средств обучения. Базовые науки, на которые опирается методика, – это педагогика, психология и лингвистика [4; с. 265].

Задачи и структура методики преподавания.

Основными задачами методики преподавания являются следующие:

1. Определение конкретных целей изучения математики по классам, темам, урокам.
2. Отбор содержания учебного предмета в соответствии с целями и познавательными возможностями учащихся.
3. Разработка наиболее рациональных методов и организационных форм обучения, направленных на достижение поставленных целей.
4. Выбор необходимых средств обучения и разработки методики их применения в практике методики преподавания математике.

Структура методики преподавания математики:

1. общая (например, методы преподавания математики);
2. специальная (например, учение о функции в школьном курсе математики);
3. конкретная (например, методика преподавание темы «Векторы»).

К основным целям методики преподавания математики относят:

1. обеспечение глубокого понимания студентами научных и психолого-педагогических основ структуры и содержания курса математики в средних учебных заведениях, методических идей, заложенных в данном курсе;
2. выработка у студентов практических навыков проведения учебной работы на уровне требований, предъявляемых реформой средней школы;
3. формирование у будущих учителей умения решать проблемы преподавания математики, а также навыков самостоятельного анализа процесса обучения.

И для того, чтобы достигнуть эти цели необходимо решить следующие задачи:

1. В первую очередь нужно раскрыть роль и значение математики в современной системе знаний и образования;
2. формировать знания об основных методиках и понятиях преподавания математики и методах обучения;
3. знакомиться с содержанием программы по математике;
4. закладывать основные навыки и умения правильно преподносить информацию обучающимся в школе.

Высшее образование формирует следующие знания, умения и навыки у будущего педагога.

К знаниям относятся:

- основные понятия и принципы дидактики математики;
- структурные элементы урока и основные требования к ним; - виды планирования деятельности учителя;
- методы обучения школьной математике;
- структуру и содержание учебников по математике;

А к умениям:

- разрабатывать и составлять план-конспект урока, факультатива, кружка; - составлять планирование работы учителя;
- проводить анализ плана-конспекта урока;
- проводить анализ проведения урока, факультатива.

Ключевые профессиональные навыки учителя математики для работы в профессиональной деятельности:

1. Отличное знание теории предмета;
2. Умение решать практические задачи;
3. Социальная компетентность;
4. Умение отбирать эффективные приемы и технологии для результативности обучения;
5. Использование в работе ПК;
6. Факультативные курсы;
7. Организация математических конкурсов и др.

В последнее время все более широко распространяются методы обучения, направленные на активизацию познавательной активности учащихся, более широкое использование их самостоятельной работы на уроке под руководством учителя [3; с.193].

Разрабатываются новые формы обучения: программированное обучение, дистанционное обучение. Всё это объединено с формированием компьютеров, интернета. Причем, потому процесс улучшения как самого ШМО, да и техники бесконечен, ведь и проблема улучшения конфигураций преподавания действительно делается «вечной». Эта проблема будет еще будет непрерывно и в связи с безостановочным скоплением навыка работы учителей, что еще улучшают всевозможные технологии преподавания [1; с. 87].

Самооптимизация деятельности преподавателя позволяет ему постоянно улучшать свое преподавательское мастерство, к которому в последнее время предъявляются все большие требования. В традиционной методике оно объединялось к навыку доступно и понятно пояснять материал, а в современное время этого явно недостаточно, ибо преподаватель должен вдобавок целесообразно организовать процесс учебы на разнообразных стадиях и эффективно управлять этим процессом. И в современное время возникает все больше публикаций на это счет, и возникло другое название – «технология образования». Упростить труд педагога и посодействовать овладеть ему педагогическим профессионализмом – подобную цель преследует оптимизация деятельности учителя.

В первую очередь неважно чему обучаются дети, важно то, как им это доносят. Если мы возьмем группу детей и будем обучать их всех одинаково - не факт, что обучатся одному и тому же, не факт, что они хорошо усвоят информацию. Прежде всего нужно знакомиться с каждым ребенком, необходимо учесть их индивидуальные особенности, их таланты, их склонности к определенным знаниям, болезни, психологическое состояние, психологический климат в семье, отношения с родителями, братьями, сестрами. Только учитывая все эти факторы и основывается обучение детей, как в дошкольном учреждении, так и в школе. Это делается для того, чтобы до ребенка можно было правильно донести информацию, так, чтобы ему было понятно и интересно. Неважен возраст ребенка и степень знаний, которую он должен получить, важно лишь то, что он понимает и хочет изучать.

Любого ребенка можно обучить, если же доносить знания правильно, интересно, в доступной игровой форме. Но опять-таки нужно не забывать, что не все дети желают обучиться математике, химии, физике. У каждого своих интересов, важно лишь заложить фундамент, который пригодится ребенку в дальнейшем. А после он уже сам решит, какие знания ему пригодятся, а какие - нет.

При решении своих проблем методика математики опирается на выводы и положения смежных наук: педагогики, психологии, истории и математики.

Так как дидактика математики относится к совокупности педагогических наук, она очень тесно связана с педагогикой, использует ее понятия, положения, принципы, правила. Особенно широко применяется дидактика – раздел педагогики, содержащий теорию образования и обучения. Успехи общей дидактики влияют на развитие дидактики математики, а достижения в развитии дидактики математики, то есть уточняют и совершенствуют педагогическую научную теорию.

В современном мире посредством появления интернета детям стало легче смотреть всю информацию в нем. Поэтому необходимо использовать, реализовать и разрабатывать новые методики преподавания математики в школе, чтобы детям было интересно получать знания, смотреть и самим наблюдать за процессом решения задач, а не получать сухой конечный ответ.

В соответствии с тем, что дети стали более ленивы, они считают, что получение знание теории математики равно зря потраченному времени, ведь в жизни она не пригодится, а если что, то можно подсмотреть в интернете. И для этого на своих уроках я показываю, что математика важна и нужна. Это основа всех наук. Кто-то не хочет портить свои оценки, кто-то не хочет «опозориться» перед мамой и папой, что чего-то не понимает, кто-то считает математику чем-то сложным и не хочет забивать этим голову, кто-то чего-то не понимает и боится новых знаний. Я в свою очередь показать, что математика - наука, которая доступна и понятна всем и каждому, стараюсь отдавать максимум работе, провожу дополнительные занятия, объясняю всё с начала, пока ребенок не поймет, ведь не все могут с первого примера понять и запомнить всю теорию. Впоследствии дети проявляют больший интерес, у них искренняя радость, ведь всё то, что раньше казалось чем-то невозможным, теперь они сами, без кого-либо могут решить самостоятельно.

Список литературы

1. Актуальные проблемы методики обучения математике в начальных классах / Под ред. М. И. Моро, А. М. Пышкало. -- М.: Педагогика, 2007. -- 311 с.
2. Аргинская И. И. Особенности обучения младших школьников математике. Особенности программы и учебных пособий по математике для начальной школы // Начальная школа. -- 2005. -- № 19. -- С. 13-16.
3. Артемов А. К., Истомина Н. Б. Теоретические основы методики обучения математике в начальных классах. -- М.: Воронеж, 2009. -- 257 с.
4. Богданович М. В. Методика преподавания математики в начальных классах / М. В. Богданович, М. В. Козак, Я. А. Король. -- Тернополь: Богдан, 2008. -- 336 с.

УДК: 338.24/005.95

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: МОТИВАЦИОННЫЕ КОНЦЕПТЫ

Чаплаев Хусейн Геланиевич,

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»,

г. Грозный, Россия

e-mail: chaplaiev79@mail.ru

Тавбулатова Зулай Кариевна,

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»

г. Грозный, Россия

e-mail: eva_didi@inbox.ru

Аннотация. В данной статье приведены результаты исследований приоритетных задач развития регионального университета с точки зрения внедрения новых технологий в сфере стратегического менеджмента в управлении образовательной организацией и выработки эффективных стратегий развития вузов. Выделены три элемента человеческого капитала в контексте мотивационного механизма, которые имеют самое прямое отношение к пониманию взаимодействий между академическими сотрудниками и топ-менеджментом университетов. Определено, что система стратегического управления человеческими ресурсами в образовательных организациях, понимаемая как особый вид профессиональной деятельности, детерминирующей уровень компетентности организации в целом.

Ключевые слова: управление, образовательная организация, стратегический менеджмент, стратегия развития вуза, человеческие ресурсы, мотивация, организационная культура.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: MOTIVATIONAL CONCEPTS

Chaplaev Huseyn Gelanievich,
Chechen State Pedagogical University
Grozny, Russia
e-mail: chaplaiev79@mail.ru

Tavbulatova Zulay Karievna,
Chechen State University of A.A.Kadirov
Grozny, Russia
e-mail: eva_didi@inbox.ru

Abstract. This article presents the results of research on the priority tasks of regional university development in terms of implementing new technologies in the sphere of strategic management in the management of educational organization and elaboration of effective strategies of university development. Three elements of human capital in the context of motivational mechanism, which are most directly related to the understanding of interactions between academic staff and top management of universities, are identified. It is determined that the system of strategic human resource management in educational organizations understood as a special type of professional activity that determines the level of competence of the organization as a whole.

Keywords: management, educational organization, strategic management, university development strategy, human resources, motivation, organizational culture.

Управление человеческими ресурсами в образовательных организациях особая тема, непосредственно связанная с выстраиванием стратегического

менеджмента в образовательном учреждении в целом. Связано это с тем, что, во-первых, человеческие ресурсы сегодня выступают базовыми активами любой инновационно-ориентированной организации, а именно университеты являются резервуаром знаниеемых человеческих ресурсов, способных к инновационно-исследовательской активности [7]. С другой стороны, человеческие ресурсы становятся особо конкурентными активами для университетов, что требует модернизации организационной модели функционирования с опорой на следующие принципы:

- в системе поддержки принятия управленческих решений следует поддерживать многофакторность посредством управления человеческими ресурсами, информацией и финансами;
- необходимо осуществление делегирования полномочий на нижние уровни управленческой иерархии с целью достижения баланса полномочий и ответственности;
- необходимо удерживать клиентоориентированность.

Для формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами в образовательной организации высшего образования и обеспечения ее эффективности требуется наличие конкретизированного образа будущего результата стратегического процесса в целом. Этот образ результата позволяет определить измеримые показатели результативности выполнения определенных задач, что лежит в основе определения перечня необходимых трудовых функций и соответствующих им компетенций [4,8]. Таким образом, формируются текущие и будущие потребности образовательной организации высшего образования в человеческих ресурсах. Получается, что система стратегического управления человеческими ресурсами в образовательных организациях, понимаемая как особый вид профессиональной деятельности, детерминирует уровень компетентности организации вообще и уровень компетентности персонала в частности.

Для осмысления качества использования человеческих ресурсов и поддержания эффективности их компетентности университету необходимо понимание качества человеческих ресурсов, которые имеют отношение к производительности труда, что необходимо для выполнения стратегических задач.

Традиционно экономисты определяют человеческий капитал в основном с точки зрения знаний и интеллектуального капитала. В настоящее время широко признано, что этот акцент на знаниях не полностью охватывает область понимания человеческого капитала [10]. В последние 20 лет концепция человеческого капитала претерпела значительные изменения, и в настоящее время представления о человеческом капитале включают в себя широкий спектр человеческих качеств, которые имеют отношение к производительности труда и профессиональной компетентности, начиная от личностных качеств, отношения к работе [13] и заканчивая такими

характеристиками как креативность, благополучие, самооффективность и устойчивость [12].

Расширение области человеческих атрибутов, которые определяют человеческий капитал, может быть понят с помощью таксономии, выделяющей различие между атрибутами «может сделать» и «будет делать» [15]. Согласно этой таксономии, некоторые атрибуты влияют на способность сотрудников выполнять основные рабочие задачи. Классические примеры атрибутов «можешь сделать» включают когнитивные способности, общие знания, знание работы и умение решать проблемы, навыки и умения. Другие человеческие качества влияют на готовность прилагать усилия, делиться идеями и помогать коллегам. Все эти атрибуты человеческого капитала крайне важны в реализации базовых процессов университета.

Эта таксономия «может сделать/сделает» в значительной степени согласуется с исследованиями детерминант человеческой деятельности, признающими как способности, так и мотивацию независимыми детерминантами производительности труда [14]. Имеются убедительные доказательства того, что инновации и успех любой организации, требуют такого поведения сотрудников, которое выходит за рамки обычных ролевых требований к работе и в значительной степени зависит от их мотивации и готовности к такому поведению [11]. В частности, отношение сотрудников, как к своей работе, так и к своей организации кажутся важными факторами, определяющими их готовность участвовать в поведении, ориентированном на поддержку инноваций и трудовой активности. Эти представления и отношения к работе и организациям составляют критически важный компонент человеческого капитала, который может содействовать развитию инноваций в организациях [3].

Интерес ученых привлекают отношения, складывающиеся между работниками в неформальных группах, что инициировало развитие новых отраслей гуманитарного знания — теории корпоративной культуры и индустриальной психологии. Внимание специалистов по управлению персоналом сконцентрировалось на оценке соответствия работников общегрупповым ценностям и нормам, совершенствовании коммуникативных навыков и адаптивных способностей сотрудников. В концепции человеческих отношений впервые в качестве объекта и предмета менеджмента стали рассматривать, соответственно, отношения (формальные и неформальные) между сотрудниками организации и способы управления этими отношениями. Можно полагать, что именно на этом этапе развития менеджмента приобрело зримые очертания одно из его направлений — управление персоналом [2]. И здесь не на последнем месте стоит вопрос мотивационного концепта в управлении персоналом. Особое значение в процессе формирования мотивационных концептов персонала в университетах играет корпоративная культура. Она оттачивает систему человеческих ресурсов, создает единую атмосферу сотрудничества,

взаимодействия и творчества, тем самым способствуя инновациям. В университетской среде этот фактор крайне важен и в контексте того, что само академическое сообщество склонно, вследствие специфики своего труда к творческому взаимодействию для достижения научного результата, способствуя тем самым процессу инновационного развития.

Однако существуют проблемы с измерением мотивационно значимых элементов человеческого капитала, таких как отношение к работе или мотивационных факторы. Измерение этих элементов является попыткой сделать видимым то, что невидимо. Именно поэтому исследования такого рода не встречаются в экономической литературе, либо, крайне косвенно оценивают эти параметры [6].

Вследствие этого следует выделить три элемента человеческого капитала в контексте мотивационного механизма, которые имеют самое прямое отношение к пониманию взаимодействий между академическими сотрудниками и топ-менеджментом университетов для обеспечения инновационного развития:

- удовлетворенность работой академических сотрудников и самого топ-менеджмента,
- приверженность университету,
- готовность к институциональным изменениям.

Первый элемент человеческого капитала - удовлетворенность работой определяется как благополучие людей или уровень удовлетворенности по отношению к своей работе [5]. Удовлетворенность работой поддерживает ряд функций на уровне университета, включая формулирование знания и стратегии решения проблем. Академические сотрудники, которые очень довольны своей работой, с большей вероятностью будут вести себя так, как необходимо для успешной мотивации, например, они мотивированы прилагать дополнительные усилия, рисковать, приобретать новые навыки и предлагать уникальные идеи своему университету. Напротив, люди, менее удовлетворенные своей работой (например, потому что они считают свою работу стрессовой) с меньшей вероятностью будут осуществлять действия, необходимые для успешных инноваций [9].

Второй элемент человеческого капитала - это идентификация топ-менеджеров с университетом и приверженность ему. Если такая мотивационная конструкция имеет место, то их отношение к своей деятельности будет формировать инновационные подходы в их поведении, они готовы будут транслировать новые практики и решения для обеспечения успеха университета и своего позитивного позиционирования в нем.

Такие конструкции, как организационная идентификация и приверженность особенно важны для понимания инноваций, потому что инновационное поведение часто сопряжено с риском, на эти риски с большей готовностью идут люди, которые доверяют и заботятся об успехе своего дела и в целом университета.

Наконец, третий элемент человеческого капитала - это готовность меняться. В ряде исследований изучается роль сотрудников в процессе осуществления изменений в организации (например, к изменению уровня технологий, навыков и ответственность, необходимая для улучшения того, как выполняется работа), что определяет организационный успех и формирует ориентацию сотрудников на инновации. Установлено, что готовность к изменениям влияет на принятие или отказ от инноваций [1].

Итак, в заключении следует сказать, что формирование инновационной среды для академических сотрудников и топ-менеджмента в образовательном учреждении основано на создании системы мотивационных критериев их деятельности и поддержании ее не просто за счет материальных источников, но и за счет развития корпоративной культуры и приверженности университету как организации, где они реализуют свой творческий потенциал и демонстрируют свою результативность.

Список литературы

1. Асаул А.Н., Капаров В.М. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики [Электронный ресурс] / под ред. д.э.н, проф. А. Н. Асаула - Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m13/5_4.htm
2. Голянич В.М. Управление персоналом как направление научно-образовательной и эмпирико-прикладной деятельности: методологические основания и перспективы развития// Научные труды Северо-Западного института управления РАНХИГС. Т. 3. №3 (7) Год: 2012. С. 94-114
3. Джабраилова Л.Х., Исаева Ш.М., Попанова А.А. Сущностная характеристика формирования кадрового потенциала организации. Экономика и предпринимательство. 2021. № 12 (137). С. 700-704.
4. Джулагов С-М.М., Муслимов И.З., Темирсултанов Р.А., Тавбулатова З.К. Развитие стратегического управления в сфере образования. В сборнике: Бизнес и образование в условиях цифровой экономики. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2020. С. 114-119.
5. Литвинюк А.А., Жигун Л.А., Полевая М.В., Камнева Е.В. Применение теории мотивационного комплекса трудовой деятельности к анализу организационного поведения преподавателей вуза [Электронный ресурс] // Креативная экономика. 2018. №2. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-teorii-motivatsionnogo-kompleksa-trudovoy-deyatelnosti-k-analizu-organizatsionnogo-povedeniya-prepodavateley-vuza>.
6. Пономарева И.К., Акифьев И.В. Развитие системы мотивации преподавателей российских вузов [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2018. №1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-motivatsii-prepodavateley-rossiyskih-vuzov>.

7. Тавбулатова З.К., Сулумов И.О. Некоторые вопросы истории и современного состояния инновационного менеджмента. Общество: политика, экономика, право. 2016. № 2. С. 72-74
8. Тавбулатова З.К., Чаплаев Х.Г. Методологические подходы к управлению и технологии разработки эффективной стратегии развития региональных вузов. Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. 2022. Т. 18. № 2 (28). С. 24-31.
9. Шапиро С.А. Модель трудовых мотивационных состояний работников // Мотивация и оплата труда. – 2015. – № 3. – С. 194-207
10. Arvanitis, S., Stucki, T., 2012. What determines the innovation capability of firm founders? Ind. Corp. Chang. 21 (4), 1049–1084.
11. Jonathan Chiu, Mei Dong, Enchuan Shao ON THE WELFARE EFFECTS OF CREDIT ARRANGEMENTS Journal of Management. Volume 59, Issue 3 August 2018. Pages 1621-1651
12. Madrid, H.P., Diaz, M.T., Leka, S., Leiva, A.P.I., Barros, E., 2017. A finer grained approach to psychological capital and work performance'. J. Bus. Psychol. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9503-z>; Tan, E., 2014. Human capital theory: a holistic criticism. Rev. Educ. Res. 84, 311–345.
13. Ployhart, R.E., Moliterno, T.P., 2011. Emergence of the human capital resource: a multilevel. Model Acad. Manag. Rev. 36, 127–150.
14. Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of ability and motivation on performance. Journal of Management, 44(1), 249-279.
15. Zhao, Z.J., Chadwick, C., 2014. What we will do versus what we can do: The relative effects of Unit- level NPD motivation and capability. Strateg. Manage. J. 35, 1867–1880.

СЕКЦИЯ 2. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 001:378.1

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И EDTECH

Ассстамирова Хеда Хамидовна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: X.Astamirova@mail.ru

Куркиев Шахмурза Исаевич,

Грозненский государственный нефтяной технический университет,

г. Грозный, Россия

Аннотация. В данной статье представлены результаты изучения таких проблем, как цифровизация образования и онлайн-обучения. Являясь крайне актуальным вопросом в последние годы, цифровизация образования занимает огромное внимание многих деятелей науки и образования. В данной статье рассмотрены отличительные особенности цифровизации образования, онлайн-обучения, а также Edtech-рынка. Кроме того, изучены основные плюсы и минусы цифровизации образования и проблемы, с которыми сталкивалось общество в результате внедрения такого новшества.

Ключевые слова: образование, цифровизация, онлайн-обучение, EdTech- рынок, информационные технологии, дистанционное обучение.

PROBLEMS OF MODERN EDUCATION. DIGITALIZATION OF EDUCATION AND EDTECH

Astemirova Kheda Hamidovna,

Chechen State University,

Grozny, Russia

e-mail: X.Astamirova@mail.ru

Kurkiev Shakhmurza Isaevich,

Grozny State Petroleum Technical University,

Grozny, Russia

e-mail: X.Astamirova@mail.ru

Annotation. This article presents the results of studying such problems as digitalization of education and online learning. Being an extremely topical issue in recent years, the digitalization of education occupies the great attention of many figures of science and education. This article discusses the distinctive features of digitalization of education, online learning, as well as the Edtech market. In addition, the main pros and cons of digitalization of education and the problems faced by society as a result of the introduction of such innovations have been studied.

Keywords: education, digitalization, online learning, EdTech market, information technology, distance learning.

В последнее время, получили широкое распространение и популярность в образовательной сфере такие понятия, как «цифровизация образования», «онлайн-обучение» и «EdTech- рынок». На первый взгляд, эти понятия можно принять за синонимы, однако, это не совсем так.

Не смотря на схожесть, каждое из этих понятий имеет свои отличительные особенности. Например, цифровизация образования – понятие более широкое и объемлющее. Сюда входит все цифровые технологии, которые задействованы в образовании, это и программы, и приложения и, и все цифровые ресурсы, которые призваны усовершенствовать образовательный процесс, как дистанционно, так и очного образования. Еще одна особенность цифровизации образования – распространенность ее не только непосредственно на образовательный процесс, но и на организационные моменты. Например, во многих образовательных организациях ведутся электронные журналы, дневники, некоторые вопросы решаются с помощью мессенджеров, моментально и удаленно и т. д.

Онлайн-обучение – это лишь ответвление цифровизации образования, лишь малая часть, такого глобального явления. Онлайн-обучение – это непосредственно сам процесс обучения, который проводится удаленно, с использованием цифровых технологий.

Онлайн-обучение, как и цифровизация образования в принципе, получили широкое распространение и популярность в период карантинных мер в связи с распространением коронавирусной инфекции. Это была вынужденная мера и беспрецедентный случай, массового перехода всех образовательных организаций на онлайн-обучение. Несмотря на то, что цифровые технологии «пришли на помощь в столь нелегкое время и стали своего рода «спасательной палочкой», это случай массового перехода к онлайн-обучению показал, что в таком глобальном масштабе перейти на дистанционное обучение и получать полноценное образование, человечество не готово ментально, а цифровые технологии не имеют достаточного уровня распространения и развития, чтобы на каждом уголке страны и мира в целом, полноценно функционировало дистанционное образование.

Что такое цифровизация и онлайн-школа и в чем разница мы изложили. Перейдем к феномену, который существует относительно долгое время, но широкую популярность начал приобретать не так уж давно. Это EdTech, а точнее рынок EdTech. Само название образовано из английских слов «educational technology», что переводится как образовательные технологии.

Итак, рынок EdTech – это количество предложений и спроса на рынке на цифровые технологии. Конкретного определения данного феномена не существует, однако в практическом применении это понятие ассоциируется в основном как образовательные технологии, хотя, нередко оно используется и как онлайн-образование.

Использование цифровых средств в образовании — мировой феномен. О масштабах явления свидетельствует хотя бы размер рынка образовательных цифровых технологий (EdTech) — к 2025 году, по оценке Всемирного экономического форума, он достигнет 342 млрд долларов США. Только на одной платформе Coursera в прошлом году училось онлайн 100 миллионов слушателей [4].

В Российской Федерации цифровизация образования, как и любое новшество, проходило этапами. Некоторые специалисты выделяют несколько этапов:

- первый этап цифровизации можно определить, как первые шаги, которые делались не только в образовательной среде, но и в остальных сферах тоже. Этот этап берет свое начало с середины 80-х годов, захватывая начало 90-х — период, который знаменовался появлением первых компьютерных классов в образовательных учреждениях. Однако, далеко не во всех. Основной акцент делался на развитие компьютерной грамотности;

- второй этап цифровизации образования в России, начался с того, что компьютерные технологии в образовательных учреждениях использовались не только на занятиях по информатике и не преследовали цель ликвидировать компьютерную безграмотность. В этот период (приблизительно с середины нулевых), информационно-коммуникационные технологии начинают выполнять роль средств и инструментов, с помощью которых осуществляют образовательный процесс;

- на третьем этапе, который можно обозначить как текущий, произошло внедрение цифровых технологий во все образовательные процессы. Приблизительно начался этот период с 2018 года и продолжается по сей день.

Однако, несмотря на то, что процесс цифровизации образования в России начался приблизительно 40 лет назад и на данном этапе, мы говорим о полном внедрении цифровых технологий во все образовательные процессы, будет справедливо заметить, что на такой уровень вышли не все образовательные организации страны. Данная проблема ярко выражена в периферийных частях страны.

Основная причина появления и внедрения информационных технологий в образование — это в первую очередь глобальная цифровизация

всего общества. Современное общество не может существовать без современных технологий и их задействования во всех сферах жизни, поскольку цифровая интернет-среда становится неотъемлемой частью нашей жизни, облегчая многие процессы.

Как и любое новшество, внедрение цифровых технологий имеет ряд плюсов, а также, некоторые минусы.

Начнем с положительных сторон цифровизации образования:

- первая задача цифровизации образования – это упрощение организационных моментов. В качестве примера приведем случай с электронными дневниками, они дают возможность оперативного доступа родителям к информации об оценках и о посещаемости ребенком уроков. Подобная система существует и в вузах – электронные журналы.

- удобство образования – это очень большой плюс цифровизации. В качестве примера можно привести смешанное обучение, когда у обучающихся нет возможности личного присутствия на занятиях и есть возможность онлайн-присоединения. Однако, такой формат обучения доступен не во всех школах.

- с помощью цифровизации образования имеется доступ к крупным онлайн-платформам, где можно получить доступ как к электронным учебникам, так и к массовым курсам ведущих университетов мира (Coursera и другие подобные проекты, в том числе российские).

Однако, вопреки всем этим плюсам, есть один большой минус в цифровизации – это неготовность всей страны в целом полностью перейти к такому формату проведения образовательного процесса. Это связано с тем, что отключение электроэнергии или перебои Интернет-соединения – явление не редкое, и в качестве подстраховки, приходится вести записи и на бумажных носителях, а это лишь усложняет работу, хотя должно было быть наоборот.

У цифровизации образования хватает реальных проблем. Например, преградой для любых проектов в этой сфере становятся два цифровых разрыва.

- Первый — у значительной части населения нет компьютеров или других необходимых для онлайн-обучения гаджетов и качественного интернет-соединения.

- Второй — людям без достаточного опыта использования интернета и цифровых ресурсов трудно учиться онлайн. Кто-то не знает о полезных возможностях цифровизации и использует смартфон только для развлечения, а кто-то, даже зная о разных полезных возможностях, не может без посторонней помощи научиться работать с приложениями и программами.

Поэтому недостаточно обеспечить, например, всех учителей и учащихся школ гаджетами, нужно ещё и познакомить их с реальными возможностями цифры.

Многие считают цифровизацию спорным процессом. Очевидно, что не любой цифровой инструмент — благо для обучения и что иногда неудачи в процессе внедрения технологии сводят на нет благие намерения [4].

Но с другой стороны, безоговорочный отказ от цифровизации — например, до тех пор, пока все эффекты цифры не будут исследованы, — означал бы большие потери для образования. Учителя и ученики потеряли бы множество интересных и удобных инструментов, выпускники не смогли бы развивать необходимые им в жизни навыки.

В итоге, можно прийти к выводу, что мы находимся, в так называемом, переходном периоде к достаточно полной цифровизации не только образования, но и всех сфер жизни общества и остается лишь надеется, что через недолгий период, нормализуется процесс цифровизации и будет гармонично сосуществовать со всеми сферами общественной жизни.

Список литературы

1. Антонова Д.А., Оспенникова Е.В., Спирин Е.В. Цифровая трансформация системы образования. Проектирование ресурсов для современной цифровой учебной среды как одно из ее основных направлений // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Информационные компьютерные технологии в образовании. 2018. № 14. С. 5–37. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-sistemyobrazovaniya-proektirovanie-resursov-dlya-sovremennoy-tsifrovoy-uchebnoysredy-kak-odno-iz-ee>.
2. Бороненко Т.А., Кайсина А.В., Федотова В.С. Развитие цифровой грамотности школьников в условиях создания цифровой образовательной среды // Перспективы науки и образования. 2019. № 2 (38). С. 167–193. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tsifrovoy-gramotnosti-shkolnikovv-usloviyah-sozdaniya-tsifrovoy-obrazovatelnoy-sredy>
3. Буцык С.В. «Цифровое» поколение в образовательной системе российского региона: проблемы и пути решения // Открытое образование. 2019. № 1. С. 27–33. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe-pokolenie-vobrazovatelnoy-sisteme-rossiyskogo-regiona-problemy-i-puti-resheniya>
4. Skillbox.ru/media/ Что такое цифровизация образования и зачем она нужна <https://skillbox.ru/media/education/chto-takoe-tsifrovizatsiya-obrazovaniya-i-zachem-ona-nuzhna/>

РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА В ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Вахабова Мадина Хусейновна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: rabochaya2015@list.ru

Губашева Хава Александровна,

«Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»,

г. Грозный, Россия

e-mail: rabochaya2015@list.ru

Вахабова Линда Хусейновна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: rabochaya2015@list.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы педагогического мастерства в постоянно меняющихся инновационных условиях. Инновации в образовании – это нововведения, основывающиеся на разнообразии инициатив и новшеств, которые становятся векторами перспективного развития области деятельности, оказывают положительное влияние на модернизацию форм и методов обучения, которые соответствуют современному рынку труда. Роль современного педагога занимает важное место в развитии общества по одной из важнейших причин: воспитание подрастающего поколения. Изменения происходят с такой динамичностью, что роль педагога меняется каждый день. В современном мире статус личности педагога определяется реальными успехами, нежели аскриптивными признаками. А.Дистервег говорил: «Самым важным явлением в школе, самым поучительным предметом, самым живым примером является для ученика сам учитель».

Ключевые слова: функции педагога, современная система образования, система цифрового образования, современная школа.

THE ROLE OF A MODERN TEACHER IN DIGITAL TRANSFORMATION AREAS OF EDUCATION

Vakhabova Madina Huseynovna,

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia
e-mail: rabochaya2015@list.ru

Gubasheva Khava Aleksandrovna,
A.A. Kadyrov Chechen State University,
Grozny, Russia
e-mail: rabochaya2015@list.ru

Vakhabova Linda Huseynovna,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: rabochaya2015@list.ru

Annotation. This article discusses the issues of pedagogical mastery in an ever-changing innovative environment. Innovations in education are innovations based on a variety of initiatives and innovations that become vectors of promising development of the field of activity, have a positive impact on the modernization of forms and methods of education that correspond to the modern labor market. The role of a modern teacher occupies an important place in the development of society for one of the most important reasons: the upbringing of the younger generation. Changes occur with such dynamism that the role of the teacher changes every day. In the modern world, the status of a teacher's personality is determined by real successes rather than ascriptive signs. A. Disterveg said: "The most important phenomenon in school, the most instructive subjects, the most vivid example for a student is the teacher himself."

Keywords: teacher functions, modern education system, digital education system, modern school.

Социальные функции педагога претерпевают большие изменения в силу развития самого общества. Педагог, как ячейка развивающего общества претерпевает все те изменения, которые происходят в нем, эволюционные и революционные перемены. Польский социолог Ф.Знанецкий писал, что педагог должен быть вождем мировой культурной революции. Очень много требований предъявляется к социальной функции педагога в современном мире.

Однако, есть ряд традиционных, не меняющихся функций:

1. Педагог является катализатором общественного прогресса.
2. Педагог является преемственным звеном между историческим прошлым и перспективным будущим.
3. Педагог является своего рода «аккумулятором» накопления социального опыта.
4. Педагог является специалистом оценивания культурного поведения общества.

5. Педагог является неким социальным мостом между поколениями.

Цифровые технологии меняют систему образования, образование приобретает новую форму и новые модели. Эти технологии модифицируют роль современного педагога от «педагога - диктатора» к «Педагогу - демократу».

Экономика и образование тесно связаны друг с другом. В настоящее время перед образовательными организациями, в частности перед вузами стоит задача подготовки качественных специалистов, как ресурсов человеческого капитала. Одним из важнейших факторов торможения экономического роста является недостаток образования и человеческого капитала. В современном мире под воздействием цифровой экономики меняется рынок труда, а как следствие и запрос к квалифицированным кадрам.

При проведении данного исследования применены системный, институциональный и функциональный подходы, статистические и эконометрические методы анализа экономической информации.

Бурное развитие цифровых технологий оказывает огромное влияние на все сферы деятельности, не исключением является и сфера образования. В современной школе нужны такие цифровые образовательные инструменты и технологии, а порой и целые платформы такие как, еденные образовательные платформы.

Стоит отметить, что формирование новой образовательной модели необходимо начать с модернизации системы подготовки современного педагога. Одна из главных задач современного педагога заключается во владении управленческими навыками, как инструментом взаимодействия в многонациональных классах.

Цифровая трансформация образования – это процесс, направленный на формирование новых образовательных моделей, суть которых заключается в введении образовательной деятельности с учетом требований современного рынка труда. Иными словами, то есть внедрение средств ИКТ и инструментов цифровизации в учебный процесс, в деятельность как педагога, так и учащихся, направленное на развитие познавательной активности, на развитие мотивации у учащихся к учебной деятельности, а как следствие, формирование критического, креативного мышления, нестандартного творческого развития, и конечно же, соответствие требованиям научно-промышленной революции.

Цифровая трансформация в образовании неизменно предполагает изменение роли педагога. В рамках требований к современному педагогу, есть такие как:

- построение системы обучения на основе открытых цифровых источников;
- применение технологии смешанного и адаптивного обучения;
- характеристики образовательного процесса в цифровом обществе;
- анализ образовательных данных.

Несомненно, само по себе использование ИКТ в привычной нам модели образования, а также прямая передача функционала от педагога компьютерным технологиям не имеют возможности стать основой для цифровой трансформации образования. Необходимы методология и практика разработки, и оптимального использования различных цифровых инструментов, новых информационных технологий, ориентированных на реализацию заданных целей образования.

Нужны ли современному педагогу информационные технологии в профессиональной деятельности? Рассмотрим результаты проведенного опроса педагогов с большим стажем работы: около 10% среди всех опрошенных считают, что не видят никакой пользы от использования цифровых технологий в обучении учеников.

Оставшиеся 90% привели различные аспекты, положительно влияющие на образовательный процесс, среди которых чаще всего упоминаются: наглядность, мотивация, экономия времени и расширение возможностей исследования и отбора материала, педагогика.

Большая часть педагогов используют цифровые технологии для повышения вовлеченности обучающихся. Более 44% учащихся среднего звена считают, что цифровые технологии помогают активно включаться и лучше воспринимать подаваемую информацию, получить больше знаний, облегчить доступ к учебным пособиям и сократить время, затрачиваемое на выполнение домашних заданий.

Как и любая система, цифровая трансформация образования имеет свои преимущества и недостатки.

К преимуществам цифровизации относятся:

- Отсутствие бумажных носителей. Учащимся зачастую приходится носить с собой одновременно несколько учебников и тетрадей, которые занимают много места и много весят в сумке. Тетради можно заменить планшетами, а все учебники подойдут к любому компьютеру.

- Упрощение работы педагога.

- Шаг в будущее. Переход на цифровое образование – важный шаг на пути к созданию интернет-технологий. Сейчас наука развивается с большой скоростью, каждый день появляются новые структуры. Цифровизация образования поможет лучше ориентироваться в мире информации в будущем.

Недостатками цифровизации являются:

- Плохая социализация. В рамках реального обучения учащиеся не только заводят новые знакомства, но и находят новых друзей, отвечающих общим интересам, учатся взаимодействовать с обществом. Ну а внедрение цифровых технологий значительно снижает уровень социализации, что может в будущем повлиять на развитие личности.

– Ухудшение зрения. Длительное использование компьютеров, телефонов, планшетов сильно напрягает глаза, что впоследствии ухудшает зрение.

– Снижение умственной активности. Это обусловлено тем, что ученик перестает искать самостоятельно какую-либо информацию, нет необходимости ни о чем думать, всю нужную информацию можно достать с помощью Интернета, что в будущем приводит к снижению умственных способностей.

Было бы ошибочно предполагать, что цифровые технологии на автоматическом уровне способны решать абсолютно все образовательные проблемы и приведут к модернизации условий обучения.

Ведь любые методы обучения, вне зависимости от применяемых технологий, является стилем обучения. Например, урок фронтального опроса, урок проектирования или урок ориентированный урок не может зависеть от неиспользования или же использования современных технологий. Но, однозначно, систематическое применение современных образовательных технологий, методик и приемов ведет к изменению стиля обучения.

Современный процесс обучения может быть эффективным и качественным, только посредством активного взаимодействия педагога и учащихся, а также применения инструментов цифровизации и это станет результатом, который требует современный рынок труда. Современному миру нужны квалифицированные кадры, способные адаптироваться под различные производственные условия.

Список литературы

1. Цифровизация как преобразующий процесс интеграции цифровых технологий в повседневную жизнь постоянно трансформирует общество, и оказывает значительное влияние на самые молодые поколения. Байханов, И. Б. Молодежь в цифровом мире: самооценка сформированности цифровых компетенций абитуриентов московских вузов / И. Б. Байханов // Миссия конфессий. – 2021. – Т. 10. – № 6(55). – С. 615-623.

2. Цифровая трансформация системы государственного управления в условиях цифровизации экономики //Вахабова М.Х., Саралинова Д.С., Кукаева Э.С.С./Экономика и предпринимательство. 2021. № 9 (134). С. 265-268

3. Цифровая экономика как платформа формирования киберпреступности / Вахабова М.Х., Муллахмедова С.С., Ибрагимов Д.У.// Экономика и предпринимательство. 2021. № 5 (130). С. 234-237.

4. Цифровизация нашей жизни: внедрение IT-технологий в экономику / Вахабова М.Х., Юшаева Р.С.Э. // Современные контуры цифровой экономики России Сборник материалов Международной научно-практической конференции. 2018. С. 204-207.

5. Особенности развития и функционирования малого предпринимательства в условиях цифровой экономики / Вахабова М.Х.,

Юшаева Р.С. /Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2019. № 3 (65). С. 69-74.

6. Развитие профессиональных компетенций педагога средствами технологии цифрового портфолио/Нечаева О.А./Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-4. С. 38-40.

7. Уровень цифровой компетентности студентов как условие готовности будущих педагогов к использованию цифровых технологий в учебном процессе/Манузина Е.Б., Хорошилова М.В., Артемьева С.И./Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2022. Т. 11. № 1. С. 33-43.

УДК: 351.84.21

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ГЛОБАЛЬНОЙ ДЕМОКРАТИИ НА РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

*Волошинова Наталья Александровна,
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»,
г. Луганск, ЛНР
e-mail: voloshinovanata@mail.ru*

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема в развитии переходных обществ в контексте влияния демократии на систему государственного управления. В рамках статьи осуществлен анализ влияния глобальной демократии на развитие системы государственного управления переходных обществ, определена сущность глобальной демократии, ее основные элементы и особенности влияния на системы государственного управления переходных обществ, охарактеризованы основные механизмы демократизации мирового глобального пространства в современных условиях общественного развития. Он, в свою очередь, характеризует непосредственное и активное участие отдельного государства в организации общественно-политической и государственно-управленческой практики другого государства. В ходе исследования выявлен механизм реализации такой формы глобальной демократии, как механизм "глобальной управляемой демократии". Исходя из этого основным принципом развития переходного общества в условиях глобализации должна стать конкурентная политика эффективности, которая обеспечит соответствующую демократизацию системы государственного и политического управления.

Ключевые слова: демократия, политика, государство, глобальная демократия, организация общественно-политической практики, глобализация, наука.

TO THE QUESTION OF THE IMPACT OF GLOBAL DEMOCRACY ON THE DEVELOPMENT OF THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM IN THE TRANSITION PERIOD OF SOCIETY DEVELOPMENT

Voloshinova Natalia Alexandrovna,
SEI VO LPR "Lugansk State University named after Vladimir Dahl",
Lugansk, LPR
e-mail: voloshinovanata@mail.ru

Annotation. This article discusses the problem in the development of transitional societies in the context of the impact of democracy on the public administration system. The author tried to analyze the impact of global democracy on the development of the public administration system in transitional societies. In the course of the study, a mechanism for implementing such a form of global democracy as the mechanism of "global managed democracy" was identified. It, in turn, characterizes the direct and active participation of an individual state in the organization of the socio-political and state-administrative practice of another state. Proceeding from this, the main principle of the development of a transitional society in the context of globalization should be a competitive policy of efficiency, which will ensure the appropriate democratization of the system of state and political administration.

Key words: democracy, politics, state, global democracy, organization of social and political practice, globalization, science.

Введение. Важной проблемой в развитии переходных обществ на современном этапе исторического развития является влияние "глобальной демократии" на систему государственного управления. Тенденции такого влияния на постсоветском пространстве, в частности, становятся все более ощутимыми в условиях глобализации и особенно после так называемых "цветных революций", которые имели место в Грузии, Украине, Киргизии и которые, безусловно, привели к нарушению сложившейся общественно-политического равновесия. Основная проблема, которая при этом возникает, связывается с тем, что глобальная демократия сегодня подменяется американизацией. Исходя из этого сегодня нет никаких гарантий того, что система демократических ценностей, которая поляризуется американским обществом, может стать приоритетной в пределах мирового сообщества.

В контексте анализа последних исследований по данной проблематике особого внимания заслуживает концепция П. Канделя, который доказывает, что "в современных государствах Юго-Восточной Европы речь идет о

демократии, крайне несовершенной, еще достаточно незрелой, которая имеет много недостатков, достаточно далека от выбранных европейских образцов "[1, с. 42]. Именно поэтому, по мнению исследователя, влияние глобальной демократии в пределах этих стран зависит от уровня политического и экономического давления со стороны Европейского Союза, определяет стандарты демократизации соответствующих сфер общественной жизни.

Цель исследования - осуществить концептуальный анализ влияния глобальной демократии на развитие системы государственного управления переходных обществ. Достижение указанной цели предопределяет решение следующих задач: определить сущность глобальной демократии, ее основные элементы и особенности влияния на системы государственного управления переходных обществ, охарактеризовать основные механизмы демократизации мирового глобального пространства. Изложение основного материала исследования. Сегодня влияние глобальной демократии направлен на создание демократических предпосылок общественного развития, а точнее на подготовку возможного осуществления демократического выбора. В этом плане речь идет о такой форме глобальной демократии, как просветительская глобальная демократия, должно осуществляться со стороны тех государств, которые достигли своего апогея, и обеспечивать распространение стандартов развития в условиях глобализации.

Результаты исследования и их обсуждение. Одним из механизмов реализации такой формы глобальной демократии механизм "глобальной управляемой демократии". Он, в свою очередь, характеризует непосредственное и активное участие отдельного государства в организации общественно-политической и государственно-управленческой практики другого государства. Здесь фактически речь идет о разработке, соответствующей глобализационной идеологии и ее непосредственное внедрение в пределах отдельного государства. Такая форма вмешательства со стороны других государств может иметь, по нашему мнению, соответствующие уровни (почему происходили "цветные революции"), а именно уровень революционной целесообразности (когда ставится цель революционным путем изменить устоявшийся общественно-политический порядок в мире), военной необходимости (отдельная государство прибегает к реализации принципов глобальной демократии только с целью решения своих внутренних проблем общественного развития), демократической манипуляции (речь идет о внедрении нелегитимизованных демократических ценностей, которые могут привести к ослаблению системы государственного управления соответствующего общества, тем самым позволив манипулировать другим государством). Последний уровень внедрения глобальной демократии особенно интересным, поскольку в основном может характеризовать современное состояние общественно-политической ситуации в стране [2, с. 154].

Важным риском влияния глобальной демократии сегодня является и то, что отдельные государства-доноры, предоставляя бы помощь

демократическому развитию прочим, в частности это касается переходных обществ, декларируют одну систему ценностей, к примеру защите прав человека, однако реально преследуют другие цели, в основном это приведение к власти новой политической элиты, которая выгодна именно государству-донору. После того как к власти приведена желательная элита, глобальная демократия превращается в риторически-ассимилированную ценность, а государство-донор начинает реализовывать свои реальные цели. Это, безусловно, представляет риски для демократического развития отдельного государства. Наиболее ярким свидетельством реализации такой политики государства-донора может служить опыт США и России, что, в свою очередь, свидетельствует о том, что глобальная демократия, декларируя принцип прав человека, реально может препятствовать его реализации.

Современная парадигма внутренней политики и стратегии международных отношений пока реально не соответствует вызовам глобальных демократических измерений, хотя и в определенной степени приближается к общепризнанным критериям демократизации системы государственного и политического управления в мировом контексте. Здесь возникает проблема - найти универсальные законы активизации субъектов создания национальной политики, которые не зависели бы от определенных форм организации политических отношений в мире. Исходя из этого основным принципом развития переходного общества в условиях глобализации должна стать конкурентная политика эффективности, которая обеспечит соответствующую демократизацию системы государственного и политического управления. [3, с. 64].

Выводы. Таким образом, влияние глобальной демократии в переходных обществах сопровождаются разработкой и внедрением механизмов демократизации мирового глобального пространства, тем самым имеет целью противостоять политической инертности, политической, экономической и идеологической полярности обществ в создании политики, а, следовательно, достичь надлежащего уровня демократизации государственно-управленческой системы в современных условиях общественного развития. Исходя из этого именно влияние глобальной демократии, обеспечивая соответствующий уровень исторической динамики современного мира, приводит к перереструктурированию межгосударственных границ путем обеспечения равенства прав, толерантности в межгосударственных отношениях и институционализации соответствующих форм компромиссного поведения между обществами в пределах глобального пространства. Именно этот контекст и закладывает перспективы для дальнейшей разработки данной проблематики в рамках отечественной науки государственного управления.

Список литературы

1. Бабун, Р.В. Государственное и муниципальное управление. введение в специальность (для бакалавров) / Р.В. Бабун. - М.: КноРус, 2017. - 128 с.

2. Бондарева, Л.В. Государственное управление: английский для академических целей: Учебное пособие / Л.В. Бондарева, Т.В. Валентей, С.В. Зими́на и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 336 с.

3. Василевич, С.Г. Государственное управление. Проблемы и пути повышения эффективности. Монография / С.Г. Василевич. - М.: Юнити, 2019. - 544 с.

4. Захаров, Н.И. Государственное и муниципальное управление: Учебник / Н.И. Захаров, В.Д. Попов, В.А. Есин, Ю.Ю. Шитова. - М.: Инфра-М, 2016. - 158 с.

5. Звонников, В.И. Государственное и муниципальное управление (академический бакалавриат). Программы учебных дисциплин: Учебное пособие / В.И. Звонников, В.И. Звонников. - М.: Инфра-М, 2017. - 368 с.

УДК: 37.022

СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕТОДИСТА СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Воронцов Сергей Юрьевич,

*Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Донецкий республиканский институт развития образования»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика
e-mail: vorontsov1305@gmail.com*

Аннотация. В статье представлены и охарактеризованы содержание и технология развития управленческой культуры методиста системы общего образования в Донецком республиканском институте развития образования как учреждении постдипломного педагогического образования. Обосновано, что содержательная составляющая модели развития управленческой культуры методиста системы общего образования характеризуется сочетанием инвариантной и вариативной составляющих дополнительных профессиональных программ для данной категории педагогических работников в учреждении постдипломного педагогического образования, внедрением в учебный процесс соответствующих спецкурсов и семинаров и оказывает влияние на развитие управленческой культуры методистов. Доказано, что диагностико-коррекционная составляющая модели важна для разработки актуальных дополнительных профессиональных программ для методистов, выбора необходимых форм, методов и средств обучения, а также удовлетворения потребностей слушателей в постоянном повышении квалификации. Сделан вывод о том, что содержательная, технологическая и

диагностико-коррекционные составляющие модели развития управленческой культуры методистов являются весомыми, взаимодополняющими и взаимообогащающими и выступают средством повышения уровня сформированности культуры методистов систему общего образования как профессионалов.

Ключевые слова: методист, управленческая культура, повышение квалификации, дополнительная профессиональная программа, спецкурс, модель, диагностико-коррекционная составляющая модели.

CONTENT AND TECHNOLOGY OF THE DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT CULTURE OF THE METHODOLOGIST OF THE SYSTEM OF GENERAL EDUCATION IN THE INSTITUTION OF POSTGRADUATE PEDAGOGICAL EDUCATION

Vorontsov Sergey Yurievich,

*State budgetary educational institution of additional professional education
«Donetsk Republican Institute for the Development of Education»,
Donetsk, Donetsk People's Republic
e-mail: vorontsov1305@gmail.com*

Abstract. The article presents and characterizes the content and technology of development of the managerial culture of the methodologist of the system of general education in the Donetsk Republican Institute for the Development of Education as an institution of postgraduate pedagogical education. It is substantiated that the content component of the model of development of managerial culture of a methodologist of the general education system is characterized by a combination of invariant and variable components of additional professional programs for this category of teachers in an institution of postgraduate pedagogical education, the introduction of relevant special courses and seminars into the educational process and influences the development of managerial culture of methodologists. It has been proven that the diagnostic and correctional component of the model is important for developing relevant additional professional programs for methodologists, choosing the necessary forms, methods and means of training, as well as meeting the needs of students in continuous professional development. It is concluded that the content, technological and diagnostic-correctional components of the development model of the managerial culture of methodologists are significant, complementary and mutually enriching and act as a means of increasing the level of formation of the culture of methodologists in the system of general education as professionals.

Keywords: methodologist, managerial culture, advanced training, additional professional program, special course, model, diagnostic and correctional component of the model.

Введение. Содержательная составляющая модели развития управленческой культуры методиста системы общего образования (далее – методиста) характеризуется сочетанием инвариантной и вариативной составляющих дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) для данной категории педагогических работников в учреждении постдипломного педагогического образования (далее – УППО), внедрением в учебный процесс соответствующих спецкурсов и семинаров и оказывает влияние на развитие управленческой культуры методистов.

Цель исследования – представить и охарактеризовать содержание и технологию развития управленческой культуры методиста системы общего образования в Донецком республиканском институте развития образования как учреждении постдипломного педагогического образования.

Методика и организация исследования. Когнитивно-операционный компонент управленческой культуры методиста включает систему знаний и умений, необходимых для эффективного управления.

Управленческие умения по целевым признакам исследователи группируют в *диагностико-прогностические, организационно-регулятивные, контрольно-корректирующие* (В. Бондарь, В. Маслов, Л. Перминова и др.) [3].

В широком смысле *диагностико-прогностические* умения связаны со сбором, анализом, систематизацией информации, определением проблем, постановкой целей, задач, разработкой стратегических и тактических планов, программ действий и алгоритмов отдельных видов деятельности.

Организационно-регулятивные умения ориентированы на обеспечение реализации разных планов, программ, управленческих решений, создание материальных, технических условий, отбор и расстановку кадров, координацию усилий всех участников образовательного процесса.

Контрольно-корректирующие умения – это умения определять стандарты, нормы, критерии и методы оценки дел, в соответствии с ними вносить необходимые изменения, дополнения, уточнения на основании обработки последствий контроля, давать рекомендации по улучшению работы.

В узком понимании *диагностико-прогностические, организационно-регулятивные, контрольно-корректирующие* умения – это способы реализации управленческих функций [1].

В результате теоретического анализа и моделирования нами классифицированы знания и умения методиста в соответствии с видами управленческой культуры: политическим, правовым, административным, организационным, менеджерским, социально-психологическим, информационным, коммуникативным, экономическим. Такое распределение управленческих знаний и умений по видам культуры позволяет на входном диагностировании методистов в УППО выявить их уровень сформированности управленческой культуры по когнитивно-операционному компоненту и внести соответствующие изменения в содержание повышения

квалификации, тем самым приблизив его к их реальным потребностям, а также ввести в вариативную составляющую повышения квалификации авторский спецкурс «Развитие управленческой культуры методиста».

Проведенный результат входного тестирования дает возможность усилить в учебных модулях ДПП рассмотрение вопросов развития управленческой культуры методистов по разным направлениям учебной деятельности.

Содержательная составляющая модели развития управленческой культуры методиста предполагает наличие у УППО соответствующих ДПП, сформированных с учетом основных тенденций, происходящих в образовании и требований, предъявляемых к управленческой деятельности современного методиста.

Нами учтено, что содержание ДПП для методистов должно учитывать принципы: *вариативности* (наличие инвариантной и вариативной частей учебного плана), *модульности* (включает три учебных модуля: социально-гуманитарный, профессиональный и диагностико-аналитический), *дифференциации* (включает уровни профессиональной подготовки методистов: новоназначенные; имеющие опыт работы до пяти лет; опытные, имеющие достаточный опыт работы).

Сосредоточим внимание на профессиональном модуле, который, во-первых, составляет основную часть учебной нагрузки (80%), во-вторых, включает материал, касающийся именно профессиональной деятельности методиста: раскрывает современные разработки теории и практики управления и, в-третьих, отвечает основным потребностям и запросам слушателей по повышению квалификации в УППО. Поэтому с целью развития управленческой культуры по основным компонентам содержание профессионального модуля нами дополнено спецкурсами по проблемам управления образовательной организацией общего образования, психологического обеспечения управленческой деятельности методиста, организации образовательного процесса общего образования, руководства и мониторинга образовательного процесса.

Профессиональный модуль ДПП раскрывает политический, правовой, административный, менеджерский, организационный, социально-психологический, информационный, коммуникативный и экономический виды управленческой культуры методиста. В частности: *политическая культура* раскрывается по следующим темам: основы государственно-общественного управления образовательной организацией общего образования; охрана безопасности жизнедеятельности педагогов и обучающихся; роль педагога в повышении эффективности образовательного процесса; работа с педагогами в контексте образовательного менеджмента; образование и воспитание в контексте современной культуры; проблемы образования и гражданства в Донецкой Народной Республике; *правовая* – через основы законодательства о труде, охране детства; специфику обучения

и воспитания детей с ОВЗ; *административная* – через контроль как функцию управления социально-педагогическими системами; внутришкольный мониторинг; разработку и принятие методистом управленческого решения; комплексный подход к оценке эффективности образовательного процесса; технологии управления развитием образовательной организации общего образования; *менеджерская* – через основы науки управления; направления развития образовательного менеджмента региона; образовательный менеджмент и проблемы развития современного образования; пути реформирования системы общего образования в Донецкой Народной Республике в рамках интеграции в образовательное пространство Российской Федерации; реалии и перспективы развития современной сельской школы; менеджмент современной образовательной организации общего образования; менеджмент образования в условиях перехода к профильному обучению; организационно-педагогическое и научно-методическое сопровождение одаренных детей; аттестацию методиста; *организационная* – через организационную культуру методической службы и образовательной организации общего образования; управление развитием педагогического коллектива; формирование адаптивного стиля методической деятельности; *социально-психологическая* – через создание благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе; имидж методиста и муниципальной методической службы; основные подходы образовательного менеджмента к управлению конфликтными процессами; эффективное общение и рациональное поведение в конфликте; *информационная* – через научные исследования и профессионально-методическую деятельность в процессе повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования; единые требования по ведению школьной документации; культуру речевого этикета методиста как руководителя; основы компьютерной грамотности; *коммуникативная* – через искусство и технику делового общения; развитие интерактивных навыков общения; ведение переговоров и прием посетителей; *экономическая* – через законодательство Донецкой Народной Республики о финансировании образовательных организаций общего образования; использование бюджета и формирование смет в образовательных организациях [5].

Содержание вариативной составляющей модуля формируется в зависимости от потребностей и запросов слушателей курсов, а также от возможностей УППО по развитию профессиональной компетентности методистов. В вариативную составляющую входят спецкурсы и семинары.

Инвариантная составляющая социально-гуманитарного модуля является постоянной по тематике содержания обучения. Однако слушатели имеют возможность из вариативной части модуля выбрать определенную интересующую их тематику.

В диагностико-аналитический модуль входит самостоятельная индивидуальная работа слушателей, которая дает им возможность работать

над разработкой авторского управленческого проекта, выпускной творческой работы по индивидуальной или групповой форме работы. Как правило, новоназначенные методисты выбирают разработку группового управленческого проекта, опытные – индивидуального или группового, что объясняется разными уровнями их профессиональной компетентности. Такая работа способствует развитию когнитивно-операционного компонента управленческой культуры, а также мотивации методистов к результативной работе.

К диагностико-аналитическому модулю также отнесены входное и выходное диагностирование, защита управленческих проектов, научно-практическая конференция по обмену опытом.

Для повышения уровня управленческой культуры методистов нами разработан и внедрен в процесс повышения квалификации методистов спецкурс «Развитие управленческой культуры методиста системы общего образования».

Содержание спецкурса составлено на основе изучения современной научно-педагогической, психологической и философской литературы, с учетом современных тенденций развития образования и требований, предъявляемых к методисту, уровню его профессиональной компетентности и личностной культуры.

Основной целью внедрения спецкурса является ознакомление методистов с вопросами содержания управленческой культуры, ее компонентами и путями развития; стимулирование потребности развития собственного уровня управленческой культуры; совершенствование необходимых для управленческой деятельности умений и навыков с целью обеспечения эффективности работы образовательной организации общего образования.

Основные задачи данного спецкурса: развитие профессиональной компетентности методистов; раскрытие сущности современных подходов к проблеме развития управленческой культуры методиста; обоснование ведущих направлений управленческой деятельности, направленной на демократизацию и гуманизацию управления; создание оптимальных условий для творческого развития каждой личности; повышение эффективности работы образовательной организации общего образования; удовлетворение потребностей и интересов методистов в постоянном повышении квалификации; стимулирование стремления методистов к самосовершенствованию и саморазвитию, самореализация в процессе управленческой деятельности.

Курс рассчитан на 8 часов, из которых 2 часа отводится на лекционные, 6 – на практические и семинарские занятия с применением интерактивных форм и методов работы в целях развития управленческой культуры методистов по ее компонентам и видам.

При разработке спецкурса «Развитие управленческой культуры методиста системы общего образования» учтены принципы: научности, системности, систематичности и последовательности, доступности, актуальности, связи теории и практики, сочетания обучения и самообразования, использования разных форм организации обучения, создания необходимых условий для творческого развития личности

Технологическая составляющая модели развития управленческой культуры методиста в процессе повышения квалификации влияет на развитие мотивационно-ценностного компонента управленческой культуры методистов, содержит разработанную нами технологию развития управленческой культуры методиста в процессе повышения квалификации и включает: реализуемую систему учебных упражнений для каждого вида управленческой культуры в активных и интерактивных формах, методах и средствах обучения (ролевые и деловые игры, тренинги, диспуты и др.), систему постоянно действующих семинаров, организацию творческих групп, развивающих управленческую культуру методиста, в первую очередь по мотивационно-ценностному компоненту.

Технология развития управленческой культуры методиста в процессе ПК в УППО состоит из последовательных и целенаправленных действий, направленных на активизацию компонентов управленческой культуры по ее видам и включает следующие этапы: 1) диагностирование уровня сформированности управленческой культуры методиста по ее основным компонентам; 2) дифференцированный подход к повышению квалификации каждой группы слушателей по видам управленческой культуры; 3) реализация системы упражнений и индивидуальных заданий по развитию управленческой культуры по каждому из ее видов; 4) составление индивидуальных программ развития управленческой культуры в межкурсовой период повышения квалификации.

При преподавании спецкурса нами применен комплекс интерактивных форм и методов обучения: проблемные лекции, тренинги, семинары, дискуссии, круглые столы, ролевые и деловые игры, работа в группах, пресс-конференции, анализ конкретных ситуаций, конференции по обмену опытом, работа над проектом, «мозговые атаки» и т. д.

Выбор форм учебной деятельности слушателей осуществляется в зависимости от уровня сформированности их уровня управленческой культуры: при высоком уровне больше доля применения интерактивных форм обучения и уменьшается количество лекционных занятий; и наоборот, при низком уровне – более весомым является применение лекционных занятий, при этом не снижая роли практических форм организации учебной деятельности.

Значительное влияние на содержание теоретических и практических частей спецкурса оказывает характер процесса взаимодействия преподавателя и слушателей курсов. Насколько активную позицию занимают слушатели

курсов, всецело зависит от умения преподавателя работать с аудиторией, учитывать индивидуальные особенности личности методиста, применять подходы андрагогики, а также от состава потенциальных возможностей тех или иных групп слушателей курсов.

Основные учебные упражнения, которые выполняют методисты на курсах ПК в УППО для развития управленческой культуры по ее основным видам: *политическая культура*: формы взаимодействия методиста с различными общественными организациями; опыт применения различных форм совместной работы образовательной организации общего образования, семьи и общественности; опыт представления образовательной организации общего образования, педагогического коллектива на всех уровнях; раскрытие достижений в обучении и воспитании обучающихся (реклама образовательной организации общего образования); *правовая культура*: определение основных проблем нормативно-правового обеспечения образовательной деятельности в системе общего образования («мозговой штурм»); практическая работа с правовыми информационно-поисковыми системами (работа с компьютером); организация контроля соблюдения техники безопасности и противопожарных мероприятий в образовательной организации общего образования (презентация); *административная культура*: управление образовательной организацией общего образования на основе системы педагогических советов (деловая игра); разработка и принятие основных управленческих решений методистом («мозговой штурм»); составление дневника эффективного контроля на определенный период; *менеджерская культура*: организация повышения квалификации педагогических кадров на базе образовательной организации общего образования (обмен опытом); особенности проведения аттестации педагогических кадров (выработка требований); проведение экспериментальной работы в образовательной организации общего образования (разработка проекта); аттестация педагогических работников образовательных организаций общего образования: основные требования и особенности (разработка рекомендаций); *организационная культура*: формирование культуры образовательной организации общего образования (работа над проектом); разработка проекта управления развитием организационной культуры образовательной организации общего образования; проведение управленческих мероприятий: совещаний, заседаний, собраний (ролевая игра); составление алгоритма формирования демократического стиля руководства; *социально-психологическая культура*: создание благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе (деловая игра); создание положительного имиджа муниципальной методической службы и своего собственного стиля методиста (ролевая игра); управление конфликтами (тренинг); *информационная культура*: налаживание эффективной информационной системы в муниципальной методической службе: сбор, анализ и оценка информации для

принятия управленческих решений (разработка проекта); применение методов математической статистики для обработки информации (работа с компьютером); повышение компьютерной грамотности методистов (работа с компьютерной техникой); *коммуникативная культура*: развитие интерактивных навыков общения (тренинг эффективного общения); ведение переговоров (ролевая игра); *экономическая культура*: составление сметы муниципальной методической службы и образовательной организации общего образования (разработка проекта); привлечение внебюджетных средств (обмен опытом); разработка схемы представления образовательных услуг (маркетинговая деятельность) – для вновь назначенных методистов; разработка бизнес-плана образовательной организации общего образования – для опытных методистов.

Технологическая составляющая модели включает такие формы работы с методистами в межкурсовой период, как творческие группы и постоянно действующие семинары.

Проведение постоянно действующих семинаров на базе Донецкого республиканского института развития образования помогает решить ряд проблем, связанных с повышением компетентности методистов, внедрением современных технологий, реформированием общего образования, а также проблем, требующих решения на местах. Данные мероприятия проводятся согласно плану работы Донецкого республиканского института развития образования и направлены на: модернизацию содержания, форм и методов управленческой деятельности; внедрение инновационных форм и методов управления современной образовательной организацией общего образования; развитие технологического потенциала, общественной инициативы методистов, вовлечение их в коллективные поиски эффективных путей решения профессиональных проблем, стоящих перед современным образованием; выявление методистов-лидеров, оказание им помощи в творческих поисках; содействие в развитии управленческой культуры методистов; пропаганду новых, прогрессивных педагогических идей и технологий. Такая форма работы способствует мотивации методистов к эффективной профессиональной деятельности, улучшению ими собственного уровня сформированности управленческой культуры, а также разработке программы развития муниципальной методической службы.

Диагностико-коррекционная составляющая модели развития управленческой культуры методистов включает входной и выходной контроль; методику определения уровня сформированности управленческой культуры слушателей по основным компонентам и видам; разработку индивидуальной программы развития управленческой культуры методистов в межкурсовой период.

Диагностико-коррекционная составляющая модели развития управленческой культуры методистов влияет на развитие личностного компонента управленческой культуры и включает: определение

составляющих компонентов управленческой культуры методиста; определение параметров для каждого компонента управленческой культуры по ее основным видам; оценку состояния реализации каждого компонента управленческой культуры по разработанной методике; оценку состояния реализации всех структурных компонентов и определение на этой основе уровня сформированности управленческой культуры методистов.

Диагностирование методистов по компонентам управленческой культуры с применением методов математической статистики позволяет определить уровень сформированности управленческой культуры слушателей и в дальнейшем спланировать работу по ее развитию.

Применение данной технологии позволяет определить не только уровень управленческой культуры, но и динамику его роста.

При определении уровней сформированности управленческой культуры методистов по ее компонентам нами определены основные знания и умения методистов, которые развиваются во время ПК в УППО: возможность представлять муниципальную методическую службу и образовательную организацию общего образования на всех уровнях (по политическому виду культуры); знание нормативно-правовой базы системы образования (правовая культура); рационально распределять функции между всеми педагогическими работниками (административная культура); разрабатывать авторские инновационные проекты (менеджерская культура); аттестация педагогов на квалитетической основе (организационная культура); формировать положительный стиль муниципальной методической службы и образовательной организации общего образования (социально-психологическая культура); владеть знаниями поисковых систем (информационная культура); формировать демократический стиль руководства (коммуникативная культура); разрабатывать бизнес-план, инновационные проекты (экономическая культура).

Важным в ПК методистов является составление индивидуальной программы развития управленческой культуры каждым слушателем при консультировании с преподавателями.

Результаты исследования. Диагностико-коррекционная составляющая модели важна для разработки актуальных ДПП для методистов, выбора необходимых форм, методов и средств обучения, а также удовлетворения потребностей слушателей в постоянном повышении квалификации.

Такая технология развития управленческой культуры методиста в УППО обеспечивается: применением разных форм и методов деятельности слушателей; обеспечением слушателей курсов учебно-методической литературой; созданием условий для самообразования слушателей курсов; стимулированием творческой работы методистов; учетом индивидуальных особенностей каждого слушателя курсов; направленностью деятельности методистов на применение преимущественно демократического стиля руководства коллективом; созданием ситуации успеха для каждого слушателя курсов; учетом уровня сплоченности групп слушателей курсов.

Выводы. Содержательная, технологическая и диагностико-коррекционная составляющие модели развития управленческой культуры методистов являются весомыми, взаимодополняющими и взаимообогащающими и выступают средством повышения уровня сформированности культуры методистов систему общего образования как профессионалов.

Список литературы

1. Васильев, Ю. В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика / Ю. В. Васильев. – Москва: Педагогика, 1990. – 144 с.
2. Иванов, В. Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2001. – 327 с.
3. Королук, С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія / С. В. Королук. – Полтава, 2007. – 168 с.
4. Крыжко, В. В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 260 с.
5. Маслов, В. И. Теория и методика педагогического руководства непрерывным повышением компетентности директора школы: дис... докт. пед. наук: 13.00.01 / В. И. Маслов. – Киев, 1991. – 429 с.
6. Менеджмент социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / под ред. Е. И. Комарова и А. И. Войтенко. – Москва: ВЛАДОС, 2001. – 288 с.
7. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – Москва: Просвещение, 1990. – 208 с.
8. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. вузов / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин; Т. И. Шамова (ред.). – Москва: «ВЛАДОС», 2001. – 320 с.

CBDC: ГРЯДУЩАЯ ЭРА ЦИФРОВЫХ АКТИВОВ

Исраилова Залина Руслановна,

доцент, кафедры

«Учет, анализ и аудит в цифровой экономике»

Вахаева Марет Абдылхамитовна,

студентка 3 курса бакалавриата

профиля «Бухгалтерский учет, анализ и аудит в цифровой экономике»

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет» им. А.А. Кадырова

Аннотация. Центральные банки многих стран заинтересованы во внедрении собственных цифровых валют, поскольку в последние годы в условиях усиленного роста цифровизации возникают новые платежные системы (криптовалюты, стейблкоины и другие денежные заменители). В статье рассматривается новая система обращения денег (цифровые валюты центральных банков), которая базируется на принципе централизации.

Ключевые слова: цифровая валюта, Центральный банк, платежная система, криптовалюта, денежно-кредитная политика, цифровые технологии.

CBDC: THE COMING ERA OF DIGITAL ASSETS

Israilova Zalina Ruslanovna,

associate Professor, Department of Accounting,

Analysis and Audit in the Digital Economy

Vakhaeva Maret Abdylhamitovna,

3rd year undergraduate student of the profile "Accounting, Analysis and audit in the digital Economy" Kadyrov Chechen State University

Abstract. Central banks of many countries are interested in introducing their own digital currencies, since in recent years, in the context of increased digitalization, new payment systems (cryptocurrencies, stablecoins and other monetary substitutes) have been emerging. The article discusses a new system of money circulation (digital currencies of central banks), which is based on the principle of centralization.

Keywords: digital currency, Central Bank, payment system, cryptocurrency, monetary policy, digital technologies.

По мере того, как мир становится все более цифровым, то же самое происходит и с нашими деньгами. Деньги вступают в новую эру, выражение

«кэш правит миром» становится менее актуальным, поскольку место бумажных купюр в реальных операциях скоро займет цифровая валюта. С появлением и распространением цифровых технологий развивается финансовая доступность, то есть доступ к базовому набору финансовых услуг расширяется. Однако стоит отметить, что подобные преобразования в области технологий повысят роль экономической власти на рынке, позволят регулирующим органам еще больше вмешиваться в экономическую и частную жизнь общества.

В настоящее время изменения, которые коснулись денег, в значительной степени оказывают влияние на банковскую деятельность, структуру финансов, денежно-кредитную политику государства, а также и на общественную среду.

CBDC расшифровывается как central bank digital currency, что переводится как цифровые валюты центральных банков. ЦВЦБ – одна из важнейших тенденций последнего десятилетия, способная радикально изменить роль центральных банков и регуляторов на рынке финансовых услуг. Цифровые валюты вводятся в качестве альтернативы криптовалютам, по сути, CBDC – это электронная версия обычных денег, но не стоит путать криптовалюты с цифровой валютой, поскольку первые известны своей децентрализацией и анонимностью в то время, как наш новый финансовый инструмент будет полностью контролироваться и эмитироваться центробанком.

Необходимо отметить, что CBDC включает 2 типа финансовых инструментов для оптовых и розничных сделок. Розничные ЦВЦБ доступны более широкому кругу пользователей в отличие от оптовых ЦВЦБ, которые предоставляются только финансовым посредникам.

Оптовые CBDC находятся непосредственно в руках центрального банка и используются только финансовыми учреждениями с целью осуществления мгновенных межбанковских переводов, финансовых расчетов с минимальными затратами. Розничные CBDC представляют собой розничную цифровую валюту, выпускаемую именно государством и центробанком, которая является верным решением для улучшения денежно-кредитной политики государства, а именно - повысить уровень удобства и безопасности платежной системы. Практическое применение розничной цифровой валюты предоставляет большие возможности для всех субъектов денежной системы страны и ДКП Центрального банка, а также обеспечивает поддержание финансовой стабильности экономики. В связи с трансформацией платежной системы появляются преимущества и недостатки ее применения. Для физических лиц и коммерческих организаций цифровые валюты центральных банков обладают рядом преимуществ в отличие от других криптовалют. Прежде всего, нужно отметить, доступность большому количеству хозяйствующих субъектов, минимальный риск и максимальную ликвидность, которым обладает актив центробанка. Кроме того, внедряемая денежная

единица способствует сокращению транзакционных издержек при совершении операций. Также плюсом для государства и центробанка является то, что новая виртуальная валюта находится под их руководством, однако для экономических пользователей, которые заинтересованы защитой персональных данных это есть недостаток, поскольку цифровые валюты лишены того уровня анонимности, которым обладают бумажные единицы. Стоит отметить и то, что в условиях пандемии COVID-19, использование наличных денег является потенциальной угрозой распространения инфекции, поэтому еще одним плюсом внедрения цифровой валюты является противодействие пандемии COVID-19.

Внедрение CBDC. К концу 2020 года центральные банки многих стран начали разработку и внедрение проекта CBDC.

Согласно данным Банка международных расчетов (BIS), 86% центральных банков во всем мире активно исследуют потенциал CBDC прямо сейчас. Также обратимся к отчету, опубликованному PwC в апреле 2021: проведенная аналитика показала, что лидерами на рынке разработки национальных криптовалют являются Багамские острова, Камбоджа и Китай. На настоящий момент в гонке внедрения CBDC в национальные банковские системы уже соревнуются более 60 Центробанков. По данным Deloitte, 36 Центробанков рассматривают возможность использования CBDC для розничной и оптовой торговли, 18 рассматривают возможность использования CBDC только для розницы. Вместе с этим уже сейчас Япония, США, Великобритания, Китай и Россия запускают программы и исследовательские проекты в целях тестирования использования национальных криптовалют в ближайшем будущем [1].

В топ-5 самых развитых оптовых проектов CBDC входят следующие страны:

1. Гонконг: проект Inthanon-LionRock – использование технологии распределенного реестра для повышения эффективности трансграничных платежей;

2. Сингапур: проект Ubin – использование блокчейна и технологии распределенных реестров для клиринга и расчетов по платежам и ценным бумагам;

3. Канада: проект Jasper – совместная исследовательская государственного и частного секторов, которая направлена на то, чтобы понять, как технологии распределенных реестров смогут трансформировать систему оптовых платежей;

4. Великобритания: проект Cross-border payments (трансграничные платежи) – международные и межбанковские платежи и расчеты, при которых плательщик и получатель находятся в разных странах. Они охватывают как оптовые, так и розничные платежи, включая денежные переводы.

5. Франция: проект Digital euro, тестирование которого прошло 14 мая 2020 года. Было отмечено, что проект охватывает ограниченный круг посредников и не затронет розничные платежи для граждан.

Перейдем ко второй пятерке стран с розничными проектами CBDC:

1. Багамы: проект Sand Dollar — это обязательство по содействию более расширенному доступу к регулируемым платежам и другим финансовым услугам для социально-экономических групп внутри страны. Благодаря внедрению этой розничной цифровой валюты Центральный банк рассчитывает снизить затраты на предоставление услуг и повысить эффективность транзакций для финансовых услуг на Багамах;

2. Камбоджа: проект Bakong – внедрение цифровых валют риеля и доллара США, поддерживаемые фиатами, которые были бы доступны для оптовых межбанковских транзакций, а также для повседневных розничных платежей;

3. Китай: проект e-CNY – это гибридный финансовый инструмент, установленный законом в качестве платежного средства на территории КНР;

4. Уругвай: проект e-Peso – это законное платежное средство, цифровая валюта, выпущенная Центральным банком. Электронная форма для уругвайского песо;

5. Украина: проект e-Hryvnia – использование блокчейн платформы Stellar при создании национальной криптовалюты.

Безусловно, подобные проекты только развиваются и говорить о том, что вышеизложенные проекты достигли максимального уровня зрелости нельзя. Однако в приведенной классификации выделяют два перспективных проекта, которые заслуживают внимания: проекты Багамских островов и Камбоджи.

Перейдем к проекту России по внедрению ЦВЦБ – цифровой рубль. Цифровой рубль российского центрбанка – это цифровая форма национальной валюты, которую планируют выпустить в ближайшее время. Цифровой рубль будет сочетать в себе свойства бумажных и безналичных денег: будет выпускаться только Банком России и существовать только в цифровом формате. Также нужно отметить, цифрорубли будут эквивалентны наличным и безналичным. Отличием же цифрового рубля от уже существующих форм денег является то, что он будет храниться в цифровом кошельке, разработанным Центральным банком, а не на банковских счетах. Банк России объявил, что уже с 1 апреля 2023 года начнет внедрять цифровой рубль в реальные сделки с клиентами.

Несмотря на то, что нет конкретного подхода к развитию системы цифровых валют центральных банков, многие страны вовлечены в разработку проектов по ее использованию в будущем. Таким образом, CBDC – это новый этап в развитии социально-экономической сферы, это новые технологии в развитии денежной системы.

Список литературы

1. Национальные криптовалюты и что ожидать от них в 2021 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vc.ru/crypto/254709-gryadushchaya-era-cifrovyyh-aktivov-nacionalnye-kriptovalyuty-i-chto-ozhidat-ot-nih-v-2021-godu>.
2. ЦБЦБ: Россия в контексте мировой практики [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://asros.ru/upload/iblock/802/k62gq038s5c32w83twgzks0qwk26rlm6/2022_01_31_doklad_TSVTSB_iyun_2021_goda.pdf.
3. Банк России, «Цифровой рубль,» Доклад для общественных консультаций, Октябрь 2020.
4. Глазьев С.Ю., Глазьев Р.С. Криптовалюты как новый тип денег // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2018. №1.

УДК 378.147

ОПТИМИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ШКОЛЫ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ TELEGRAM БОТА

Мустафин Ранис Фанисович

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия
e-mail: mustafin.ranis@list.ru*

Аннотация. В данной статье рассматривается один из наиболее эффективных способов создания единого и безопасного информационного пространства с мгновенной обратной связью посредством диалога пользователя с Telegram ботом. Разработке ПО предшествуют несколько этапов: изучение существующих продуктов на рынке информационных систем, анализ деятельности образовательного учреждения, реинжиниринг бизнес-процессов, выбор стека технологий, программирование приложения, а также проверка экономической эффективности.

Ключевые слова: информация, Telegram, бот, образование, диалог, Интернет.

OPTIMIZATION OF THE INFORMATION SPACE OF THE ART SCHOOL BY INTRODUCING A TELEGRAM BOT.

Mustafin Rais Fanisovich,

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia
e-mail: mustafin.ranis@list.ru*

Abstract. This paper describes one of the most effective ways to create a single and secure information space with instant feedback through a user dialogue with a Telegram bot. Software development is preceded by several stages: the study of existing products on the information systems market, the analysis of the activities of an educational institution, business process reengineering, the choice of a technology stack, application programming, and cost-effectiveness testing.

Keywords: information, Telegram, bot, education, dialog, Internet.

Введение. В условиях тенденции цифровизации образования все больше и больше учебных заведений в РФ переходят к использованию различных программ, web-платформ, приложений и других цифровых ресурсов для оптимизации учебных и организационных процессов. с учетом разных целевых категорий сотрудников и обучающихся учебных заведений.

Один из наиболее важных аспектов эффективного управления учебно-организационной деятельностью является применение новых информационных технологий в контексте обеспечения обратной связи с обучающимися. Обратная связь предполагает наличие диалога, благодаря которому можно получить актуальную объективную оценку всех образовательных процессов, что очень важно в условиях конкурентной среды.

Актуальность данной статьи заключается в необходимости использования онлайн-сервисов для взаимодействия между образовательным учреждением и обучающимися в целях эффективности обратной связи и быстрого и качественного доведения необходимой информации до обучающихся.

Поскольку наблюдается активное распространение мессенджеров среди всех возрастов для данных целей была подобрана такая технология, как чат-бот в социальной сети Telegram.

Цель работы. Целью создания программного средства автоматизации работы связи с обучающимися является ликвидация ручных процессов, уменьшение количества затрачиваемого человеческого ресурса, увеличение скорости и доступности получения информации, а также улучшение качества коммуникаций путем разработки и внедрения в художественную школу чат бота, автоматизирующего процесс ответа на вопросы от обучающихся и их родителей в чате.

Основная деятельность художественной школы – это преимущественно услуги художественного образования. Обучающимися являются дети школьного возраста начиная с первого класса. В этом возрасте детям хочется получить краткий ответ на свой вопрос здесь и сейчас, а не искать его в большом потоке информации. Помимо этого, современные школьники легко и с удовольствием общаются в социальных сетях, активно используют интернет-ресурсы в различных целях, в том числе и в учебных.

Следовательно, использование дополнительных способов коммуникацией на основе применения интернет-ресурсов являются значимыми механизмами оптимизации учебной деятельности.

Предметной областью данной работы является уменьшение количества затрачиваемого ресурса.

Методика и организация исследования. Назначение программного средства – это обеспечение сбора и хранения представленной обучающимися информации, обеспечение быстрого перехода информации в нужный отдел и контроль доходимости ответов до обучающихся.

Главными показателями качества работы программного обеспечения являются сокращения временных затрат на выполнение коммуникационных процессов, снижение загруженности сотрудников и высокая степень достоверности предоставляемой информации.

В процессе анализа было выявлено, что следует ликвидировать ручные поиски данных, разработать систему для автоматического поиска ответов и сбора отзывов в одном месте, что позволит уменьшить количество потребляемого человеческого ресурса и времени ожидания обучающихся и их родителей.

Таким образом, перед образовательными учреждениями открываются новые возможности установления быстрого контакта с обучающимися и передачи информации в сжатом и дозированном виде. А обучающиеся и их родители получили возможность быстро получать ответы на интересующие их вопросы. Помимо этого, сотрудникам больше не нужно многократно отвечать на одни и те же стандартные вопросы обучающихся, зачастую просто уточняющего характера.

Результаты исследований. Для разработки чат бота помощника для ускорения работы использованы следующие инструментальные средства: Python – высокоуровневый язык программирования общего назначения. Язык является полностью объектно-ориентированным. Недостатками языка является зачастую более низкая скорость работы и более высокое потребление памяти, в сравнении с аналогичным кодом, написанным на языках C и C++

Visual Studio Code – редактор исходного кода, который позиционирует себя как легкий редактор для кроссплатформенной разработки веб- и облачных приложений.

Библиотека Telegram.BOT позволяет принимать и отправлять сообщения пользователей, осуществлять их обработку и предоставляет необходимую информацию о пользователях.

Входным информационным массивом задачи «Разработка чат бота помощника» является текстовое сообщение пользователя то, есть клиента. Бот принимает в себя методом `get_message_bot` переменную `message` в которой содержится текст, проверяет его и работает только с ним.

При выходе пользователь получает сообщение о решении своей проблемы либо расписание, которое тоже выводится в переменную текстового типа.

Как архитектурное решение используется один из видов многокомпонентной архитектуры – трёхуровневая архитектура. Данный вид позволяет разумно распределять модули обработки данных, которые передаются на один отдельный сервер (рис 1.).

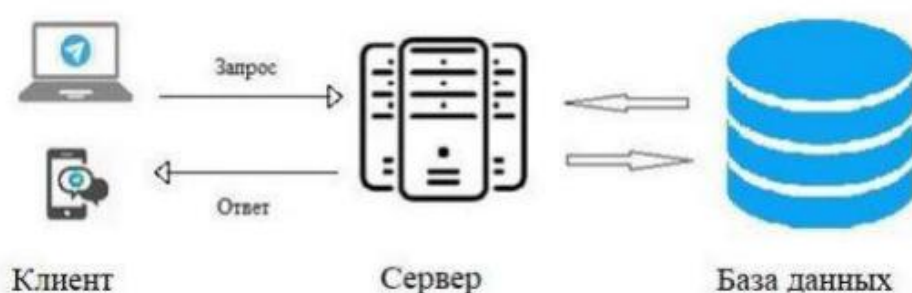


Рисунок 1. Диаграмма компонентов

На данный момент бот имеет базовые функции, но будет дорабатываться и обрастать новым функционалом под запросы компании.

Заключение. Telegram-боты стали прорывом в своей области как удобная платформа для реализации различных программных средств под цели пользователя.

В результате проведенных исследований были определены требования к программному обеспечению, разработана модель ПО, а также разработано приложение, обеспечивающее удобное и безопасное информационное пространство с наличием обратной связи.

Список литературы

1. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Проблема разработки и реализации стратегии в российских компаниях при переходе к цифровой экономике // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 3-3. С. 101-105.
2. Ширмамедова З.Н., Зарипова Р.С. Организация электронного бизнеса // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 3-2. С. 150-154.
3. Зарипова Р.С., Галямов Р.Р., Шарифуллина А.Ю. Организация производства в условиях цифровой экономики // Наука Красноярья. 2019. Т.8. № 1-2. С. 20-23.
4. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Актуальные проблемы автоматизации бизнес-процессов на предприятии / Наука Красноярья. 2020. Т.9. №4-4. С. 258-262.
5. Ригович Д.С., Зарипова Р.С. Бизнес-интеллектуальные технологии как важнейший тренд информационных технологий/ Информационные

УДК: 376.2

РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ С ОВЗ

Мусханова Исита Вахидовна,

профессор кафедры педагогики,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: tamuev61@mail.ru

Мамуев Артур Мусаевич,

аспирант,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: tamuev61@mail.ru

Аннотация. В данной научной работе рассматриваются проблемы образования детей с ОВЗ, и роль современных технологий в образовании детей с ОВЗ. Авторы попытались охарактеризовать значимость информационных технологий и учителя в процессе инклюзивного обучения. Инклюзивное образование в современном мире направлено для снятия ярлыка «ущемленный» с детей ОВЗ, и добавления в общие общественные массы, чтобы повысить их самооценку и сделать частью полноценного общества. Как видно из окружающего мира, информационные технологии оказали значительное влияние на образование. Прошли те времена, когда школам было трудно вести свои записи, общаться со всеми заинтересованными сторонами и делать все без исключения, не сталкиваясь с различными проблемами вообще.

Ключевые слова: дети с ОВЗ, образование детей с ОВЗ, инклюзивное образование, инклюзивные классы, инклюзивные учителя, командное обучение, совместное обучение.

THE ROLE OF MODERN TECHNOLOGIES IN THE EDUCATION OF CHILDREN WITH DISABILITIES

Muskhanova Isita Vahidovna,

professor of the Department of Pedagogy

Chechen State Pedagogical University,

*Grozny, Russia
e-mail: mamuev61@mail.ru*

Mamuev Artur Musaevich,
*postgraduate student
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: mamuev61@mail.ru*

Annotation. This scientific paper examines the problems of education of children with disabilities, and the role of modern technologies in the education of children with disabilities. The authors tried to characterize the importance of information technologies and teachers in the process of inclusive education. Inclusive education in the modern world is aimed at removing the label "disadvantaged" from children with disabilities, and adding them to the general public in order to increase their self-esteem and make them part of a full-fledged society. As can be seen from the outside world, information technology has had a significant impact on education. Gone are the days when it was difficult for schools to keep their records, communicate with all interested parties and do everything without exception, without encountering various problems at all.

Keywords: children with disabilities, education of children with disabilities, inclusive education, inclusive classes, inclusive teachers, team learning, co-education.

Образовательный процесс детей с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) создает проблемы, как для родителей, так и для специалистов в школах. В попытке найти решения этих проблем в современном мире, одной из основных задач, стоящих перед специалистами в удовлетворении социальных, поведенческих, когнитивных, перцептивных и двигательных потребностей детей с ограниченными возможностями в обучении, является использование надлежащих технологий, выбор вспомогательных технологий, узнать, где его получить, использовать и как оценить эффективность найденной технологии [6].

Цель исследования заключается в рассмотрении роли современных технологий в образовании детей с ОВЗ, и повышение уровня знаний за счет использования новых технологий.

Задачи исследования:

- рассмотреть проблемы процесса образования детей с ОВЗ;
- выбрать методику исследования и по ней провести исследование образования детей с ОВЗ;
- исследовать основы инклюзивного образования;
- рассмотреть современные технологии в образовании детей с ОВЗ;

- выявить слабые и сильные стороны использования компьютерных технологий и новых методик в образовании детей с ОВЗ;

- вывод.

Актуальность исследования: Каждый день в мире растет количество детей с ОВЗ, которым требуются новые подходы получения образования, им не подходят традиционные механизмы, так как у таких детей разные физические и умственные способности восприятия информации. Им нужны индивидуальные траектории обучения, а такое возможно, только с использованием современных информационных технологий и новых методов обучения, которые основаны на информационно-телекоммуникационных механизмах.

Методологическая основа исследования состоит в применении метода анализа, сравнительного анализа и наблюдения.

Проблемы процесса образования детей с ОВЗ:

- трудности социально-психологической адаптации детей с особыми потребностями;

- сложности в представлении и осуществлении подходов к обучению детей с особыми потребностями;

- неприятие детей с ограниченными возможностями;

- отрицательное отношение обычных детей к детям с ограниченными возможностями;

- протест родителей детей без особенностей развития обучать их совместно с детьми с особенностями;

- устаревшие учебные программы и материалы для детей с ОВЗ;

- не все учителя соответствуют стандартам новой образовательной системы;

- старое техническое оборудование в школах;

- отрицание идеи инклюзивного образования в целом [1].

Качество образования, предоставляемого детям с ОВЗ, приобретает все большее значение с каждым днём, по этой причине создаются новые образовательные центры, проводятся новые исследования и адаптируются в общественной жизни. Инклюзивное образование является частью этих исследований. Равенство возможностей и нормализация - это основная философия инклюзивного образования.

Инклюзивное образование - согласно ЮНЕСКО, означает, что школа предоставляет хорошее образование всем ученикам, независимо от их различных способностей. Принцип инклюзивного образования заключается в том, что ко всем детям надо относиться с уважением и обеспечить равные возможности для совместного обучения со здоровыми детьми. Инклюзивное образование - это непрерывный процесс. Учителя должны работать активно и целенаправленно, чтобы достичь своих целей — отмечают в ЮНЕСКО. Инклюзивное образование относится к академической системе, которая позволяет учащимся со специальным образованием включаться в обычные

классы вместе со своими сверстниками. Инклюзивные классы могут принести пользу многим особенным детям [4].

Основные принципы инклюзивного образования:

- равные возможности;
- эффективные образовательные программы;
- вспомогательные устройства;
- участие родителей;
- заставить учеников научиться ценить уникальные сильные стороны друг друга;
- поощрение студентов за помощь друг другу;
- учащиеся с ограниченными возможностями могут естественным образом развивать дружбу;
- студенты, не являющиеся инвалидами, получают шанс выработать позитивное отношение к людям с ограниченными возможностями [3].

Обучение учащихся с ограниченными возможностями в инклюзивном классе может рассматриваться как проблема для учителей, привыкших преподавать в обычном классе. Поэтому учителя должны знать основные характеристики эффективного преподавания. Быть успешным и хорошим учителем в инклюзивных классах непросто, потому что в таких случаях учитель имеет дело с разными способностями. Важно поддерживать право каждого ребенка играть и учиться в инклюзивной среде, отвечающей потребностям детей с ограниченными возможностями и без них. Культура, язык, этническая принадлежность и структура семьи каждого ребенка должны быть признаны и оценены в программе обучения [2].

Инклюзивные классы были оценены во всем мире, как полезные для учителей, так и для учеников. Полностью инклюзивное образовательное учреждение требует планирования, подготовленных учителей и другого вспомогательного персонала. Такой инклюзивный класс является сложной задачей, но может быть эффективным. Социальная и эмоциональная инклюзия так же важна для инклюзивного учителя, как и академическая инклюзия. Социальной интеграции способствует предоставление учащимся возможностей для взаимодействия друг с другом. Совместное обучение, работа в парах или группах, использование наставников-сверстников, командные занятия, структурированные игры и изменение раскладки - все это способствует социальной интеграции. Инклюзивный учитель имеет долгосрочное видение каждого ребенка и поэтому изменяет учебную программу в соответствии с потребностями каждого ребенка. Преимущества инклюзивного образования включают в себя возможность для учащихся с особыми потребностями овладеть навыками командной работы, одновременно повышая их чувство принадлежности к школьному сообществу. Многие учителя приветствуют перемены, в то же время некоторые могут чувствовать себя брошенными вызовом или быть сбитыми с толку своими новыми ролями [6].

Поэтому существует настоятельная необходимость в том, чтобы департаменты образования, колледжи и университеты обеспечивали подготовку преподавателей до поступления на работу и без отрыва от производства. Согласно Возняк Ирине Владимировне (научный доклад – «Развитие системы подготовки педагогов для инклюзивного образования детей в России») педагоги нуждаются в обучении, чтобы эффективно работать с детьми с различными способностями и ограниченными возможностями [2].

Успешное инклюзивное образование, возможно, обеспечить через инклюзивные классы, оборудованные современными информационными технологиями и оборудованием.

Самые важные ключи к успеху включают в себя:

- учащиеся должны быть активными, а не пассивными учениками;
- детей следует поощрять к тому, чтобы они как можно чаще делали выбор;
- хороший учитель даст ученикам некоторое время на раздумья, поскольку некоторые из самых эффективных способов обучения проистекают из принятия рисков и обучения на ошибках;
- участие родителей имеет решающее значение;
- важно использование компьютерных технологий и мультимедийного контента;
- учащиеся с ограниченными возможностями должны иметь возможность учиться в своем собственном темпе и иметь альтернативные стратегии оценки для удовлетворения своих уникальных потребностей;
- учащиеся должны испытывать успех, цели обучения должны быть конкретными, достижимыми и измеримыми, а также иметь перед собой некоторые трудности [6].

Обязанности инклюзивного учителя:

Инклюзивный учитель - это специальный педагог, который работает с инклюзивными учащимися. Инклюзивные учащиеся - это те учащиеся, которые имеют инвалидность, но способны функционировать в классе общего образования.

Инклюзивные учителя имеют следующие обязанности.

- приспособить учащихся для инклюзивного обучения;
- изменять задания и тесты, чтобы их могли проходить дети с ОВЗ;
- сотрудничество с учителями обычного образования;
- решение родительских проблем;
- заполнение необходимых документов [3].

Роль современных информационных технологий в образовании детей с ОВЗ:

В нынешнюю эпоху, в которой мы живем, информационные технологии стали важным компонентом. Каждый день появляется какой-нибудь новый гаджет или программное обеспечение, которые облегчают жизнь и улучшают уже существующие технологии и программное обеспечение. Однако

облегчение жизни - это не единственная роль, которую технологии играют в нашей жизни. По мере развития технологий, они используются в процессе обучения в интересах учащихся всех возрастов. Информационные технологии, используемые в классе, помогают учащимся усваивать материал. Например, поскольку некоторые люди обучаются визуально, проекционные экраны, подключенные к компьютерам, могут позволить учащимся видеть свои заметки вместо того, чтобы просто слушать лекцию преподавателя. В дополнение к учебному плану можно использовать различное программное обеспечение, которое может помочь учащимся продолжить обучение за пределами класса. Информационные технологии также стали частью многих учебных программ, даже за пределами компьютерных и технологических классов. Ученики используют компьютеры для создания презентаций и используют Интернет для написания проектов. Ученики также учатся использовать доступные им информационные технологии на занятиях по информатике и технологиям. Это гарантирует, что после завершения предписанного курса они смогут использовать информационные технологии в рабочих условиях, что может поставить их впереди тех, кто не имел доступа к определенной информационной технологии или программному обеспечению в своей собственной школе. Информационные технологии продвинулись вперед, сейчас они помогают детям еще до того, как они пойдут в школу. Обучающие видеоигры и системы для маленьких детей помогают им подготовиться к школе и в некоторых случаях получить фору в своем образовании [8].

Есть люди, которые могут сказать, что дети «испорчены» информационными технологиями. Например, вместо того, чтобы сложить в уме длинный столбец чисел, они обращаются к калькулятору. Независимо от этих аргументов, информационные технологии являются важной частью современного общества. Включив его в учебный процесс, учащиеся будут лучше подготовлены к переходу из класса на рабочее место.

Проблемы инклюзивного образования в рамках века информационных технологий:

1. Отсутствие инфраструктуры - большинство школ плохо оборудованы для облегчения обучения в режиме реального времени.

2. Высокие показатели отсева - показатели посещаемости в школах временно повышаются из-за стремления к зачислению, но удержание этих недавно принятых учеников является сложной задачей из-за отсутствия достаточного количества персонала и низкой мотивации учителей.

3. Отсутствие подготовки и мотивации учителей [6].

Интеграция информационных технологий обучения в инклюзивном классе для самых разных учащихся - желанный шаг к преодолению трудностей. Инклюзивное образование основано на концепции множественного интеллекта и индивидуальных различий. Есть основания говорить о том, что все люди отличаются друг от друга, и никакие два

человека не могут быть полностью одинаковыми, даже если они воспитывались в одной и той же среде. Учителя также должны понимать, что наличие высоких школьных способностей - это не единственный показатель интеллекта ребенка. Что важно, так это разработать гибкую педагогику, ориентированную на учащихся, способную обучать всех учащихся, включая тех, кто является инвалидом или находится в неблагоприятном положении. В условиях инклюзивности мы ожидаем более активного участия учащихся с особыми образовательными потребностями в культуре и учебных программах обычных школ. В этом контексте мы должны подумать о некоторых методах, которые позволяют всем ученикам, которые отличаются друг от друга, учиться вместе в одном классе [6].

Чтобы сделать инклюзивное образование успешным и обучать учащихся с различными способностями в одном классе, можно использовать следующие стратегии обучения:

1. Использование мультимедиа и компьютерного обучения. Одним из основных факторов улучшения обучения в инклюзивном классе является использование информационных технологий. Информационные технологии предоставляют детям с ограниченными возможностями возможность общаться и взаимодействовать на более равном уровне с другими детьми [3].

Адаптивные технологии могут открыть новый мир для детей с физическими ограничениями, и поэтому дети часто чувствуют себя лучше, как активные ученики. Компьютерные программы могут быть индивидуализированы и автоматически адаптированы к уровню подготовки учащегося. Это более очевидно в случае людей с нарушениями слуха и зрения. Мультимедийный подход к обучению (аудио, видео, графика, Интернет, анимация и т.д.) необходим для эффективного и результативного обучения, потому что в любой учебной ситуации, чем больше стимулируются чувства, тем больше человек усваивает и тем дольше он сохраняет их. Мультимедиа в классе также включают в себя разные презентации, созданные учителями используя современные редакторы создания презентации такие, как PowerPoint, ФотоШОУ PRO, SmartDraw и многие другие. Мультимедийные мероприятия побуждают студентов работать в группах, выражать свои знания различными способами, решать проблемы, пересматривать свою собственную работу и накапливать знания [7].

Преимущества интеграции мультимедиа в классе:

- получение реальных навыков, связанных с информационными технологиями;
- получение ценностей командной работы;
- получить эффективные методы сотрудничества;
- узнать влияние и важность различных средств массовой информации;
- получение возможности представить информацию убедительным образом;
- получение методов синтеза и анализа сложного контента;

- повышение навыков исследования, планирования и организации;
- появление навыков презентации и устной речи;
- предоставление конструктивной обратной связи;
- повышение уровня творческого выражения своих идей [6].

2. Командное обучение. Учитель специального образования может проинформировать обычного учителя об индивидуальном образовательном плане учащихся с ограниченными возможностями в обучении. Два учителя могут еженедельно разрабатывать учебные планы и рабочие листы. Они разделяют задачу оценки рабочих листов учащихся. На практике учитель обычного образования взял на себя большую часть ответственности за общее обучение и управление классом, в то время как учитель специального образования оказывает индивидуальную поддержку как специальным, так и обычным учащимся. В течение года два учителя могут совершенствовать свои навыки преподавания в команде и могут стать тонко настроенным инструментом образования, обслуживающим всех учащихся в улучшенной организации класса. Например, если слепой ученик пишет свой ответ шрифтом Брайля, учителю общей практики может потребоваться помощь специалиста для исправления ответов [6].

3. Совместное обучение. Рабочее определение совместного обучения - это использование небольших групп, с помощью которых учащиеся работают вместе, чтобы максимизировать свое собственное обучение и обучение друг друга. При совместном обучении учащиеся работают со своими сверстниками для достижения общей цели. Цель достигается за счет взаимозависимости между всеми членами группы, а не за счет работы в одиночку. Каждый участник несет ответственность за результат достижения общей цели. Совместное обучение имеет смысл в инклюзивных классах, потому что оно основывается на гетерогенности, формализует и поощряет поддержку сверстников и связь. Однако совместное обучение имеет ценность не только для детей с ограниченными возможностями, оно в равной степени важно и для нормальных детей. Важные навыки, такие как критическое мышление, творческое решение проблем и синтез знаний, могут быть легко приобретены с помощью совместной групповой деятельности в инклюзивных классах. В процессе сотрудничества, не только учащиеся могут узнать способности друг друга, но и учителя. Учитель общего образования и учитель специального образования, планирующие вместе, часто обнаруживают, что у них есть уникальные навыки и идеи, которые могут внести свой вклад в этот процесс [1].

Выводы: Дети, которых мы воспитываем, вырастут и станут гражданами завтрашнего дня. Независимо от того, есть у нас дети школьного возраста или нет, мы все заинтересованы в поддержании здоровой системы государственного образования, потому что, если мы этого не сделаем, мы все пострадаем от последствий. Когда у учителей нет времени, чтобы проводить его с уязвимыми детьми, испытывающими эмоциональные или поведенческие трудности, у этих учащихся меньше шансов закрепиться в

своих отношениях внутри школы. Без необходимых ресурсов школы с большей вероятностью отстранят от занятий или исключат учащихся. Затем эти студенты ищут привязанностей в другом месте, на улице, где они могут стать готовым источником кандидатов в банды. Очевидно, что это имеет последствия для всего сообщества. Многие бездомные молодые люди имеют трудности в обучении, которые не были должным образом выявлены и пролечены.

Когда дети с уникальными эмоциональными, поведенческими и учебными потребностями получают соответствующую поддержку, они могут процветать, чувствовать уважение и вырасти счастливыми, ответственными членами общества.

Важно на сегодня: образование и обучение компьютерным навыкам учителей и учеников, изменение отношения и повышение осведомленности.

Учителя должны:

- иметь позитивное отношение к детям с ограниченными возможностями;
- иметь хорошую квалификацию и педагогические показатели;
- должны быть подтверждены местными органами образования в качестве долгосрочных ресурсов для школ;
- продемонстрировать хорошие навыки сотрудничества и общения;
- иметь хорошие навыки в качестве тренера;
- иметь надежную профессиональную репутацию;
- обладать хорошими навыками консультирования.

Есть надежда, что вышеприведенный анализ заставит сообщество ценить и уважать роли и обязанности учителей. Для учителей это также способствовало бы осознанию ими стоящей перед ними сложной задачи. Они должны понимать, что существуют индивидуальные различия между учащимися с ограниченными возможностями в обучении. Учителя должны понимать, как внедрять инклюзивные практики, обучая всех учащихся таким методам, как практические занятия, групповая работа и компьютерное обучение. Они также должны понимать процесс сотрудничества и командного обучения с другими учителями. Они несут ответственность за поиск всей доступной поддержки со стороны школьных властей, сообщества, семей, детей, образовательных учреждений, а также служб здравоохранения, чтобы помочь всем детям учиться. Это непростая задача, но обнадеживающая для всех детей, имеющих право на образование.

Мы должны понимать, что информационные технологии без надлежащих кадровых составляющих в виде специалистов по инклюзивному образованию не дадут соответствующего результата от процесса обучения.

Список литературы

1. Ахметшина Л.В. Инклюзивное образование: проблемы и пути их решения // КПЖ. 2020. №4 (141). URL: [https:// cyberleninka.ru /article /n /inklyuzivnoe-obrazovanie-problemy-i-puti-ih-resheniya](https://cyberleninka.ru/article/n/inklyuzivnoe-obrazovanie-problemy-i-puti-ih-resheniya)
2. Возняк И.В. Развитие системы подготовки педагогов для инклюзивного образования детей в России // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. №2 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-podgotovki-pedagogov-dlya-inklyuzivnogo-obrazovaniya-detey-v-rossii>
3. Байдикова О.В. Актуальные проблемы современного образования детей с ОВЗ // Образовательная социальная сеть. - URL: <https://nsportal.ru/detskii-sad/korreksionnaya-pedagogika/2021/08/19/aktualnye-problemy-sovremennogo-obrazovaniya-detey>
4. Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования (1960 г.). - URL: <https://ru.unesco.org/themes/inklyuzivnoe-obrazovanie>
5. Использование вспомогательных технологий в обучении детей с ограниченными возможностями в 21 веке. - URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1078825.pdf>
6. Образовательные технологии для инклюзивного обучения. - URL: <https://studylib.net/doc/18658811/educational-technology-for-inclusive>
7. Рейтинг 2022: лучшие программы для ПК и онлайн сервисы для создания презентаций. - URL: <https://amssoft.ru/photo/luchshie-programmy-dlya-prezentatsij.php>
8. Роль информационных технологий в образовании. - URL: <https://fedena.com/blog/2015/10/the-role-of-information-technology-in-education.html>

УДК 37

ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Боднева Наталья Александровна,

*Филиал Государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Ставропольский государственный педагогический
институт», в г. Будённовске,
г. Буденновск, Ставропольский край
e-mail: bodneva.natalya@yandex.ru*

Аннотация. В данной статье представлены материалы проблемы применения современных педагогических технологий в системе

современного среднего общего образования. «Педагогическая технология» или «технология обучения», изначально соотносилось с идеей «технизации» образовательного процесса, сторонники которой видели в качестве основного способа повышения эффективности образовательного процесса широкое использование технических средств обучения [3]. В публикации описываются педагогические технологии, их применение в современном образовательном процессе, особенности применения, проблемы и пути их решения.

Ключевые слова: современные педагогические технологии, общее образование, активизация и интенсификация деятельности обучающихся, гуманизация и демократизация педагогических отношений.

THE PRACTICE OF USING MODERN PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF MODERN SECONDARY GENERAL EDUCATION

Bodneva Natalya Alexandrovna,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Branch of the Stavropol State

Pedagogical Institute, in Budennovsk,

Budennovsk, Stavropol territory

e-mail: natalya@yandex.ru

Abstract. This article presents the materials of the problem of the application of modern pedagogical technologies in the system of modern secondary general education. "Pedagogical technology" or "learning technology", initially correlated with the idea of "technization" of the educational process, whose supporters saw as the main way to increase the effectiveness of the educational process the widespread use of technical means of teaching [3]. The publication describes pedagogical technologies, their application in the modern educational process, application features, problems and ways to solve them.

Keywords: modern pedagogical technologies, general education, activation and intensification of students' activities, humanization and democratization of pedagogical relations.

Введение. Новое педагогическое мышление выдвигает личность человека в качестве главной цели образования. Для того чтобы уметь действовать в мире взаимоотношений, ребенок должен обладать необходимым объемом знаний, навыков и умений, обладать соответствующими способностями, развитым научным мышлением. Он должен усвоить правила и нормы жизни (правовые, социальные, моральные) общества, в котором он живет.

Цель исследования: изучение практика использования современных педагогических технологий в системе современного среднего общего образования

Методика и организация исследования: Изучение и теоретический анализ психологической и педагогической литературы; изучение педагогического опыта; педагогическое наблюдение.

Результаты исследования: Новое педагогическое мышление выдвигает личность человека в качестве главной цели образования. Для того чтобы уметь действовать в мире взаимоотношений, ребенок должен обладать необходимым объемом знаний, навыков и умений, обладать соответствующими способностями, развитым научным мышлением. Он должен усвоить правила и нормы жизни (правовые, социальные, моральные) общества, в котором он живет.

Однако главная цель современного образования состоит в том, чтобы создавать и развивать личность, самовоспитание личности в себе. Это «сверхзадача», по отношению к которой научное образование выступает средством развития личностных способностей человека. Следовательно, ведущей гуманистической идеей нового педагогического мышления является приоритет развития. Это предполагает создание необходимых условий для личностного развития; обеспечение развития и саморазвития самой системы образования [8: 94].

К наиболее важным факторам в развития качественного образования и образовательной реформы относится вопрос о необходимости содействия результатов научно-технической и информационной технологии к повышению квалификации учителей, что ведет к получению новых навыков и необходимой информации. В настоящее время в учебном процессе используется большое количество современных педагогических технологий.

Термин «педагогическая технология» быстро вошел в лексикон всех развитых стран. В зарубежной педагогической литературе понятие «педагогическая технология» или «технология обучения», изначально соотносилось с идеей «технизации» образовательного процесса, сторонники которой видели в качестве основного способа повышения эффективности образовательного процесса широкое использование технических средств обучения. Эта интерпретация сохранялась вплоть до 70-х годов прошлого века [2: 10].

Технология - это определенный способ обучения, при котором основная нагрузка по реализации функции обучения ложится на управляемый человеком инструмент обучения. В то же время ведущая роль отводится учебнику, который выполняет функцию обучения без помощи учителя. Учитель не преподает, а выполняет функции стимулирования, организации и координации деятельности учащихся [5: 195].

С развитием науки и техники значительно расширились человеческие возможности, появились новые технологии (промышленные, электронные, информационные) с огромными образовательными ресурсами.

Появляются новые технические, аудиовизуальные средства с присущими им новыми приемами, которые становятся неотъемлемой частью образовательного процесса, привнося в него определенную специфику.

Все технологии, созданные и используемые сегодня, делятся на два типа: промышленные и социальные.

Промышленные технологии включают технологии переработки природного сырья (нефть, руда, древесина) или полученные из полуфабрикатов (готовые изделия, часть продукта и т.д.).

Социальная технология - это технология, в которой источником и получателем результата являются люди, а основным параметром, который изменяется – одно или несколько его свойств (например, технология обучения студентов, построенная на основе компьютерного программного обеспечения).

В то же время, когда вся их новизна современных образовательных технологий сводится только к привлечению технологических устройств, трудно говорить о новом качественном уровне образования. Конечно, в настоящее время различные программы тестирования и компьютерные презентации являются неотъемлемой частью образовательного процесса.

Но следует помнить, что инновационные образовательные технологии включают в себя определенные методы и приемы, которые направлены на наиболее эффективное развитие практических навыков, знаний и умственных способностей учащихся. Кроме того, нет сомнений в том, что инновационные образовательные технологии, несмотря на их демонстративный успех у определенных групп учащихся или определенных дисциплины, однако, не всегда должны и могут быть переданы в массовое образование.

Прежде всего, потому, что они изначально ориентированы на определенные категории учащихся, более того, они часто требуют непосредственного участия и руководства своего «создателя».

Технология основана на законах образовательного процесса, как результате научных знаний о процессе воспитания человека. Методика основана на эмпирическом опыте, мастерстве преподавателя, она ближе к его артистизму, искусству.

Технология - это основа, методология - оболочка, форма деятельности преподавателя. Педагогическая технология - это объективная цель образования и обучения, основанная на диагностических целях, разработке и совершенствовании содержания, методов и средств обучения и обучение, которое представляет собой учебный процесс, включающий инновации в области науки и техники [6: 18-26].

Функция технологии состоит в том, чтобы построить образовательный процесс, обеспечивающий заданный результат. Это возможно при

использовании существенных оснований, которые определяют, что работает, и это позволяет реализовать еще одну важную функцию технологии – передачу опыта, использование его другими, поэтому она изначально должна быть лишена личного подхода. Педагогическое образование на уровне осмысленного воспроизведения должно основываться на технологиях, а не на методах, которые либо уникальны, либо предполагают их формальное повторение.

Г.К. Селевко выделяет три аспекта в «педагогической технологии»:

1) научный, согласно которому педагогические технологии являются частью педагогической науки, изучающей и разрабатывающей цели, содержание и методы обучения и проектирования педагогических процессов;

2) процедурный - описательный, описание (алгоритм) процесса, набор целей, содержание, методы и средства достижения запланированных результатов обучения;

3) процессуально-эффективный: реализация технологического (педагогического) процесс, функционирование всех личностных, инструментальных и методических педагогических средств.

Здесь следует учитывать огромные возможности интернет-ресурса. Педагогические технологии являются одной из замечательных возможностей в преподавании предметов основного общего образования. Использование педагогических технологий требует от современного учителя очень большого внимания, а также мастерства.

В современном учебно-воспитательном процессе школы понятие «педагогическая технология» используется на трех иерархически подчиненных уровнях (Г.К. Селевко):

1) общепедагогический (общедидактический) уровень: общепедагогическая (общедидактическая, общеобразовательная) технология характеризует целостный образовательный процесс в каждом образовательном учреждении, на определенном этапе образования. Здесь педагогическая технология является синонимом педагогической системы: она включает в себя совокупность целей, содержания, средств и методов обучения, алгоритм деятельности учителя и учащегося в данном процессе;

2) на методическом уровне (с учетом): термин «частно-предметная технология» применяется как «частная методика», т. е. как совокупность методов и средств для реализации определенного содержания обучения и воспитания в рамках одного учебного предмета, класса, методической подготовки педагога (методики преподавания учебных дисциплин, методика компенсирующего обучения, методика работы учителя, воспитателя);

3) локальный (модульный) уровень: локальная технология - это технология отдельных частей образовательного процесса, решение частных дидактических и образовательных задачи (технология индивидуальной деятельности, формирование понятий, воспитание индивидуальных личностных качеств, технология проведения урока, усвоение новых знаний,

технология повторения и контроля материала, технология самостоятельной работы и др.) [2: 10-15].

Основываясь на приведенных выше определениях, можно выделить основные особенности педагогической технологии. Во-первых, педагогическая технология определяется как деятельность, деятельность педагога и обучающихся. Во-вторых, эта деятельность обязательно основана на педагогических законах и закономерностях. В-третьих, преподавательская и учебная деятельность тщательно продумывается заранее. В-четвертых, это дает гарантированный высокий результат.

В направлении модернизации традиционной системы обучения и воспитания выделены следующие группы технологий.

1) Педагогические технологии, основанные на гуманизации и демократизации педагогических отношений. Это технологии с процедурной направленностью, приоритетом личных отношений, индивидуальным подходом, нежестким демократическим управлением и яркой гуманистической направленностью содержания. К такому виду следует определить технологии педагогики сотрудничества, гуманные и личностные технологии Ш.А.Амонашвили, а также систему преподавания литературы как предмет, формирующий личность, Е.Н. Ильин и др.

2) Педагогические технологии, основанные на активизации и интенсификации деятельности обучающихся. К примеру, отнесем: игровые технологии, технологии проблемного обучения, технологии обучения на основе графических изображений опорных сигналов В.Ф. Шаталова, технологии коммуникативного обучения Е.И. Пассовой и др.

3) Педагогические технологии, основанные на эффективности организации и управления образовательным процессом. Примеры: программированное обучение, педагогические технологии дифференцированного обучения (В.В.Фирсов, Н.П. Гузик), технологии индивидуализации обучения (А.С.Границкая, И. Ент, В.Д. Шадриков), перспективно-развивающее обучение с использованием эталонных схем управления обучением (С.Н. Лысенкова), групповые и коллективные методы обучения (И. Д. Первин, В. К. Дьяченко), компьютерные (информационные) технологии и др. [7: 56].

4) Педагогические технологии, основанные на методическом совершенствовании и дидактической реконструкции учебного материала: объединение дидактических единиц (УДЭ) П. М. Эрдниева, технология «Диалога культур» В. С. Библера и С. Ю. Кургановой, система «Экология и диалектика» Л. В. Тарасовой, технология реализации теории постепенного формирования умственных действий Б. М. Воловича и др.

5) Природоподобный, использующий методы народной педагогики, основанные на естественных процессах развития ребенка: воспитание Л.Н.Толстого, обучение грамоте А. Кушнира, технологии саморазвития М. Монтессори и др.

6) Альтернатива: вальдорфская педагогика Р. Штайнера, технология Дальтона-плана, технология свободного труда С. Френе, технология вероятностного образования А.М. Лобки.

7) Наконец, многие существующие системы авторских школ являются примерами сложных политехник (среди наиболее известных – «Школа самоопределения» А. Н.Тубельский, «Русская школа» И.Ф. Гончарова, «Школа для всех» Е. А. Ямбурга, «Школьный парк» М. Балабана и др.) [6: 20-23].

В настоящее время реформирование и совершенствование системы непрерывного образования страны, которая встала на путь независимого развития, привело к такому уровню государственной политики, который способствует внедрению передовых педагогических и информационных технологий, повышению эффективности образования. Педагогические технологии используются для преподавания во всех сферах образования страны.

Современный учитель с высокими педагогическими знаниями понимает, как учащиеся формируют знания и приобретают навыки, а также как они развивают привычки мышления и позитивное отношение к обучению.

Преподавание с использованием технологий - это сложное действие, которое нужно делать хорошо. Использование педагогических технологий в преподавании всех предметов - это достижение гарантированного результата путем проектирования для конкретных целей.

Технология обучения – это педагогическое направление, которое исследует и обучает наилучшим способом достижение образовательных целей, основанных на технологическом подходе к учебному процессу. Очевидно, что учитель является зрелым специалистом, использующим современные педагогические технологии на каждом уроке [8, с. 94].

Эффективность учебного процесса зависит от умения учителя правильно организовать урок и выбрать правильную форму проведения урока.

В 2020 году весь мир был охвачен пандемией коронавируса COVID-19. Вирус затронул все сферы общественной жизни, производство приостановлено, границы многих стран закрыты, введены карантинные и ограничительные меры. Кардинальные изменения коснулись и сферы образования, в том числе и обучающихся средних общеобразовательных школ, которые вынуждено перешли на многостанционный формат обучения. Все обучающиеся в одно мгновение перестали посещать в школу, из-за ограничительных мер, в том числе были запрещены крупномасштабные мероприятия, экскурсии, прогулки и посещение спортивных и развлекательных мероприятий.

Чтобы не прерывать образовательный процесс, организации среднего общего образования перешел на дистанционное обучение. С переходом на новый формат учебным заведениям пришлось столкнуться со многими трудностями, главной из которых стало отсутствие опыта и практики

массового внедрения технологий удаленного доступа для получения образовательных услуг.

Переход на дистанционное обучение повлиял на всех участников образовательного процесса, стрессовая ситуация затронула учащихся всех уровней образования и школы, учителей, руководство общеобразовательных учебных заведений [3: 1011–1020].

Большая часть обучающихся и учителей школ открыли для себя потенциал использования глобальной сети, неограниченные возможности для повышения своего уровня образования и овладения современными информационными технологиями. Новый образовательный формат позволил обучающимся школ учиться ориентироваться в неисчерпаемых информационных ресурсах, что способствовало повышению познавательной активности и мотивации к самообразованию старшеклассников, тогда как обучающиеся младших классов и основного общего образования испытывали серьезные трудности в вынужденных условиях, вызванных пандемией.

Выводы: Таким образом, подводя итог отметим, что развитие современных образовательных технологий оптимально сочетается с форматом дистанционного обучения, педагоги в таком формате вынуждены были осуществлять доступ к учебному материалу в цифровых вариациях. Многим педагогам ничего не оставалось как научиться обрабатывать материал, полученный в таком виде, модифицировать данные с помощью Интернета.

Учителя школ столкнулись с серьезной проблемой формального наличия навыков донесения учебной информации до школьников, а практика диктовала и диктует освоение и применение в ежедневном процессе образования информационно-дистанционных образовательных технологий, то есть они также должны быть готовы к новому формату образовательного процесса в условиях пандемии. Ряд педагогов столкнулась с рядом проблем различного характера в условиях информационно-дистанционного обучения, включая психологические, педагогические и гуманитарные ограничения. Очевидно, что в будущем система дистанционного образования займет солидную нишу на рынке образовательных услуг, и к этому процессу необходимо активно готовиться уже сейчас [5: 195 – 198].

Сложнее всего дистанционное обучение далось ученикам начальной школы, которые еще не научились правильно читать и писать, кроме того, не обладают необходимой усидчивостью. Более того, в условиях такого плохо организованного дистанционного обучения учителя переложили часть своих обязанностей на объяснение новой темы родителям, которые не обладают необходимыми педагогическими навыками, к тому же заняты своей работой [4: 1011–1020].

Учитывая опыт работы во время пандемии коронавируса, необходимо принять ряд мер для социализации в виртуальном пространстве всех поколений, создать центры повышения уровня квалификации преподавателей

в области ИКТ-технологий, ускоренные курсы для развития уровня профессионального педагогического общения с дистанционным форматом обучения. Такое усиление образования особенно актуально, поскольку в условиях цифровой экономики и цифрового общества образование нуждается в преобразовании, но с учетом вышеперечисленных особенностей и трудностей, а также с учетом лучших традиций. системы образования России в целях сохранения их индивидуальности и самобытности [9: 153-163].

Список литературы

1. Афанасьев, В.В. Педагогические технологии управления: вопросы терминологии, проектирования, классификации // Преподаватель. - 2019.-№ 5.-С.14-19.
2. Боголюбов, В. И. Перспективы развития педагогических технологий / В. И. Боголюбов // Школьные технологии. - 2019. - N 3. - С. 10-15.
3. Компетентностный подход в обучении: технологии реализации. Учебно-методическое пособие / Е.В.Лопанова, Т.Б.Рабочих. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: [infourok.ru/kompetentnostnyy_podhod ...realizacii](http://infourok.ru/kompetentnostnyy_podhod...realizacii) (дата обращения: 10.09.2022).
- 4.Маликов А.В., Потапова И.И., Гаврилюк Е.С. Адаптация профессорско-преподавательского состава вузов к вызовам цифровой экономики // Креативная экономика. 2020. Т. 14. № 6. С. 1011–1020.
- 5.Пилилян Н.Ю. Анализ использования современных образовательных технологий в образовательном учреждении, работающем в дистанционном режиме. Вопросы педагогики. 2020. № 6-2. С. 195 – 198.
- 6.Современные педагогические технологии: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по педагогическим направлениям и специальностям / Автор-составитель: О.И. Мезенцева; под. ред. Е.В. Кузнецовой; Куйб. фил. Новосиб. гос. пед. ун-та. – Новосибирск: ООО «Немо Пресс», 2018. – 140 с.
- 7.Харченко, Л. Н. Практико-ориентированные педагогические технологии: презентация / Л. Н. Харченко. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – 205 с. — [Электронный ресурс] - Режим доступа: biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240806 (дата обращения: 10.09.2022).
- 8.Alkarov E.M. Technology of professional competence improvement in the conditions of retraining and advanced training of teachers of secondary schools // Innovations and modern pedagogical technologies in the education system: materials of the IX international scientific conference on February 20–21, 2019. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2019. – 138 p.
9. Oborin, M. S. The impact of the COVID-19 pandemic on the educational process. Servis v Rossii i za rubezhom [Services in Russia and Abroad], 14(5), 153-163.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Силкина Ольга Юрьевна,

Казанский государственный энергетический университет,

г. Казань, Россия

e-mail: S-Olga2002@yandex.ru

Зарипова Римма Солтановна,

Казанский государственный энергетический университет,

г. Казань, Россия

e-mail: zarim@rambler.ru

Аннотация. Стремительная цифровизация экономики привела к внедрению различных информационных технологий (с одной стороны, повышающих качество и производительность, а с другой стороны, создающих угрозы безопасности) в деятельность организаций. Именно поэтому параллельно с цифровизацией деятельности предприятий должна вестись работа по разработке и внедрению методов и средств, обеспечивающих информационную безопасность. Целью данной работы является обоснование значимости информационной безопасности в условиях цифровизации экономики. Задачами – описание понятия «информационная безопасность», средств и методов обеспечения информационной безопасности, обоснование на конкретном примере важности информационной безопасности в условиях цифровизации экономики. В статье на примере цифровизации деятельности автовокзала обосновывается необходимость обеспечения информационной безопасности в условиях цифровизации экономики, описываются уязвимости информационной системы автовокзала, угрозы, которые могут возникнуть в результате существования этих уязвимостей, и пути их предотвращения.

Ключевые слова. Цифровизация, цифровизация экономики, информационная безопасность, угрозы информационной безопасности, средства и методы обеспечения информационной безопасности.

ENSURING INFORMATION SECURITY IN THE CONDITIONS OF THE ECONOMY DIGITALIZATION

Silkina Olga Yurievna,

Kazan State Power Engineering University,

Kazan, Russia

e-mail: S-Olga2002@yandex.ru

Zaripova Rimma Soltanovna,

Abstract. The rapid digitalization of the economy has led to the introduction of various information technologies (on the one hand, improving quality and productivity, and on the other, creating security threats) into the activities of organizations. That is why, in parallel with the digitalization of the activities of enterprises, the development and implementation of methods and tools that ensure information security should be carried out. The purpose of this paper is to justify the importance of information security in the digitalization of the economy. The objectives are to describe the concept of "information security", means and methods of ensuring information security, justification on a specific example of the importance of information security in the digitalization of the economy. In the article, using the example of digitalization of the bus station justified the need for information security in the digitalization of the economy, describing the vulnerability of the information system of the bus station, the threats that may arise from the existence of these vulnerabilities, and ways to prevent them.

Keywords. Digitalization, economy digitalization, information security, threats to information security, means and methods of ensuring information security.

Введение. Стремительное развитие информационных технологий и постепенное внедрение их в различные сферы деятельности человека повлекло за собой процесс цифровизации экономики, т.е. процесс повсеместного внедрения цифровых технологий в экономику [4]. В настоящее время множество отраслей производства товаров и услуг активно разрабатывают, внедряют и используют современные информационные технологии для увеличения объёмов производства и улучшения качества производимой продукции и предоставляемых услуг. Однако, несмотря на множество преимуществ, связанных с цифровизацией, возникает ряд проблем, решение которых необходимо для успешного внедрения современных инструментов информационных технологий в процесс организации деятельности различных предприятий. Одной из таких проблем является проблема обеспечения информационной безопасности [8].

Информационная безопасность – состояние защищённости информационных ресурсов (информационной среды) от внутренних и внешних угроз, способных нанести ущерб интересам личности, общества, государства (национальным интересам) [1]. Обеспечение информационной безопасности является ключевым аспектом деятельности любой организации в условиях цифровизации, так как именно благодаря ей обеспечивается бесперебойное функционирование предприятия, его целостность и независимость [5].

Цель исследования: обоснование значимости информационной безопасности в условиях цифровизации экономики.

Задачи исследования: описание понятия «информационная безопасность», средств и методов обеспечения информационной безопасности, обоснование на конкретном примере важности информационной безопасности в условиях цифровизации экономики.

Методика и организация исследования. В качестве примера, для обоснования важности информационной безопасности в условиях цифровизации экономики, рассмотрим процесс цифровизации организации междугородних пассажирских автомобильных перевозок, заключающийся в создании и внедрении информационной системы автовокзала, призванной повысить качество и эффективность автомобильных перевозок, повысить удобство пассажиров и снизить нагрузку на персонал автовокзалов.

При создании и внедрении любой информационной системы важно обеспечивать безопасность функционирования данной системы и данных, хранящихся в ней, для предотвращения проникновения злоумышленников в систему с целью несанкционированного использования как самой системы, так и данных.

Важной частью обеспечения информационной безопасности информационной системы является выявление и анализ возможных уязвимостей (недостатков программного средства или информационной системы в целом, которые могут быть использованы для реализации угроз безопасности информации [6]) системы и угроз, которые могут быть реализованы в результате наличия этих уязвимостей.

Для определения уязвимостей информационной системы автовокзала, в первую очередь, необходимо определить её функционал, то есть функции, которые будет или уже имеет система [2]. Основными функциональными возможностями информационной системы автовокзала являются:

- подбор подходящего маршрута на основе введённых начального и конечного пунктов и расчёт стоимости билета;
- возможность покупки билета посредством сети Интернет;
- возможность бронирования билета как самостоятельно пассажиром, так и через кассу с регистрацией брони в программе и выдачей номера брони пассажиру;
- возможность получения информации о статусе конкретной перевозки (посадка, отправлен, прибыл и т.д.)
- возможность получения отчёта по количеству проданных билетов;
- ведение статистики поисков маршрутов и количества покупок билетов по каждому направлению с целью развития сети и объёма транспортных перевозок.

Исходя из функциональных возможностей информационной системы, можно выявить уязвимости, которые могут возникнуть при её использовании. В данном случае могут быть выявлены следующие уязвимости:

- недостатки, связанные с неправильной настройкой параметров программного обеспечения;
- недостатки, связанные с неполнотой проверки вводимых (входных) данных;
- недостатки, связанные с межсайтовым скриптингом (возможность внедрения кода в веб-страницы, которые могут просматривать нелегитимные пользователи);
- недостатки, приводящие к утечке/раскрытию информации ограниченного доступа;
- недостатки, связанные с аутентификацией;
- недостатки, связанные с управлением полномочиями;
- недостатки, связанные с управлением разрешениями, привилегиями и доступом [3].

В результате анализа функциональных возможностей информационной системы и её возможных уязвимостей могут быть определены угрозы, способные возникнуть в процессе использования системы. Так, в процессе использования информационной системы автовокзала могут возникнуть следующие угрозы:

- утечка данных пассажиров, необходимых при бронировании и покупке билетов;
- подмена статуса перевозки;
- утечка данных статистики, собираемой информационной системой;
- продажа билетов на несуществующие места или на несуществующие рейсы.

Утечка данных пользователей может привести к серьёзным последствиям, так как при покупке и бронировании билетов используются такие персональные данные, как фамилия, имя, отчество, дата рождения, паспортные данные. Эти данные могут быть использованы мошенниками в противозаконных целях.

Подмена статуса перевозки, может быть реализована различными террористическими группами.

Утечка данных статистики, собираемой информационной системой, может быть реализована конкурентами с целью ослабления предприятия.

Продажа билетов на несуществующие места или на несуществующие рейсы выгодна мошенникам, которые таким образом получают прибыль.

Очевидно, что все эти и другие возможные угрозы приводят к нарушению деятельности автовокзала, снижению качества предоставляемых услуг и уровня безопасности пассажиров. Именно поэтому как в процессе разработки, так и в процессе использования информационной системы важно обеспечивать информационную безопасность.

Для обеспечения информационной безопасности используются различные методы и средства, которые, в свою очередь, подразделяются на организационно-правовые и инженерно-технические.

Организационно-правовые методы и средства защиты информации заключаются в мероприятиях использования и подготовки законодательных и нормативных документов в области информационной безопасности, которые на правовом уровне должны регулировать доступ к информации со стороны потребителей.

Инженерно-технические методы и средства – это совокупность специальных органов, технических средств и мероприятий по их использованию в интересах защиты конфиденциальной информации.

Средства инженерно-технической защиты делятся на:

- физические средства (различные средства и сооружения, препятствующие физическому проникновению злоумышленников на объекты защиты и к материальным носителям конфиденциальной информации и осуществляющие защиту персонала, материальных средств, финансов и информации от противоправных воздействий);
- аппаратные средства (приборы, устройства, приспособления и другие технические решения, используемые в интересах защиты информации);
- программные средства (специальные программы, программные комплексы и системы защиты информации в информационных системах различного назначения и средствах обработки данных);
- криптографические средства (специальные математические и алгоритмические средства защиты информации, передаваемой по системам и сетям связи, хранимой и обрабатываемой на ЭВМ с использованием разнообразных методов шифрования) [7].

Результаты исследования. Так, информационная безопасность информационной системы автовокзала может быть достигнута путём выполнения следующих действий:

1. обеспечение нормативно-правовой базы организации деятельности автовокзала в рамках информационной безопасности;
2. обучение персонала безопасному пользованию информационной системой, и действиям при возникновении различных внештатных ситуаций;
3. оснащение автовокзала средствами физической защиты информации (сейфами для хранения документов; помещениями для серверов с ограниченным доступом для работников и других лиц и т.д.);
4. использование аппаратных средств защиты информации (сетевых фильтров; устройств «перекрывающих» потенциальные каналы утечки информации или позволяющие их обнаружить и т.д.);
5. использование антивирусов, системы аккаунтов и паролей, программных межсетевых экранов и т.д.;
6. использование средств шифрования данных.

Так, путём выполнения этих требований может быть достигнута информационная безопасность автовокзала.

Выводы. В заключение можно сказать, хотя цифровизация и предоставляет множество преимуществ и инструментов для эффективного развития организаций, улучшения их производительности и качества, она также имеет и ряд проблем, одной из которых является обеспечение информационной безопасности.

Обеспечение информационной безопасности предприятия в условиях цифровой экономики является важным условием его существования, бесперебойной деятельности и конкурентоспособности на рынке. Воспользовавшись уязвимостями в системе информационной безопасности, мошенники, террористические группы, конкуренты могут в значительной степени нарушить деятельность организации, снизить качество продукции и услуг, создать угрозу независимости и развитию.

Список литературы

1. Вострецова Е.В. Основы информационной безопасности: учебное пособие для студентов вузов / Е.В. Вострецова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с.

2. Галиуллина Э.Р., Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Алгоритмы обеспечения безопасности финансовых транзакций в мобильной коммерции / Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 4-3. С. 25-28.

3. ГОСТ Р 56546-2015 Защита информации. Уязвимости информационных систем. Классификация уязвимостей информационных систем: национальный стандарт Российской Федерации : издание официальное : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 19 августа 2015 г. N9 1181-ст : введен впервые : дата введения 2016-04-01 / разработан Обществом с ограниченной ответственностью «Центр безопасности информации» (ООО «ЦБИ»). – Москва: Стандартинформ, 2015.

4. Захаров Д.В. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы // Развитие науки, национальной инновационной системы и технологий: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 13 мая 2020 г. – Белгород, 2020. – С. 102-107.

5. Злыгостев Д.Д., Зарипова Р.С. Информационная безопасность как инструмент обеспечения экономической безопасности предприятий // Инновации в информационных технологиях, машиностроении и автотранспорте: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. 2017. С. 23-25.

6. Методы и средства защиты информации / А. Аль-Аммори, П.В. Дьяченко, А.Е. Клочан, Е.В. Бакун, И.К. Козелецкая // The Scientific Heritage – №51, 2020. С. 32-42

7. Уязвимости информационных систем / И.В.Зубарев, И.В. Жидков, И.В. Кадушкин, С.А.Медовщикова // Информационные и математические технологии в науке и управлении – №3, 2016. – С. 174-184.

8. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Экономическая безопасность предприятий в условиях цифровой экономики // Преподавание информационных технологий в Российской Федерации: Материалы Семнадцатой открытой Всероссийской конференции. 2019. С. 63-66.

УДК 378

ЭЛЕКТРОННАЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Турпалова Макка Сайдахметовна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: miss.mak@bk.ru

Зайналабдиева Танзила Сулумбековна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: Ibragim-0808@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы проведения аккредитационного мониторинга образовательной организации на соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта, с применением аккредитационных показателей. Один из пунктов аккредитационных показателей является наличие в образовательной организации электронной информационно-образовательной среды.

Ключевые слова: аккредитационный мониторинг, аккредитационные показатели, электронная информационно-образовательная среда.

ELECTRONIC INFORMATION AND EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS AN INDICATOR OF THE EFFECTIVENESS OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Turpalova Makka Saidakhmetovna,

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: miss.mak@bk.ru

*Zainalabdieva Tanzila Sulumbekovna,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia
e-mail: Ibragim-0808@mail.ru*

Annotation. This article discusses the issues of conducting accreditation monitoring of an educational organization for compliance with the requirements of the federal state educational standard, using accreditation indicators. One of the points of accreditation indicators is the presence of an electronic information and educational environment in an educational organization.

Keywords: accreditation monitoring, accreditation indicators, electronic information and educational environment.

Основными приоритетами образовательной организации и их интеграцией с целями и показателями эффективности являются подтверждение аккредитации образовательной организации и сосредоточение внимания на качестве образовательных услуг.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2022 г. N 450 проводится аккредитационный мониторинг, предметом которого является систематическое стандартизированное наблюдение за выполнением организациями, осуществляющими образовательную деятельность, аккредитационных показателей. Аккредитационный мониторинг проводится в целях выявления фактов несоблюдения аккредитационных показателей, направления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, рекомендаций по повышению качества образования.

Для проведения аккредитационного мониторинга приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2021 № 1094 "Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования", утверждены аккредитационные показатели по образовательным программам высшего образования. Аккредитационные показатели устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования.

Один из показателей аккредитационного мониторинга это наличие электронной информационно-образовательной среды.

Значение показателя для образовательной организации учитываются в том случае, если на официальном сайте образовательной организации представлены:

1. Информация, подтверждающая наличие доступа к сети «Интернет».

2. Доступ к электронной библиотечной системе.

3. Электронные портфолио обучающихся.

Доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программам практик.

Электронная информационно-образовательная среда (далее ЭИОС) – совокупность информационных, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, электронных информационных и образовательных ресурсов, обеспечивающих условия освоения обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Назначение ЭИОС:

обеспечение информационной открытости образовательной организации в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования;

организация образовательной деятельности и обеспечение доступа пользователей к информационно-образовательным ресурсам ЭИОС.

Пользователями ЭИОС являются абитуриенты, обучающиеся, научно-педагогические работники и работники структурных подразделений образовательной организации.

Цели использования ЭИОС в образовательной организации:

— создание на основе современных информационных технологий единого образовательного пространства;

информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с требованиями к реализации образовательных программ Университета;

— создание на основе современных информационных технологий площадки для коммуникации между научно—педагогическими работниками и обучающимися.

Основные задачи ЭИОС:

— организация доступа к основным профессиональным образовательным программам, учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, программам государственной итоговой аттестации, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;

— фиксация хода образовательного процесса, результатов текущей, промежуточной аттестации и результатов освоения основной профессиональной образовательной программы;

— формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы;

— создание условий для организации взаимодействия между участниками образовательного процесса, в том числе синхронного и (или) асинхронного посредством сети «Интернет»;

— проведение всех видов занятия, процедур оценки результатов обучения, реализации которых предусматривает применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Доступ к ЭИОС обеспечивается из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-коммуникационной сети Интернет (далее — сеть «Интернет») как на территории образовательной организации.

В ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» используется автоматизированная информационная система АИС «Тандем».

АИС «Тандем» - единая информационная система управления учебным процессом.

АИС «Тандем» – комплексное решение для автоматизации основных процессов поддержки управления основной деятельностью государственных, автономных и коммерческих образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

В период 2021-2022 учебного года в рамках внедрения АИС «Тандем» проделана следующая работа:

- внесено 137 учебных плана, создано 725 рабочих учебных планов для всех курсов;
- полностью сформирована и распределена нагрузка на 2022-2023 учебный год;
- проведена интеграция с суперсервисом «Поступление в ВУЗ онлайн»;
- запущен новый личный кабинет абитуриента, с помощью которого была организована подача онлайн-заявлений в период приемной кампании;
- настроена бесшовная интеграция СДО «Moodle» с электронно-библиотечной системой «Юрайт».

В заключение можно сделать вывод: показатели эффективности деятельности образовательной организации являются основой контроля качества федеральных государственных образовательных стандартов. В образовательных стандартах сформулированы требования к кадровому, учебно-методическому и материально-техническому обеспечению учебного процесса, а также организации различного рода практик, государственной итоговой аттестации и уровню профессиональной подготовленности выпускников. Данные требования являются основой аккредитационных показателей.

Список литературы

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Бурняшов, Б. А. Электронная информационно-образовательная среда учреждения высшего образования: монография / Б. А. Бурняшов. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2017. — 216 с.

3. Зырянов С. М., Кабытов П. П., Калмыкова А. В. Единая цифровая среда доверия: формирование и поддержание; под редакцией С. М. Зырянова, Л. К. Терещенко. — Москва : Юриспруденция, 2022. — 137 с.

4. Пустовая, О. А. Информационно-измерительные системы и АСУ ТП : учебник / О. А. Пустовая, Е. А. Пустовой. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 104 с.

УДК 378

ЭЛЕКТРОННОЕ ПОРТФОЛИО УЧЕБНЫХ И ВНЕУЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Турпалова Макка Сайдахметовна,

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

e-mail: miss.mak@bk.ru

Аннотация. В данной статье рассматривается электронное портфолио обучающихся и педагогов, как важный показатель учета учебной и внеучебной деятельности. Также описываются методы и средства для создания электронного портфолио. Приведены востребованные и лучшие платформы для использования как для ведения личной страницы, так и для внедрения в учебные организации.

Ключевые слова: электронное портфолио, образование, обучающиеся, достижения, платформы.

ELECTRONIC PORTFOLIO OF EDUCATIONAL AND EXTRACURRICULAR ACHIEVEMENTS OF STUDENTS

Turpalova Makka Saidakhmetovna,

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: miss.mak@bk.ru

Annotation. This article discusses the electronic portfolio of students and teachers as an important indicator of accounting for educational and extracurricular activities. It also describes methods and tools for creating an electronic portfolio. The most popular and best platforms for use both for maintaining a personal page and for implementation in educational organizations are given.

Key words: e-portfolio, education, students, achievements, platforms.

На сегодняшний день в организации образовательного процесса используются несколько методов оценивания результатов обучения: письменные проверочные работы (самостоятельные работы), контрольные работы, устный опрос, лабораторные и практические работы, тестирование и т.п. Данные методы нацелены главным образом на оценку знаний, умений и навыков студента по конкретной дисциплине. В то время как личные, «общественно–значимые» и академические достижения студентов за пределами вуза остаются за кадрами оценивания. В связи с этим необходимо использовать альтернативные методы и технологии оценивания деятельности участников образовательного процесса. Одним из методов оценивания результатов деятельности является технология электронного портфолио. Технология электронных портфолио – оценочная технология, направленная на накопление, хранение, развитие и презентацию индивидуально значимых результатов. Обязательным условием формирования электронного портфолио своих достижений является осознание студентом критериев отбора материалов для оценивания, понимание критериев оценки личных результатов и свобода в отражении личностных качеств обучаемого.

Электронное портфолио состоит из достижений в области образования, спорта и культуры. Примерный перечень сведений для информационного портфеля может выглядеть следующим образом:

- дипломы победителей и призеров Всероссийских олимпиад и спартакиад, включенных в перечень Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ;

- победы в конкурсах регионального и федерального уровня;
- участие в чемпионатах WorldSkills;
- участие в научных конференциях, публикации в периодических изданиях;
- спортивные достижения;
- участие в официальных волонтерских движениях;
- различные мероприятия и другие достижения.

Портфолио также может содержать рекомендательные письма от преподавателей и руководителей проектов, отзывы научных руководителей.

В Америке и Европе работа с электронным портфолио систематизирована с 1990-х годов. Модели портфолио часто разрабатываются и тестируются на базе образовательных учреждений с участием исследовательских групп. Эта инициатива поддерживается и финансируется за счет федеральных средств. Например, в Соединенных Штатах с конца 1980-х и начала 1990-х годов в рамках Коалиции базовых школ были созданы рабочие группы, объединяющие ряд школ, внедряющих портфолио-технологии в специализированное образование. В то же время штаты Вермонт, Калифорния, Коннектикут, Мэриленд, Нью-Йорк и Техас разрабатывают свои собственные альтернативные системы оценки. Эти шаги

преобразуют нынешнюю государственную систему тестирования и помогают поддерживать преемственность между начальным, средним и высшим образованием.

В европейском опыте цифровых портфолио особое внимание уделяется интернационализации начального и непрерывного профессионального образования. Европейские страны стремятся к взаимному признанию сертификационных и квалификационных документов. Получается, что студент или абитуриент может легко поступить в учебные заведения Европейского союза, предоставив, помимо оценок в школе, свой цифровой банк достижений. Эта практика раздвигает границы получения наилучшего образования для обучающихся.

В России опыт ведения цифрового банка достижений серьезно внедряется пока только в некоторых университетах и школах. Любая образовательная организация, которая хочет сейчас вести цифровое портфолио учащихся, сталкивается с рядом проблем, начиная от выбора формата ведения банка достижений и заканчивая техническими средствами реализации. На сегодняшний день это отдельные попытки инициативных институтов.

Развитие информационных технологий позволяет формировать электронное портфолио на основе сетевых баз данных и интернет-технологий. Существуют различные способы создания электронного портфолио обучающихся – от разработки своего сайта до создания коллекций ссылок на свои работы в виде интернет-закладок. Удобным способом создания учебных портфолио является использование специализированных веб-систем – **ВебФолио**, **uPortfolio**, **4portfolio.ru** и другие.

ВебФолио - это инновационная платформа для создания и ведения электронного портфолио школы, учителей и обучающихся. Портфолио, созданное в нашем конструкторе, полностью соответствует профессиональному стандарту педагога и ФГОС. Вместе с портфолио каждый пользователь получает персональный сайт, на котором может отражать персональные достижения и победы, делиться новостями.

uPortfolio - это онлайн сервис, который позволит легко самостоятельно создать красивое и профессиональное электронное портфолио. Учтены все современные требования к структуре портфолио, а также прост и удобен в использовании.

4portfolio.ru - платформа для ведения портфолио, а также позволят выпускнику и дальше вести свое портфолио, что значительно повысит шансы успешного трудоустройства. Уникальный стиль каждого портфолио легко сочетается с фирменным шаблоном портфолио для обучаемого и педагога. Инструменты портала не требуют от пользователя специальных технических знаний.

Ведение электронного портфолио - одно из основных направлений современного практико-ориентированного обучения. Содержание портфолио

студента демонстрирует не только его учебные компетенции, но и способность к самоорганизации, коммуникативные навыки и мышление. Электронное портфолио должно стать элементом целостной образовательной стратегии.

Список литературы

1. Анопченко Т.Ю., Максимов В.А., Мошкин И.В. Составление индивидуального электронного портфолио в соответствии с кредитномодульной системой обучения [Текст, таблицы] / Южный федеральный университет. - Ростов н/Д. Изд-во АкадемЛит, 2011. 160 с. Электронный ресурс. URL: <http://portal-u.ru/elektronm2>.

2. Ильина Е.А. Критериальное оценивание. Электронный ресурс. URL: <http://festival.1september.ru/articles/588262/>.

3. Ильичева С.В. Разработка модели электронного портфолио на базе mahara/moodle как технологии управления качеством образовательного процесса и индивидуальным прогрессом студента. Сборник тезисов докладов конференции молодых ученых, Выпуск Р. – СПб: СПбГУ ИТМО, 2011 г. – 146 с.

УДК 342

КОНЦЕПЦИИ И ТЕХНОЛОГИИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Устарханова Макка Сайдиевна,
студентка

*Чеченский государственный педагогический университет,
г. Грозный, Россия
e-mail: vashstroy@mail.ru*

Тайсумова Халимат Вахаевна,

*Чеченский государственный педагогический университет,
г. Грозный, Россия
e-mail: vashstroy@mail.ru*

Аннотация. В данной статье рассматривается концепция в эпоху цифровизации в системе государственного управления с появлением таких изобретений, как компьютер и Интернет, которые произвели великую революцию в мире технологий, что привело к тому, что они стали одним из основных инструментов в различных областях работы, чтобы воспользоваться преимуществами, предлагаемыми Интернетом, для экономии времени. В прошлом учреждения полагались только на человеческие кадры для выполнения рабочих задач, которые требовали от

сотрудников много времени и больших усилий, но с развитием мира в двадцать первом веке и появлением информационных технологий давление и бремя на сотрудников уменьшилось. Также в статье рассмотрены основы применения коммуникационных технологий в административных системах, особенности и цели электронного управления, инструменты и человеческие элементы, участвующие в успехе цифровой административной системы, преимущества и недостатки цифрового управления.

Ключевые слова: технологии, интернет, государственное управление, компьютер, цифровизация, инновации, электронные управления, человеческие кадры.

CONCEPTS AND TECHNOLOGIES IN THE AGE OF DIGITALIZATION IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

Ustarkhanova Makka Saidievna,

student

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: vashstroy@mail.ru

Taisumova Halimat Vakhaevna

Chechen State Pedagogical University,

Grozny, Russia

e-mail: vashstroy@mail.ru

Abstract. This article discusses the concept in the era of digitalization in the public administration system with the advent of inventions such as the computer and the Internet, which made a great revolution in the world of technology, which led to the fact that they have become one of the main tools in various fields of work to take advantage of the benefits offered by the Internet to save time. In the past, institutions relied only on human resources to perform work tasks that required a lot of time and effort from employees, but with the development of the world in the twenty-first century and the advent of information technology, the pressure and burden on employees has decreased. The article also discusses the basics of the use of communication technologies in administrative systems, the features and objectives of electronic management, tools and human elements involved in the success of the digital administrative system, the advantages and disadvantages of digital management.

Key words: technologies, internet, public administration, computer, digitalization, innovations, electronic controls, human resources.

Цифровое управление — это раздел теории управления, в котором цифровые компьютеры используются в качестве контроллеров системы.

Здесь за реализацию алгоритма управления отвечает компьютер. Цифровая система управления также может принимать форму микроконтроллера на специализированной интегральной схеме и даже на настольном компьютере, в значительной степени в зависимости от необходимости.

Как правило, цифровая система управления состоит из аналого-цифрового преобразования для преобразования аналогового ввода в цифровой формат для машины, цифро-аналогового преобразования для преобразования цифрового вывода в формат, который может быть введен в установку, и цифрового контроллера в форме компьютер, микроконтроллер или программируемый логический контроллер.

Интернет облегчает и помогает переходу государственных секторов или компаний к бизнес-модели, основанной на цифровых технологиях для инновационных продуктов и услуг, поскольку количество устройств, подключенных к Интернету во всем мире значительно растет, а его число сегодня достигает почти 8,4 миллиарда устройств, с расчетом, что это число достигнет сотен миллиардов [1].

Цифровая трансформация требует от государственных учреждений и частных компаний использования Интернета, чтобы быть более осведомленными, предсказуемыми и гибкими в работе, что позволит им быстрее внедрять инновации для достижения желаемых результатов своего бизнеса. Чтобы добиться успеха, государственные и частные организации должны применять цифровую структуру по всему спектру, включающему четыре основные темы: технологии, данные, люди и процессы.

Огромное количество мобильных устройств, инструментов подключения к Интернету и цифровых услуг в государственном и частном секторах потребуют огромных сетей и развитой инфраструктуры. Благодаря объединению людей, процессов и данных в сеть Интернет принесет с собой возможности, которые приведут к быстрым изменениям. Огромное количество мобильных устройств, инструментов подключения к Интернету и цифровых услуг в государственном и частном секторах потребуют огромных сетей и развитой инфраструктуры [2].

Цифровое или электронное управление определяется как область, в которой все его функции и задачи зависят от современной технологии, которой является Интернет посредством использования компьютерного оборудования и программного обеспечения, которое основано на выполнении требуемых задач в полной мере, и это система, которая основана на компьютеризации управления, то есть его полной зависимости от электронного стиля [5].

С появлением информационных технологий, совпавшим с изобретением компьютеров, в семидесятых годах прошлого века началось применение электронного управления в организациях, так как административная сфера стала постепенно развиваться и расти за счет компьютеризации, что побудило владельцев компаний применять

электронный менеджмент, обеспечивающий большое количество кадров. Однако электронный менеджмент в его здравом смысле появился не в 90-х годах прошлого века, ознаменовавшихся расширением и распространением управленческих вычислений.

Применение коммуникационных технологий в административных системах базируется на совокупности следующих основ:

- Инфраструктурные системы
- Системы управления трудом
- Интеграция административных систем и информационных технологий через сеть передачи данных
- Транзакционные услуги
- Наличие подключения к интернету
- Разработаны информационные системы управления
- Человеческий элемент с опытом и компетенцией в работе с электронными механизмами управления [3].

Особенности электронного управления:

Низкие затраты: поскольку затраты, которые необходимы учреждениям для реализации проектов в традиционных системах, больше, чем в цифровых системах.

Прозрачность: система работы электронных систем характеризуется достоверностью и точностью в связи с тем, что эти системы подлежат административному контролю.

Простота процедур: одной из особенностей работы с электронными системами является то, что процедуры выполняются быстрее и с меньшими усилиями.

Повышение квалификации: эффективность производительности в работе повышается при наличии других характеристик прозрачности и более легкого выполнения процедур.

Элементы электронного управления включают в себя наиболее важные инструменты и человеческие элементы, участвующие в успехе цифровой административной системы, а именно:

- компьютеры, подключенные к Интернету
- контроль с использованием инструментов и методов управления с помощью человеческих кадров
- техническая поддержка
- электронные приложения
- базы данных
- программное обеспечение для управления проектами
- менеджеры с разной функциональной иерархией
- операционная система и сетевое управление, известное как «программное обеспечение» [4].

Целями электронного управления можно считать: пользование преимуществами коммуникационных технологий для повышения

производительности труда и экономии времени и усилий, экономия административных расходов за счет сокращения штата сотрудников, развитие уровня услуг, предоставляемых учреждениями своим клиентам, в соответствии с их видением, целями и общей политикой, содействие инновациям и творчеству в административной сфере, развитие ресурсов и их более эффективного использования, сокращение географических расстояний за счет межведомственной связи через Интернет.

Несмотря на множество преимуществ, предоставляемых электронным управлением в развитии учреждений, это палка о двух концах, не лишенная и недостатков:

1. Административная некомпетентность

Эта проблема возникает при переходе от традиционного административного стиля к электронному без достаточного опыта, чтобы администрация не попадала в проблемы, приводящие к возникновению контрпродуктивных результатов, таких как снижение производительности труда, и это, в частности, происходит при применении административных систем сразу, а не постепенно, что требуется для того, чтобы все работники могли получить опыт и навыки работы с административными вычислительными механизмами.

2. Электронный шпионаж

Проблема проникновения остается одним из наиболее заметных препятствий, с которыми до сих пор сталкиваются технологические системы, от которых не ускользнуло электронное управление, из-за отсутствия программ защиты, которые не позволяют хакерам украсть базы данных учреждений, содержащие всю информацию, относящуюся к административным системам, нанесение ущерба интересам компаний, которые подвергаются нарушению.

Несмотря на массовое распространение цифрового управления в развитом мире, до сих пор многие страны сталкиваются с трудностями при внедрении административных вычислений в своих учреждениях из-за нескольких факторов, в том числе:

1. Отсутствие у человеческих кадров опыта работы с электронными механизмами управления и его основами.

2. Интернет есть не во всех учреждениях.

3. Ограниченный доступ к данным в результате использования систем защиты и безопасности.

4. В электронных системах отсутствуют программы защиты информации, что делает их уязвимыми для взлома в любой момент.

5. Отсутствие технологической инфраструктуры, которая является одной из основ административных вычислений.

Масштабы интеллекта и развитие стран в управлении и функционировании правительств, инфраструктуры и бизнеса будут основываться на цифровой трансформации, которая является одним из

важнейших факторов, определяющих будущее людей. Руководители стремятся повысить эффективность, сократить расходы и быстро и гибко внедрять новые услуги.

Цифровая трансформация также способствует преобразованию методов работы во многих секторах, таких как нефть и газ, банковское дело, розничная торговля, туризм и обрабатывающая промышленность, в современные методы, которые могут создавать новые и инновационные возможности трудоустройства, что будет способствовать значительному экономическому росту.

Таким образом, можно сделать вывод, что цифровая трансформация предоставляет огромные возможности для государственных учреждений и частных компаний по различным аспектам, наиболее важным из которых является достижение целей учреждений и подключение их к своему стратегическому видению с возможностями, которые меньше, чем тратятся впустую в настоящее время или до цифровой трансформации. Цифровая трансформация поможет организациям улучшить свой производственный путь и использовать свои материалы более эффективно и оптимально. Цифровая трансформация откроет больше возможностей после открытия диалога между государственным и частным секторами и партнерства между ними в сотрудничестве со всеми министерствами. Осознание неизбежности этого сдвига и коллективная работа способствуют в основном росту и процветанию этих секторов, что положительно отразится на прогрессе стран в большей осознанности и гибкости в работе, и способности прогнозировать и планировать будущее.

Список литературы

1. Буров В. В., Петров М. В., Шклярчук М. С., Шаров А. В. «Государство как платформа»: подход к реализации высокотехнологичной системы государственного управления // Государственная служба. 2018. № 3.
2. Иванов В. В., Малинецкий Г. Г. Цифровая экономика: от теории к практике // Инновации. 2017. № 12.
3. Ефремов А. А. Оценка воздействия правового регулирования на развитие информационных технологий: механизмы и методика // Закон. 2018. № 3.
4. Крупеня Е.М. Законотворчество: К проблеме понимания в условиях цифровизации общества и функционирования государства-платформы // Трансформация правовой реальности в цифровую эпоху: сб. науч. тр. - М.: Ин-т законо-дат. и сравн. правоведения при Правительстве РФ: ИНФРА-М, 2019.
5. Корчагин С., Польшиков Б. Цифровая экономика и трансформация механизмов государственного управления. Риски и перспективы для России // Свободная мысль. 2018. № 1.

Научное издание

**Современные направления развития экономики и
Управления образованием**

***Сборник материалов
Всероссийской научно-практической конференции с
международным участием***

г. Грозный, 27 октября 2022 года

Подготовка оригинал-макета **Сулейманова М.А.**
Дизайн обложки **Эскаева Г.А.**

Подписано в печать **28.11.2022 г.** Формат 60×84^{1/16}.
Гарнитура «Таймс». Бумага офсетная. Печать ризографная.
Усл. п. л. 10. Уч.-изд. л. 10. Тираж 500 экз. Заказ №21-0?-00?.



Отпечатано в типографии АЛЕФ
367002, РД, г. Махачкала, ул. С.Стальского 50, 3 этаж
Тел.: +7 (8722) 935-690, 599-690, +7 (988) 2000-164
www.alefgraf.ru, e-mail: alefgraf@mail.ru