

**Издательский дом «Плутон»**

**Журнал о гуманитарных науках «Гуманитарный трактат»**

**ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431**

**УДК 378.001**

XIV Международная научная конференция  
«Человекознание»

**СБОРНИК СТАТЕЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

09 октября 2017

Кемерово

## СБОРНИК СТАТЕЙ ЧЕТЫРНАДЦАТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ЧЕЛОВЕКОЗНАНИЕ»

09 октября 2017 г.

**ББК** Ч 214(2Рос-4Ке)73я431

**ISBN** 978-5-9500488-3-8

Кемерово УДК 378.001. Сборник статей студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава. По результатам XIV Международной научной конференции «Человекознание», 09 октября 2017 г. [www.gumtraktat.ru](http://www.gumtraktat.ru) / Редкол.:

П.И. Никитин - главный редактор, ответственный за выпуск.

Н.В.Обелюнас - кандидат филологических наук, экс-преподаватель кафедры журналистики и русской литературы 20 века КемГУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

А.Е. Чурсина – редактор, ответственный за первичную модерацию и рецензирование статей.

С. А. Уталиев – доктор философских наук; Казахско-Русский Международный университет (КРМУ)

С. С. Жубакова - кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики и самопознания, Евразийский Национальный университет имени Л.Н. Гумилева

И. В. Воробьёва - кандидат культурологии, доцент кафедры культурологии Белорусского государственного университета.

Е. В. Суворцева - кандидат филологических наук; Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова.

З. М. Мухамедова - доктор философских наук, кафедра социально-гуманитарных наук Ташкентский государственный стоматологический институт.

А. А. Бейсембаева - кандидат педагогических наук, профессор кафедры Педагогики и психологии Казахского университета международных отношений и мировых языков имени Абылай хана

Х. Б. Норбутаев - кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой начального образовании Термезский государственный университет

Г. М. Сыдыкова - кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Кыргызского Национального университета имени Жусупа Баласагына

Д.Х. Исламова – доктор философии, Ташкентский государственный технический университет

А.О. Сергеева - ответственный администратор[и др.];

Кемерово 2017

В сборнике представлены материалы докладов по результатам научной конференции.

Цель – привлечение студентов к научной деятельности, формирование навыков выполнения научно-исследовательских работ, развитие инициативы в учебе и будущей деятельности в условиях рыночной экономики.

Для студентов, молодых ученых и преподавателей вузов.

Издательский дом «Плутон» [www.idpluton.ru](http://www.idpluton.ru) e-mail:admin@idpluton.ru

Подписано в печать 09.10.2017 г.

Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 3.2. | Тираж 500.

Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку).

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.

Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей и за сам факт их публикации.

Редакция не несет ответственности перед авторами и/или третьими лицами и организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи.

При использовании и заимствовании материалов ссылка обязательна

## Оглавление

1. ТРАНСАКТНЫЙ АНАЛИЗ ОБЩЕНИЕ Э.БЁРН.....	4
<b>Сулипов Ш.Л., Бетигова М.А.</b>	
2. ТЕАТРАЛИЗАЦИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ.....	7
<b>Володин В.В., Бредихина С.В.</b>	
3. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В ПРОЦЕССЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	11
<b>Жабборова Э.А.</b>	
4. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	14
<b>Бикбердина Д.М., Симонин П.В.</b>	
5. РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИИ СО ШТАТОМ ДО 10 ЧЕЛОВЕК.....	17
<b>Бикбердина Д.М.</b>	
6. ОБУЧЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	20
<b>Бикбердина Д.М.</b>	
7. ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОТРУДНИКОВ СЛУЖБ ВОЕННЫХ ЗАВЕДЕНИЙ.....	23
<b>Елисеева Ж.М., Подельщикова И.А.</b>	
8. ЭВОЛЮЦИЯ И СТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИМВОЛИКИ РОССИИ.....	27
<b>Турилкина Т.А., Головин С.А.</b>	
9. ЭФЕБИЯ КАК МАЛАЯ ФОРМА ДРЕВНЕГРЕЧЕСКОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	30
<b>Пичугина В.К., Фоменко Е.А.</b>	
10. ЗДОРОВЬЕ СТУДЕНТОВ ВУЗА И ГОТОВНОСТЬ ИХ К ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЮ.....	32
<b>Мелешкова Н.А., Шаповалов С.А.</b>	
11. О РЕАЛИЗАЦИИ НОВОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ПАРАДИГМЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	37
<b>Сунарчина М.М.</b>	
12. О СОЦИОЛОГИИ ПИТАНИЯ КАК НАУЧНОМ НАПРАВЛЕНИИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ.....	39
<b>Сабилов И.В.</b>	
13. ТЕХНОЛОГИИ СУДЕЙСТВА СОРЕВНОВАНИЙ В ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ГИМНАСТИКЕ.....	42
<b>Семенова Л.О.</b>	
14. ПАЛИНДРОМЫ В КАЗАХСКОМ, РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ.....	45
<b>Нургаева Г.С.</b>	

## Статьи XIV Международной научной конференции «Человекознание»

**Сулипов Шамиль Ломалиевич****Sulipov Shamil' Lomalievich**

студент 4 курса ИМ-14 «Чеченского Государственного Педагогического Университета»  
г.Грозного. E-mail:sulipov.shamil@mail.ru

**Бетигова Марям Асланбековна****Betigova Maryam Aslanbekovna**

Студентка 4 курса РЛ-14 «Чеченского Государственного Педагогического Университета»  
г.Грозного

Научный руководитель: старший преподаватель кафедры ИТ и МПИ

Мурадова Пия Рамзановна

Научный руководитель: Болтаева Лайла Шаитовна

УДК 615.851

**ТРАНСАКТНЫЙ АНАЛИЗ ОБЩЕНИЕ Э.БЁРН****TRANSACTIONAL ANALYSIS E.BURN**

**Аннотация:** В статье говорится об анализе транзакционного анализа Э. Берн. Сущность и концепция транзакционного анализа

**Abstract:** In article it is spoken about transactional analysis communication E. Bern. The essence and concept of transactional analysis.

**Ключевые слова:** Концепция транзакции, решение, сценарий жизни, транзакционный анализ.

**Key words:** concept of transaction, decision, life script, transactional analysis.

Трансактный анализ основан на концепции Эрика Берна о том, что человек запрограммирован “ранними решениями” в отношении жизненной позиции и проживает свою жизнь согласно “сценарию”, написанному при активном участии его близких (в первую очередь родителей), и принимает решения в настоящем времени, основанные на стереотипах, которые некогда были необходимы для его выживания.

Трансакцией в рамках трансактного анализа называется обмен воздействиями между эго-состояниями двух людей. Воздействия можно рассматривать как единицы признания, подобные социальному подкреплению. Они находят выражение в прикосновениях или в вербальных проявлениях.

Структура личности в трансактном анализе характеризуется наличием трёх эго-состояний: Родитель, Ребёнок и Взрослый. Каждое эго-состояние представляет собой особый паттерн мышления, чувств и поведения. Выделение эго-состояний основано на трёх аксиоматических положениях:

1. каждый взрослый некогда был ребёнком. Этот ребёнок в каждом человеке представлен эго-состоянием Ребёнок;
2. каждый человек с нормально развитым мозгом потенциально способен к адекватной оценке реальности. Способность систематизировать приходящую извне информацию и принимать разумные решения относится к эго-состоянию Взрослый;
3. у каждого индивида были или есть родители или заменившие их лица. Родительское начало внедрено в каждую личность и принимает вид эго-состояния Родитель.

В основе трансакций лежит жизненный сценарий. Это генеральный и персональный план, организующий жизнь человека. Сценарий выработался в качестве стратегии выживания.

Основной целью терапевтического процесса в традиции трансактного анализа является реконструирование личности на основе пересмотра жизненных позиций. Большая роль уделяется способности человека к осознанию непродуктивных стереотипов своего поведения, которые мешают

принятию именно адекватных настоящему моменту решений, а также способности формировать новую систему ценностей и решений, исходя из собственных потребностей и возможностей.

Диагностировать эго-состояния в личности возможно путём наблюдения за вербальными и невербальными компонентами поведения.

Вербальные и невербальные взаимодействия между людьми называются транзакциями. Транзакция – это обмен воздействиями между эго-состояниями двух людей. Воздействия могут быть условными или безусловными, положительными или отрицательными. Различают транзакции параллельные, перекрёстные и скрытые .

Параллельные — это транзакции при которых стимул, исходящий от одного человека, непосредственно дополняется реакцией другого. Например, стимул: «Который сейчас час?», реакция: «Без четверти шесть.» В данном случае взаимодействие происходит между Взрослыми Эго-состояниями собеседников. Такие взаимодействия не обладают способностью производить конфликты и могут продолжаться неограниченное время. Стимул и ответная реакция при таком взаимодействии отображаются параллельными линиями.

Перекрёстные (пересекающиеся) транзакции уже обладают способностью производить на свет конфликты. В этих случаях на стимул даётся неожиданная реакция, активизируется неподходящее эго-состояние. Например, когда на вопрос мужа “Где мои записки?” женой даётся ответ “Куда положил, там и возьми”. Таким образом, на исходящий от Взрослого стимул даётся реакция Родителя. Такие перекрёстные транзакции начинаются взаимными упреками, колкими репликами и могут закончиться хлопаньем дверьми.

Скрытые транзакции отличаются тем, что включают более двух эго-состояний, так как сообщение в них маскируется под социально приемлемым стимулом, но ответная реакция ожидается со стороны эффекта скрытого сообщения. Таким образом, скрытая транзакция содержит неявную информацию, посредством которой можно повлиять на других так, что они этого не осознают .

Транзакция может производиться на двух уровнях – социальном и психологическом. Это характерно для скрытых транзакций, где на психологическом уровне они содержат скрытые мотивы.

Следующий аспект транзактного анализа — структурирование времени. Согласно Э. Берну, люди структурируют время при помощи шести способов: уход, (избегание), ритуалы, развлечение (времяпрепровождение), деятельность, игры, интимность (любовные сексуальные взаимодействия).

Такие транзакции, как ритуалы, развлечения или деятельность, направлены на достижение определённых целей – структурирование времени и получение воздействий от окружающих. Поэтому их можно обозначить как “честные”, то есть не предусматривающие манипуляции другими. Игры же являются сериями скрытых транзакций, ведущих к определённому результату, в котором у одного из игроков есть заинтересованность .

Берн в своих ранних работах определял сценарий как «бессознательный жизненный план». Затем дал более полное определение: «План жизни составляется в детстве, подкрепляется родителями, оправдывается ходом событий и достигает пика при выборе пути».

Концепция о том, что детские впечатления оказывают сильное влияние на паттерны поведения взрослых людей, является центральной не только в транзактном анализе, но и в других направлениях психологии. В теории сценария, кроме того, есть идея, согласно которой ребёнок составляет определённый план своей жизни, а не просто формирует основные взгляды на жизнь. Этот план составляется в форме драмы, имеющей чётко обозначенные начало, середину и конец.

Термин «**решение**» в теории жизненного сценария используется в значении, отличном от того, которое обычно приводится в словаре. Ребёнок принимает решение о своём сценарии в результате чувств до того, как начинает говорить. При этом ребёнок использует доступные ему в том возрасте способы тестирования реальности.

Жизненный сценарий лежит вне пределов осознания, поэтому во взрослой жизни человек ближе всего может подойти к воспоминаниям о детстве с помощью снов и фантазий. Проживая свои сценарные решения в поведении, человек, тем не менее, не осознаёт их.

В сценарии существует четыре варианта **жизненных позиций**:

1. Я-ОК, Ты-ОК;
2. Я-неОК, Ты-ОК;
3. Я-ОК, Ты-неОК;
4. Я-неОК, Ты-неОК.

Победителем Берн называл «того, кто достигает поставленной перед собой цели». Под победой понимается то, что поставленная цель достигается легко и свободно.

Жизненная позиция представляет собой основные качества (ценности), которые человек ценит в себе и других людях.

Жизненная позиция – это совокупность основных представлений о себе и окружающих, которые призваны оправдать решения и поведение человека.

Ребёнок принимает сценарные решения в соответствии со своим восприятием окружающего мира. Следовательно, послания, которые ребёнок получает от своих родителей и окружающего мира, могут полностью отличаться от посланий, воспринимаемых взрослым человеком.

## ВЫВОДЫ

Трансактный анализ - это рациональный метод понимания поведения, основанный на заключении, что каждый человек может научиться доверять себе, думать за себя, принимать самостоятельные решения и открыто выражать свои чувства. Его принципы могут применяться на работе, дома, в школе, с соседями - везде, где люди имеют дело с людьми. Основы теории трансактного анализа были описаны Эриком Берном.

Трансактный анализ включает:

1. Структурный анализ - анализ структуры личности.
2. Анализ транзакций - вербальных и невербальных взаимодействий между людьми.
3. Анализ психологических игр, скрытых транзакций, приводящих к желаемому исходу – выигрышу.
4. Анализ сценария (скрипт-анализ) индивидуального жизненного сценария, которому человек невольно следует.

В основе коррекционного взаимодействия лежит структурный анализ «эго-позиции», который предполагает демонстрацию взаимодействия с помощью техники *ролевых игр*.

Трансактный анализ эффективен в групповой работе, предназначен для кратковременной психокоррекционной работы. Трансактный анализ предоставляет клиенту возможность выйти за рамки неосознаваемых схем и шаблонов поведения, и, приняв иную когнитивную структуру поведения, получить возможность произвольного свободного поведения

### Библиографический список:

- 1.Макаров В.В., Макарова Г.А. Игры, в которые играют... в России. Психологические игры новой России. - М.: Академический проект; 2004.
- 2.Малкина-Пых И.Г. Справочник практического психолога. Техники транзактного анализа и психосинтеза. - М.: Изд-во Эксмо, 2004.
- 3.Осипова А.А. Общая психокоррекция. Учебное пособие. - М.: Сфера, 2002

**Володин Владимир Владимирович**  
**Volodin Vladimir Vladimirovich**  
Магистрант 2-го года обучения

**Бредихина Светлана Валерьевна**  
**Bredihina Svetlana Valer'yevna**  
Кандидат педагогических наук

Благовещенский Государственный педагогический университет  
Факультет педагогики и методики начального образования  
Россия, Амурская обл., г. Благовещенск  
E-mail: [volodinmladshy@yandex.ru](mailto:volodinmladshy@yandex.ru)

УДК 159.922

## **ТЕАТРАЛИЗАЦИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ**

### **THEATRICALIZATION AS A MEANS OF DEVELOPMENT OF THE CREATIVE ABILITIES OF PRIMARY SCHOOL CHILDREN**

**Аннотация:** В статье приведены результаты исследования влияния театрализации на развитие творческих способностей младших школьников. В ходе опытно-экспериментальной работы выявлено, что развитие творческих способностей младших школьников будет более эффективно, если педагогом применяется театрализация.

**Abstract:** The article presents the results of the study of the influence of theatricalization on the development of the creative abilities of junior schoolchildren. In the course of experimental work, it was revealed that the development of the creative abilities of junior schoolchildren will be more effective if the theatricalist is used as a teacher.

**Ключевые слова:** Творчество, способности, театрализация, исследование, результаты.

**Keywords:** Creativity, abilities, theatrical, research, results.

Одной из наиболее значимых проблем процесса обучения является развитие творческих способностей младших школьников. Несмотря на достаточное количество теоретических сведений о данной проблеме, наблюдается потребность в практике. Нами было проведено исследование, показывающее влияние театрализации на развитие творческих способностей младших школьников в учебной и внеучебной деятельности.

Цель исследования: выявить педагогические условия, при которых театрализация является эффективным средством развития творческих способностей младших школьников.

Объект исследования: процесс развития творческих способностей младших школьников

Предмет: педагогические условия, при которых театрализация является эффективным средством развития творческих способностей младших школьников.

Гипотеза исследования: целенаправленное применение театрализации как средства развития творческих способностей младших школьников будет более успешным при следующих педагогических условиях:

- введения элементов театрализации в урок литературного чтения;
- проведения сценически-игровых упражнений;
- вовлечения учащихся в театрализованную деятельность.

Задачи исследования:

1. Выявить теоретические основы проблемы развития творческих способностей младших школьников.
2. Определить особенности использования театрализации в начальной школе.

3. Обосновать и опытно-экспериментальным путем апробировать педагогические условия использования театрализации в развитии творческих способностей у младших школьников.

После анализа психолого-педагогической литературы, нами была проведена опытно-экспериментальная работа по формированию творческих способностей у младших школьников на уроках литературного чтения. Сроки проведения: 11.12.2015 – 3.02.2016.

Работа проводилась в школе города Белогорска Амурской области, и включала 3 этапа:

1. Констатирующий – включал диагностику начального уровня сформированности творческих способностей.

2. Формирующий – включал опытно-экспериментальную проверку гипотезы исследования.

3. Контрольный – включал проведение повторного диагностического среза, анализ результатов и формирование выводов.

Для проведения опытно-экспериментальной работы нами были выбраны экспериментальный (применялась театрализация) и контрольный(не применялась театрализация) 4 классы. Оба класса обучаются по УМК системы Л.В. Занкова.

Для выявления уровня развития творческих способностей младших школьников были выявлены следующие критерии (Дж. Гилфорд) [2]:

1. Беглость – способность высказывать максимальное количество идей (в данном случае важно не их качество, а их количество).

2. Гибкость – способность высказывать широкое многообразие идей.

3. Оригинальность – способность порождать новые нестандартные идеи (это может проявляться в ответах, решениях, несовпадающих с общепринятыми).

4. Законченность – способность совершенствовать свой «продукт» или придавать ему законченный вид.

5. Абстрактность названия – способность придумывать абстрактные, философские названия, отражающие смысл рисунка.

Была проведена диагностика, целью которой являлось узнать уровень творческих способностей учащихся контрольного и экспериментального классов. Диагностика осуществлялась с помощью использования методики невербальной креативности, разработанной американским психологом Элисом Торренсом [1].

Из результатов, полученных в ходе констатирующего этапа, был сделан вывод, что учащиеся обоих классов показали преимущественно низкий и средний уровень развития творческих способностей. Их рисунки очень примитивны, с минимальной разработанностью, а названия – это очевидные, простые заголовки, констатирующие класс, к которому принадлежит нарисованный объект.

Для наглядности, полученные результаты были представлены в виде диаграммы.



Рисунок 1 – Уровень развития творческих способностей младших школьников экспериментального и контрольного классов на начало опытно-экспериментальной работы

Это свидетельствует о недостаточном уровне развития творческих способностей младших школьников, что обуславливает необходимость проведения формирующего этапа опытно-экспериментальной работы.



На формирующем этапе исследования целенаправленно применялась театрализация в начальной школе с целью развитию творческих способностей младших школьников. При этом были реализованы следующие педагогические условия:

- введение элементов театрализации в урок литературного чтения;
- проведение сценически-игровых упражнений;
- вовлечение учащихся в театрализованную деятельность.

При реализации первого условия гипотезы в урок литературного чтения были введены различные элементы театрализации (персонификация, историческая сценка, актёрская и режиссёрская деятельность, миниатюры).

При реализации второго условия гипотезы проводились сценически-игровые упражнения (пробы на роль, сценические этюды)

При реализации третьего условия гипотезы с учащимися были проведены уроки-театрализации, а также театрализованная постановка.

В соответствии с логикой исследования на следующем этапе нам нужно было провести контрольный срез после реализации условий гипотезы. Диагностический срез проводился по той же методике, что и на констатирующем этапе.

Цель контрольного этапа:

- определение уровня развития творческих способностей младших школьников на конец опытно-экспериментальной работы;
- выявление динамики развития творческих способностей младших школьников в контрольном и экспериментальном классе.

Чтобы наглядно продемонстрировать динамику уровня творческих способностей младших школьников в контрольном классе между констатирующим и контрольным этапами, полученные результаты были представлены в виде диаграммы.

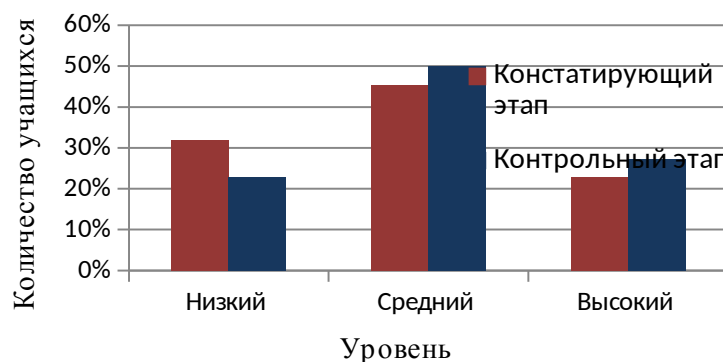


Рисунок 2 – Динамика уровня развития творческих способностей младших школьников контрольного класса

Чтобы наглядно продемонстрировать динамику уровня творческих способностей младших школьников в экспериментальном классе между констатирующим и контрольным этапами, полученные результаты были представлены в виде диаграммы.

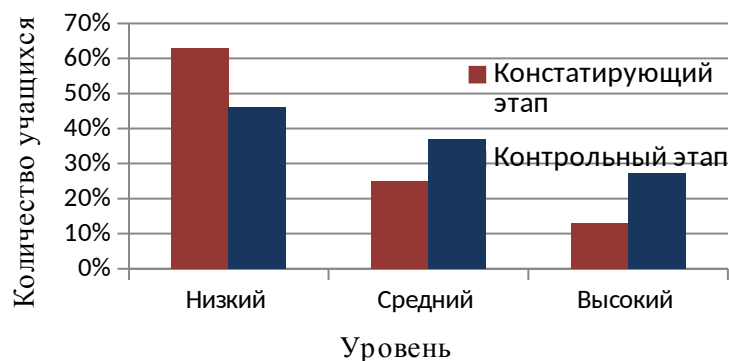


Рисунок 3 – Динамика уровня развития творческих способностей младших школьников экспериментального класса

После проведения диагностики на констатирующем и контрольном этапах, нами были получены результаты, на основе которых можно сделать следующие выводы: динамика в экспериментальном классе более выражена, чем в контрольном, что дает нам основание заключить, что условия гипотезы верны, а исследование можно считать завершённым.

Таким образом, применение театрализации на уроках литературного чтения позволило создать у многих детей положительное отношение к заданиям творческого, проблемно-поискового характера. Они постепенно начали проявлять более высокую степень самостоятельности; научились более тщательно анализировать прочитанный текст; понимать чужие мысли, заключённые в тексте; представлять картины, нарисованные автором, и видеть, какими языковыми средствами созданы эти картины. Более ярко стала проявляться способность к фантазированию и воображению при выполнении работ творческого характера, а также способность моделировать нестандартные ситуации. В ходе опытно-экспериментальной работы выявлено, что развитие творческих способностей младших школьников на уроках чтения будет более эффективно, если педагогом применяется театрализация.

**Библиографический список:**

1. Туник, Е. Е. Диагностика креативности. Тест Е. Торренса / Е. Е. Туник. – СПб.: ИМАТОН, 1998. – 171 с.
2. Guilford, Y. P. The nature of human intelligence / Y. P. Guilford. – N. Y.: Mc-Gaw Hill, 1967. – 538 p.

**Жабборова Эльмира Абдурашидовна**

**Zhabborova Elmira Abduracshidovna**

Магистрант ГБОУВОРК «КИПУ», группа МЗДО-15

Науч.рук.: к.пед.н., доцент, Мустафаева З.И.

E-mail: [ezhabborova@mail.ru](mailto:ezhabborova@mail.ru)

УДК 373

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В ПРОЦЕССЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **PECULIARITIES OF DEVELOPMENT OF CREATIVE ABILITIES OF CHILDREN OF PRESCHOOL AGE IN THE PROCESS OF INDEPENDENT ARTISTIC ACTIVITIES**

**Аннотация.** В статье идет речь о функциональной модели развития творческих способностей у детей дошкольного возраста в процессе самостоятельной изобразительной деятельности.

**Annotation.** In the article, the functional model of the development of creative abilities in preschool children in the process of independent visual activity is considered.

**Ключевые слова:** творческие способности детей дошкольного возраста, самостоятельная изобразительная деятельность, педагогическая технология, методика развития способностей, дошкольный возраст.

**Key words:** the creative abilities of a preschooler, independent visual activity, pedagogical methods, the functional model of the development of abilities, preschool age.

**Актуальность.** Проблема развития творческих способностей стоит особенно остро в рамках развития современного демократического общества. Творческое становление личности является одной из важных задач, решение которой стоит начать с дошкольного возраста. Изобразительная деятельность, которая возникла по побуждению самого ребенка, показывает его интересы, склонности, помогает в проявлении его способностей. Следовательно, требуется обеспечить возможность для саморазвития, самореализации ребенка в самостоятельной изобразительной деятельности.

**Цель работы** – рассмотрение методики развития творческих способностей у детей дошкольного возраста в процессе самостоятельной изобразительной деятельности.

Задачи исследования:

- дать определение изобразительной деятельности;
- определить модель развития творческих способностей.

**Основной материал.**

Изобразительная деятельность – это отражение окружающего в форме конкретных, чувственно воспринимаемых зрительных образов. Сочетание двух функций в художественном образе – изображение и выражение, придает деятельности художественно-творческий характер, определяет и специфику способностей к данному виду деятельности. Процесс создания образа складывается из двух частей: формирование зрительного представления и его воспроизведения.

Многообразие и вариативность программ как общего (например, «Радуга», «Детство», «Истоки», «Из детства в отрочество», «Преемственность»), так и специального профиля («Гармония», «Красота – радость – творчество», «Цветные ладошки», «Природа и художник» и др.) показывают существенные достижения в разработке содержания процесса развития художественно-творческих способностей детей. Тем не менее, вопрос о развитии художественно-творческих способностей в процессе самостоятельной изобразительной деятельности остается весьма актуальным [1, с.40].

Теоретическая модель педагогической системы состоит из сочетания таких компонентов как: целевой, содержательный, организационно-практический, оценочно-критериальный.

Содержательный компонент теоретической модели развития творческих способностей детей дошкольного возраста, в самостоятельной изобразительной деятельности включает в себя: диагностические, организаторские, обучающие, развивающие, воспитывающие, оценочно-корректирующие функции, главные направления и суть деятельности. Суть педагогической деятельности ориентирована на развитие творческих способностей детей старшего дошкольного возраста. Вместе с тем внимание уделяется самостоятельной изобразительной деятельности, которая считается одним из составляющей мира творчества, потому что именно в творчестве происходит превращение деятельности, определяющей саморазвитие всех субъектов учебно-воспитательного процесса. Педагогическое обеспечение процесса развития творческих способностей детей дошкольного возраста изображено в деятельности, которая составляет организационно-практический компонент: этапы, формы, методы, условия [4].

Начальный этап — создаются благоприятных условий для развития творческих способностей в самостоятельной изобразительной деятельности. Проводится диагностика уровня развития компонентов творческих способностей детей старшего дошкольного возраста и уточняется первичный уровень их формирования.

Процессуальный этап — организация функционирования всех субъектов образовательной среды дошкольного учреждения с целью развития творческих способностей детей старшего дошкольного возраста в самостоятельной изобразительной деятельности. В процессе этого этапа работа, направленная на развитие творческих способностей детей дошкольного возраста в самостоятельной изобразительной деятельности, организовывается в данных направлениях, согласно этапам: целеполагание, планирование процесса, реализация процесса, рефлексия работы, коррекция [2, с.18].

Результативный этап — проведение сбора результатов развития творческих способностей детей старшего дошкольного возраста. Проводится мониторинг развития детей старшего дошкольного возраста и оценка показателей сформированности творческих способностей. В ходе педагогической деятельности организуется поэтапное развитие творческих способностей, начиная с постановки целей, поиска и выбора единой мотивации до оценивания проведенной работы.

Формы и методы педагогической деятельности, которые были применены комплексно с учетом индивидуальных и возрастных особенностей детей старшего дошкольного возраста считаются важным элементом организационно-практического компонента. Происходит группировка по главным целям деятельности: организационные (встречи, экскурсии); дидактические (рассказы, чтение художественной литературы, познавательные беседы, анализ видеоматериалов); развивающие (создание проблемных ситуаций); воспитательные (праздники, конкурсы, презентации)[3].

Так как творческие способности — это качественная характеристика личности, мы считаем, что их построение должно представляться такими компонентами как: мотивационный компонент, он включает в себя осознанное понимание того, насколько ребенок стремится к выполнению творческого задания, его внутренняя мотивация; креативный компонент квалифицируется как способность к постановке и обнаружению проблем, придумывать различные идеи, уметь анализировать; с легкостью относиться к определенным параметрам креативности, оригинальность, гибкость, быстрое выполнение задания; волевой компонент квалифицируется созревшими волевыми установками личности, отношение к проблеме, целеустремленность и самостоятельность старшего дошкольника. Отношение ребенка к самостоятельной изобразительной деятельности характеризуется вышеперечисленными компонентами структуры развития творческих способностей.

#### **Выводы.**

После проведения исследования, была определена теоретическая модель развития творческих способностей детей дошкольного возраста. Модель включает в себя: содержательный, целевой и организационно-практический компоненты.

Как результат — данная теоретическая модель является целым комплексом элементов педагогического обеспечения, процесса, ориентированного на развитие творческих способностей детей дошкольного возраста в самостоятельной изобразительной деятельности.

#### **Библиографический список:**

1. Богдавленская Д. Б. О предмете и методе исследований творческих способностей / Д. Б. Богдавленская. – М.: Психологический журнал, 2015. - С.16-49.
2. Григорьева Г.Г. Развитие дошкольника в изобразительной деятельности / Г.Г. Григорьева. – М.: Просвещение, 2016. – 344с.

3. Величко Ю. В. Основные направления развития творческих способностей детей дошкольного возраста в условиях современной системы образования [Электронный ресурс] / Ю.В. Величко. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-razvitiya-tvorcheskih-sposobnostey-detey-doshkolnogo-vozrasta-v-usloviyah-sovremennoy-sistemy-obrazovaniya>
4. Дормидонтова Л. П. Психолого-физиологические основы развития творческих способностей детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста [Электронный ресурс] / Л.П. Дормидонтова. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-fiziologicheskie-osnovy-razvitiya-tvorcheskih-sposobnostey-detey-starshego-doshkolnogo-i-mladshego-shkolnogo-vozrasta>
5. Рудина Е. Е. Развитие творческих способностей детей дошкольного возраста [Электронный ресурс] / Е.Е. Рудина. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tvorcheskih-sposobnostey-detey-doshkolnogo-vozrasta>

**Бикбердина Диана Марсовна**  
студент группы: УПП-М-2-3-1-2015  
курс 2  
факультет: Управления  
специальность: Управление персоналом  
E-mail: [dianabikberdina@gmail.com](mailto:dianabikberdina@gmail.com)

Научный руководитель: Симонин Павел Владимирович  
кандидат экономических наук  
доцент кафедры управления персоналом и кадровой политики  
E-mail: [SimoninPV@rgsu.ne](mailto:SimoninPV@rgsu.ne)  
Российский Государственный Социальный Университет

**Bikberdina Diana Marsovna**  
student groups: UPP-M-2-3-1-2015  
course 2  
faculty: Management  
specialty: personnel Management  
E-mail: [dianabikberdina@gmail.com](mailto:dianabikberdina@gmail.com)

Scientific supervisor: Simonin Pavel Vladimirovich  
candidate of economic Sciences  
associate Professor of the Department of personnel management and personnel policy  
E-mail: [SimoninPV@rgsu.ne](mailto:SimoninPV@rgsu.ne)  
Russian State Social University

УДК 331.108.43

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

### **MODERN METHODS OF TRAINING AND CERTIFICATION OF PERSONNEL**

**Аннотация:** в статье показана роль менеджера по управлению персоналом в успехе управления организацией. В ней приведены примеры методов современного обучения и аттестации персонала организации. Также в статье рассмотрены методы социальной политики организации, влияющие на мотивацию персонала к труду.

**Summary:** the article shows the role of the HR Manager in the success of the management of the organization. It provides examples of methods of modern training and personnel certification organizations. The article also discussed methods of the organization social policy, which influence on staff motivation to work.

**Ключевые слова:** управление персоналом, принципы, методы, организация, контроль, мотивация, развитие, социальная политика, кадровое делопроизводство.

**Key words:** personnel management, principles, methods, organization, control, motivation, development, social policy, HR administration.

#### **Современные технологии обучения и аттестации персонала.**

В настоящее время любая организация, желающая динамично развиваться и увеличивать прибыль, вынуждена уделять большое внимание обучению и аттестации своего персонала. Для любой организации важно не только иметь качественный кадровый состав, постоянно повышая его квалификацию, но и иметь разработанную индивидуально для каждой организации систему мотивации, это связано с большой конкуренцией на рынке труда среди работодателей, важно не только обучить своего сотрудника, но и удержать его. Именно поэтому сейчас каждая организация в зависимости от своей масштабности нанимает менеджера по персоналу или целый штат управленцев.

#### **Роль менеджера по персоналу в современной организации.**

Уже из названия профессии «Менеджер по управлению персоналом» каждый может выделить его основные задачи: набор персонала, его обучение, повышение квалификации. Но это далеко не все. Есть ряд скрытых задач, которые стоят перед менеджером по персоналу:

1) Менеджер должен видеть будущее кадрового делопроизводства организации, а именно, своевременно выявлять потребности нехватки дополнительных кадров, уберегая компанию от незапланированных финансовых убытков.

2) Менеджеру необходимо постоянно совершенствовать систему обучения и аттестации персонала, это связано с тем, что в современном информационном обществе технологии и методы управления персоналом не стоят на месте. [1, с.192].

3) Менеджер должен разработать, согласовать и постоянно совершенствовать индивидуальную систему мотивации для организации. Важно прочувствовать потребности каждого сотрудника, чтобы в будущем получить в виде отдачи качественно выполненную работу.

#### **Методы современного обучения персонала организации:**

1. Для крупной организации, имеющей несколько филиалов в разных городах, странах, свойственно дистанционное обучение. Управленцу, работающему в головном офисе, удобнее всего будет собрать необходимых сотрудников из разных филиалов в виртуальном кабинете, где он сможет донести до них необходимую информацию, что обеспечит эффективность выполнения задач всей организации в целом. Но для этого руководству необходимо обеспечить свои филиалы всем необходимым техническим оборудованием.

2. Многие организации практикуют такой метод обучения, как наставничество. Как правило, такой метод характерен для всех организаций, имеющих в своем штате более 6 сотрудников. За новым сотрудником или сотрудником, повышающим свою квалификацию, закрепляется наставник, который контролирует качество выполнения его работы, дает наставления, рекомендации и делает замечания. [2, с.287].

3. Метод «обучение действием». В настоящее время только набирает обороты среди других методов обучения кадров. Данный метод в основном применяется руководством к обучению менеджеров в крупных компаниях.

Процесс обучения по данному методу – называется циклом, который длится от 3-х до 12-и месяцев. В этот промежуток времени перед группой менеджеров ставятся задачи, для каждого – своя задача, которую он должен выполнить за определенный период времени. Для данного метода число обучающихся не превышает 6 человек. На простом языке данный метод удобнее назвать: «От слов к делу».

4. Основным из самых распространенных и интересных для сотрудников методов, является метод «Метафорическая игра». Для 2-х, 3-х групп работников ставится теоретическая задача, которую сотрудники каждой группы должны решить сообща. Данный метод показывает, насколько сотрудники организации социальны, креативны, ответственны, а так же помогает выявить лидера в коллективе, который готов взять на себя большую ответственность, чем другие кадры.

5. Метод «Shadowing», дословно переводится как «бытие тенью». Этот метод на данный момент широко применяется на Западе, в основном в Великобритании. Он позволяет обучающемуся сотруднику побыть «тенью» другого работника, до которого обучающегося хотят повысить. Время обучения по данному методу составляет минимум 2 дня. За этот промежуток времени, обучающийся, находящийся рядом с другим сотрудником, фиксирует основные принципы и задачи его работы, прорабатывает возникающие проблемы и предлагает их решение.

Методов обучения персонала существует большое множество, но не все их можно применить к каждой компании. Менеджер по управлению персоналом должен подобрать для своей организации самые эффективные методы обучения сотрудников, либо создать собственные инструменты повышения квалификации кадров, которые плодотворно повлияют на развитие организации. Именно поэтому любой организации, имеющей штат более 5-и человек требуется менеджер по персоналу. Если штат компании менее 5-и кадров, то обязанности менеджера по персоналу берет на себя руководитель. [3, с.595].

#### **Аттестация персонала, как неотъемлемая часть кадрового делопроизводства.**

Аттестация кадров – это один из основных критериев в управлении персоналом, который помогает определить профессиональную пригодность сотрудников и соответствие занимаемым должностям в компании, выявить недостатки в профессиональной подготовке кадров. Зачастую понятие «аттестация персонала» путают с понятием «оценка персонала». Аттестация персонала –

является процедурой, регламентированной трудовым законодательством, которая проводится не чаще, чем один раз в год и не реже, чем один раз в четыре года. [4, № 426-ФЗ].

В настоящее время, аттестацию персонала, как процесс, можно разделить на 4 подгруппы:

- 1) Очередная аттестация, которая обязательна для всех сотрудников компании и проводится с определенной временной периодичностью;
- 2) Аттестация по истечении испытательного срока. Проводится для того, чтобы выработать обоснованные рекомендации по использованию труда сотрудника, на основе его трудовой адаптации, на его рабочем месте;
- 3) Аттестация персонала при продвижении по службе – данный вид аттестации необходим для выявления профессиональных навыков сотрудника, которые помогут сделать вывод, готов ли сотрудник к повышению;
- 4) Аттестация при переводе в другое структурное подразделение – необходима в случаях, когда планируется изменение должностных обязанностей сотрудника и требований к нему на новом рабочем месте.

#### **Методы аттестации персонала.**

Руководство организаций совместно с менеджерами по управлению персоналом определяют и создают инструменты аттестации персонала, с учетом принципов работы своей компании, но как правило все разработанные методы можно разделить на 4-ре основные группы методов проведения аттестации:

- 1) Ранжирование – метод, при котором сотрудников «расставляют по порядку», в зависимости от их заслуг, профессиональных навыков, способностей выполнять качественно работу;
- 2) Классификация – метод, при котором менеджер определяет основные характеристики, которые должны присутствовать у сотрудников организации, по которым в дальнейшем их будут классифицировать;
- 3) Шкала оценок – самый распространённый метод аттестации, в котором основу составляет список личностных характеристик или факторов, против которого размещается шкала и менеджер отмечает на ней, в какой степени личностная характеристика или какой-либо другой фактор присущи сотруднику;

Метод открытой аттестации – оценивается характер выполненной работы сотрудником, по результату которой менеджер оценивает его профессиональные навыки. [5, с.561].

По результатам аттестации удобно строить план профессионального развития каждого сотрудника, определив его квалификацию, и выявив возможности карьерного роста.

Но менеджерам по управлению персоналом необходимо выявить, как влияет проведение аттестаций на сотрудников, прежде чем определять ее периодичность, так как частая оценка персонала, может демотивировать сотрудников, направляя усилия сотрудников только на выполнение нормативов аттестации, что пагубно повлияет на психологическую атмосферу в коллективе.

#### **Социальная деятельность организации, как инструмент мотивации сотрудников.**

Социальная политика в организации - это часть совместной жизни коллектива в рамках работы. Организация, которая стремится быть лучше конкурента в отношении продуктов и услуг, также предлагает своим сотрудникам больше, чем положенный по закону и согласно тарифному соглашению минимум, поэтому социальная политика означает признание заслуг и поощрение сотрудников.

Система дополнительных льгот должна быть удобной и привлекательной не только для работников организации, но и направленной на успех самой организации, то есть быть полезной и для работника и для работодателя.

Меры по предоставлению социальных льгот должны быть гибкими, ориентированными на нужды сотрудников и экономически оправданными.

Социальная политика в организации строится на следующих принципах:

- 1) учитываются физиологические, производственные и социальные потребности сотрудников;
- 2) предоставляемые социальные льготы должны расцениваться сотрудниками, как добровольные расходы организации;
- 3) сотрудники должны знать весь перечень предоставляемых льгот;
- 4) льготы должны быть экономически оправданными и не нести ущерб организации.



Социальная политика организации выполняет следующие функции:

- 1) сокращает конфликты;
- 2) улучшает отношения между работодателями и наемными работниками;
- 3) привлекает новых работников;
- 4) создает благоприятный имидж фирмы;
- 5) осуществляет сохранение кадров в данной организации.

Разработка и проведение социально-экономической политики в организации осуществляются по многим направлениям, важнейшие из которых:

- 1) политика доходов;
- 2) политика в отношении сотрудничества с профсоюзами;
- 3) политика социального обеспечения работников.

Подводя итог, необходимо заметить, что одним из видов кадрового планирования является сохранение кадрового состава, но это будет возможно, если руководство организации будет соблюдать трудовые принципы по отношению к сотрудникам. [6, с.51].

Стабильная индексированная заработная плата обеспечит постоянство в кругу кадров, а если ввести в систему оплаты труда в своей организации систему дополнительного материального стимулирования, то в кадровом коллективе эти действия вызовут только большую отдачу, что повысит качество выполненной работы.

В компании, которая работает, как четко слаженный механизм нужно постоянно работать с кадрами. Необходимо оперативно и по существу рассматривать поступающие просьбы и жалобы, реализуя обратную связь с сотрудниками, содействовать улучшению межличностных отношений в коллективе, укреплять командный дух. Важно своевременно информировать трудовой коллектив о планах руководства по изменениям в системе оплаты и условий труда, Это вполне оправданная плата за сохранение кадрового состава.

#### **Библиографический список:**

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
2. «Human Resource Management» by John M Ivancevich and John Ivancevich. - Gardners Books, 2015. - 287 с.
3. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 595 с.
4. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
5. Managing People and Organizations in Changing Contexts / Martin Graeme. - Gardners Books, 2016. - 224 с.
6. Мерман М. Мотивация персонала. Инструменты мотивации: Учебное пособие / М. Мерман. - М.: Гуманитарный центр, 2015. - 51 с.

**Бикбердина Диана Марсовна**  
студент группы: УПП-М-2-3-1-2015  
курс 2  
факультет: Управления  
специальность: Управление персоналом  
E-mail: [dianabikberdina@gmail.com](mailto:dianabikberdina@gmail.com)

**Bikberdina Diana Marsovna**  
student groups: UPP-M-2-3-1-2015  
course 2  
faculty: Management  
specialty: personnel Management  
E-mail: [dianabikberdina@gmail.com](mailto:dianabikberdina@gmail.com)

УДК 658

## **РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИИ СО ШТАТОМ ДО 10 ЧЕЛОВЕК**

### **THE ROLE OF THE MANAGER MANAGEMENT STAFF IN THE COMPANY WITH UP TO 10 PEOPLE**

**Аннотация:** В данной статье показана роль менеджера по управлению персоналом в организации, в штате которой работают до 10 человек. В статье приведена статистика предлагаемой заработной платы менеджерам в Московском регионе, а так же проанализированы положительные и отрицательные стороны найма в штат менеджера-управленца.

**Summary:** this article describes the role of a Manager HR in your organization have staff up to 10 people. The article presents statistics of wages offered to managers in the Moscow region, and also analyzed the positive and negative aspects of employment in the state of Manager.

**Ключевые слова:** менеджер, организация, компания, управление, наем, мотивация, социальная политика, персонал, руководитель.

**Key words:** Manager, organization, company, management, recruitment, motivation, social policy, staff head.

В настоящее время каждая компания, желающая динамично развиваться и стремящаяся сохранить свою конкурентоспособность, старается уделять большое внимание сфере управления персоналом.

Изучив рынок труда, можно с легкостью сделать вывод, что большинство компаний предлагают соискателям широкую систему мотивации и стимулирования, а именно: дополнительные льготы, премии, расширенный социальный пакет. Но, к сожалению, маленькая компания не всегда может себе позволить разработать и использовать свою внутрифирменную социальную политику, которая будет работать как мотивация к трудовой деятельности с хорошим конечным результатом. Как правило, в компании, штат которой не превышает и 10 человек, роль менеджера по управлению персоналом берет на себя сам руководитель, который не всегда способен справляться с этой обязанностью. Руководство небольшой фирмы четко понимает, что наем дополнительного сотрудника, а именно менеджера по управлению персоналом, либо заставит компанию нести финансовые убытки либо заставит подняться компанию на новый уровень и достичь новых высот.

Исходя из статистики интернет-сайта, занимающегося размещением вакансий для работодателей и соискателей, можно понять, что средняя заработная плата менеджера по персоналу составляет 40 тысяч рублей (прил. 1) [1].

Так же опираясь на статистику того же интернет-сайта для работодателей и соискателей, мы видим, что только 48,5% работодателей готовы предложить менеджерам по персоналу среднюю заработную плату от 36 тысяч до 54 тысяч рублей, а 30,1% предлагают заработную плату ниже средней(прил. 2) [1].

Опираясь на статистические данные, можно сделать вывод, что менеджер по персоналу небольшой фирме вряд ли понадобится, но прежде чем руководству отказываться от данной вакансии, необходимо сначала взвесить все плюсы и минусы в найме данного менеджера.

### **Положительные и отрицательные стороны в открытии вакансии «Менеджер по персоналу» для компании, штат которой менее 10 человек.**

В первую очередь образование менеджера по персоналу позволяет заниматься не только наймом кадров и оформлением документов, а так же и составлением гибкой системы мотивации конкретно под свою компанию. Менеджер путем проведения опросов (возможно анонимных) сможет выявить потребности сотрудников, удовлетворяя которые, работодатель сможет получить достойную отдачу в виде хороших результатов трудовой деятельности. Помимо этого менеджер так же сможет понять, чем недоволен коллектив компании. Как правило недовольство не может складываться только из низкого уровня оплаты труда. Неудобные стулья, отсутствие кондиционера и зоны отдыха, так же влияют на качество работы, как и отсутствие премий в компании. Поэтому в данной ситуации задачей менеджера будет являться устранение таких недостатков, предварительно согласовав это с руководством. Помимо этого менеджеру необходимо будет донести до руководства, что на решение данных проблем потребуются финансовые затраты, но они будут стоить того [2, с.133].

Следующей и не менее главной задачей менеджера по персоналу будет создание благоприятного психологического климата в коллективе. Очевидный факт, что некоторые сотрудники не могут сработаться вместе, это зависит от следующих факторов: возраст, должность, характер и много другое. Менеджер по управлению персоналом должен будет выявить общую проблему в коллективе и проблему каждого сотрудника. Но в данной ситуации нужно будет не угодить каждому трудящемуся, а донести до коллектива, что если в данной ситуации прийти к согласию, то атмосфера в компании будет гораздо благоприятнее. Как правило хорошим решением психологических проблем в коллективе являются корпоративы. Корпоративные мероприятия служат поводом объединения сотрудников, с целью повеселиться, хорошо провести время. Но далеко не каждая маленькая компания может позволить себе организовать подобное мероприятие для своих коллег, поэтому выходом из этой ситуации являются корпоративные игры. Корпоративные игры могут включать в себя игры на доверие, игры, которые позволят разделиться на команды и найти общее решение и многое другое. Основной задачей в любом случае будет являться достижение согласия в коллективе. [3, с.75].

Помимо предыдущих двух задач, менеджер по управлению персоналом поможет руководству оценить эффективность работы сотрудников, а так же сумеет воспользоваться методом делегирования полномочий. Выявляя эффективность работы каждого сотрудника, менеджер сможет выявить сильные и слабые стороны трудящихся, оценить уровень ответственности, которую каждый сотрудник готов взять на себя. После получения результатов, руководитель сможет грамотно распределить обязанности между сотрудниками, тем самым повысив эффективность работы каждого кадра. [4, с.80].

Исходя из выше описанного, можно сделать вывод, что каждой компании необходим в штате грамотный менеджер-управленец, который сможет разработать гибкую систему мотивации для сотрудников, что повлияет на качество работы, наладить благоприятный психологический климат в коллективе, повысить эффективность работы каждого кадра. Единственным минусом в найме менеджера являются затраты компании на заработную плату, но при сопоставлении данных затрат с результатами работы, каждый руководитель сможет сделать вывод, что это достойная плата за будущее своей компании.

### **Библиографический список:**

1. <http://www.trud.com> Портал по размещению вакансий.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 133 с.
3. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 75 с.
4. Мерман М. Мотивация персонала. Инструменты мотивации: Учебное пособие / М. Мерман. -М.: Гуманитарный центр,2015. - 80 с.

**Бикбердина Диана Марсовна**  
**Bikberdina Diana Marsovna**

Российский Государственный Социальный Университет

факультет: Управления

специальность: Управление персоналом

Магистратура

E-mail: [dianabikberdina@gmail.com](mailto:dianabikberdina@gmail.com)

УДК 331

## **ОБУЧЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

### **ADAPTATION, TRAINING AND CERTIFICATION OF YOUNG SPECIALISTS**

**Аннотация:** в данной статье показана роль менеджера по управлению персоналом в области адаптации, обучении и аттестации молодых специалистов. В статье проанализированы плюсы и минусы найма молодых специалистов, а так же рассмотрены основные проблемы мотивационной политики в организациях.

**Summary:** this article describes the role of the Manager management staff adaptation, training and certification of young specialists. The article analyzes the pros and cons of recruitment of young specialists, as well as the main problems of the motivation policies in organizations.

**Ключевые слова:** управление персоналом, методы, принципы, мотивация, адаптация, обучение, молодой специалист, менеджер.

**Key words:** personnel management, methods, principles, motivation, adaptation, training, young professional, Manager.

В настоящее время одной из самых актуальных проблем, касаемых найма сотрудников, становится прием на работу молодых специалистов, которые только закончили учебные заведения и пока не имеют трудового опыта. Именно поэтому в данной ситуации, основными задачами менеджера по набору персонала являются: реализация профессионального потенциала молодого специалиста.

Необходимо заметить, что среди всех требований, которые предъявляются к молодым специалистам, как правило выделяют не только фундаментальность знаний, но и готовность к постоянному самообучению и расширению своей сферы деятельности. Стоит заметить, что если на работу принимают будущего управленца, то к нему работодатель предъявляет особые требования:

- 1) Высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации;
- 2) Обладание знаниями в сфере новых технологий;
- 3) Способность выстраивать и использовать сложные процессы принятия решений.

Так же не стоит забывать, что наем молодых сотрудников - это прежде всего минимизация расходов на рабочую силу, если конечно это не касается случаев, где занимаемая должность требует большого опыта и ответственности. Но есть ряд объективных причин, которые влияют отказ работодателя при приеме на работу молодого сотрудника. К таким причинам относятся:

- 1) Психологическая и социальная нестабильность;
- 2) Отсутствие либо неопределенность профессиональных и трудовых интересов;
- 3) Отсутствие профессионального опыта или малоопытность в соотношении к высоким

требованиям оплаты труда.

Опираясь на статистические данные, а так же на конкурс среди абитуриентов и соответственно на стоимость обучения, можно легко сделать вывод, что за последние пять лет, самыми популярными направлениями в обучении являются: банковское дело, экономика, юриспруденция, менеджмент. А ведущими мотивами профессионального выбора к этому выступают высокий уровень оплаты труда и престижность компании. [1, с.133].

Опираясь на эти данные, молодым специалистам необходимо сделать вывод, что они должны развивать в себе постоянно гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

Но при приеме на работу молодых специалистов есть не только отрицательные моменты для работодателя, но и положительные. К ним можно отнести:

1) У студентов как правило отсутствуют стереотипы, которые в основном присущи опытным работникам. Так же у молодых специалистов всегда ярко выражен исследовательский интерес и стремление к новаторству.

2) У молодых специалистов среди плюсов можно выделить умеренные требования к размерам оплаты труда, которые обусловлены нематериальными интересами. Но материальная сторона тоже имеет место быть, так как заработанные деньги делают студента самостоятельным и независимым от родителей.

3) Отсутствие профессионального опыта делает молодого специалиста мобильным.

Но в соотношении с положительными моментами есть и отрицательные, которые могут сильнее повлиять на работодателя при принятии решения и приеме на работу молодого специалиста. К таким моментам относим:

1) Неумение или недостаточное умение управлять собой, т.е. студент, при желании показать себя, может взять на себя слишком много и не справиться со своей работой.

2) Молодой специалист, сравнив все «за» и «против» может уйти к конкурентам, либо просто принять решение уйти из компании.

3) Молодой специалист как правило требует к себе особого отношения и внимания, так как, чтобы адаптировать его к работе, ему необходимо хотя бы минимальное дообучение. Так же не стоит забывать, что работу молодого специалиста первое время необходимо контролировать.

При приеме на работу молодых специалистов, чтобы избежать неприятных последствий, работодатели должны проводить жесткий отбор, это проводится с той целью, чтобы сложилось представление об уровне подготовки, трудовом потенциале и профессиональной ориентированности молодых специалистов, а для этого недостаточно просто провести собеседование или тестирование. При приеме на работу важно понять, как будущий сотрудник волеется в коллектив и сможет ли адаптироваться в нем и как скоро он начнет приносить пользу, в данной ситуации важно, чтобы организация принимала непосредственное участие в процессе формирования практической составляющей обучения. В состав программ работы с молодыми специалистами включаются: решение ситуационных задач, тестирование, проведение деловых игр, а так же изучение анкет и резюме и составление планов обучения студентов и стажировок выпускников. [2, с.75].

Такие программы могут быть реализованы службой персонала в компании, если компания достаточно крупная, а если подобной службы нет, то при помощи агентств, которые занимаются трудоустройством молодых специалистов.

После прохождения подобных программ, молодой специалист получает опыт взаимоотношений в трудовом коллективе, что в данной ситуации является важным аспектом, а так же молодой специалист учится взаимодействовать с коллегами по работе и понимает принципы работы организации. Так же к немаловажным преимуществам, при прохождении такой программы можно отнести: навыки работы с информацией, которые в дальнейшем плодотворно повлияют на работу молодого специалиста в организации. [3, с.43].

Но при приеме на работу молодого специалиста, не стоит забывать о том, что он не будет работать, опираясь только на свое стремление и амбиции. Молодому специалисту, как и любому другому сотруднику необходима мотивация, которая заставит его трудиться, полюбить свою компанию и в дальнейшем продолжить в ней работать. Система мотивации сотрудников в организации занимает одно из самых важных мест, учитывая нынешнюю конкуренцию на рынке труда, хорошо мотивированный сотрудник точно не уйдет в компанию-конкурента. [4, с.130].

Если в компании система мотивации разработана некачественно и плохо работает, или ее вовсе нет, то это неизбежно повлечет за собой проблемы.

Мотивация трудовой деятельности – это система действий, которая активизирует мотивы профессиональной деятельности у сотрудников предприятия, чтобы достичь цели, которые преследует сама организация.

Управление предприятием (менеджмент) – это есть процесс планирования организации, контроля и мотивации, который необходим для того, чтобы сначала сформулировать, а потом уже и достичь цели организации, посредством воздействия на сотрудников предприятия. [5, с.80].

Мотивация – это основная функция любого менеджера, при помощи которой оказывается влияние на сотрудников организации. Сама функция мотивации заключается в том, чтобы оказывать

воздействие на весь трудящийся состав организации в формате побудительных мотивов к эффективной трудовой деятельности, а сущность мотивации заключается в том, чтобы кадровый состав организации выполнял свою работу в соответствии с их правами и обязанностями, при этом опираясь на принятые управленческие решения. Но сама система мотивации должна быть индивидуальной и должна быть построена на потребностях работников организации. Как правило у сотрудников разных возрастных групп и разные приоритеты, разница небольшая, но все же она может повлиять на качество работы и текучесть кадров. И если компания заинтересована в сохранении кадрового состава организации и в наращивании своей прибыли, то ее руководству необходимо прислушиваться к потребностям своего коллектива. Заработная плата играет важную роль в мотивации труда для рабочего, но если сотруднику некомфортно в компании, то результат его трудов будет невысоким. Опираясь на статистические данные, был сделан вывод, что для сотрудников, возраст которых был выше 25 лет, наличие регламентированных перерывов являются важным элементом. А для сотрудников, возраст которых меньше 25 лет, важна психологическая атмосфера в коллективе, создаваемая руководством. То есть даже в самой маленькой организации правильным решением для руководства будет – взаимодействие с коллективом, необходимо знать, в чем нуждаются подчиненные и тогда в результате руководитель получит полную отдачу от своих сотрудников, отраженную в качестве работы. Следовательно, руководству организаций необходимо знать и учитывать потребности своих сотрудников.

В компании, которая работает как четко слаженный механизм, нужно постоянно работать со своими кадрами. Необходимо оперативно и по существу рассматривать поступающие просьбы и жалобы, реализуя обратную связь с сотрудниками, содействовать улучшению межличностных отношений в коллективе, укреплять командный дух. Важно своевременно информировать трудовой коллектив о планах руководства по изменениям в системе оплаты труда. Это вполне оправданная плата за сохранение кадрового коллектива, который будет удовлетворен своей работой и будет стремиться к новым достижениям.

#### **Библиографический список:**

7. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 133 с.
8. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 75 с.
9. «Human Resource Management» by John M Ivancevich and John Ivancevich. - Gardners Books, 2015. - 43 с.
10. Managing People and Organizations in Changing Contexts / Martin Graeme. - Gardners Books, 2016. - 130 с.
11. Мерман М. Мотивация персонала. Инструменты мотивации: Учебное пособие / М. Мерман. - М.: Гуманитарный центр, 2015. - 80 с.

**Елисеева Жанна Михайловна**

кандидат психологических наук, доцент кафедры «Общая психология», Пензенский государственный университет, Пенза  
E-mail: [lsvzhanna@rambler.ru](mailto:lsvzhanna@rambler.ru)

**Yeliseyeva Zhanna Mikhailovna**

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department "General Psychology", Penza State University, Penza государственный университет, Пенза  
E-mail: [lsvzhanna@rambler.ru](mailto:lsvzhanna@rambler.ru)

**Подельщикова Инна Александровна**

студентка 3-го курса, направление 37.03.01 Психология, Пензенский государственный университет, Пенза  
E-mail: [InnaPod2015@yandex.ru](mailto:InnaPod2015@yandex.ru)

**Podelshchikova Inna Alexandrovna**

third-year student, direction 37.03.01 Psychology, Penza State University, Penza  
E-mail: [InnaPod2015@yandex.ru](mailto:InnaPod2015@yandex.ru)

УДК 316.454.3

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОТРУДНИКОВ СЛУЖБ  
ВОЕННЫХ ЗАВЕДЕНИЙ****INVESTIGATION OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES OF  
SERVICES OF MILITARY INSTITUTIONS**

**Аннотация:** В статье представлена современная трактовка понятий «личностные характеристики» и «адаптация», выделены основные психологические аспекты влияния воинской службы на развитие личности военнослужащего. А также представлены результаты исследования личностных характеристик сотрудников служб военных заведений. Обсуждаются возможности выработки определенной стратегии адаптации сотрудников служб.

**Abstract:** The article presents a modern interpretation of the concepts of "personal data" and "adaptation", highlights the main aspects of the psychological impact of military service on personal development soldier. As well as the results of the study of personality characteristics of employees of military establishments services. The possibility of developing a specific adaptation strategy of officer.

**Ключевые слова:** личностные характеристики; адаптация; сотрудники служб военных заведений.

**Keywords:** personal characteristics; adaptation; employees of military establishments services.

В сложившихся современных условиях преобладает коллективный характер деятельности человека. Человек же обретает свою социальную сущность только в системе общественных отношений. Психологические качества и свойства личности вне системы общественных отношений, в которую та или иная личность включена, не существуют. Поэтому, для глубокого понимания тех или иных особенностей человека, его поведения, деятельности и т.д. необходимо изучать систему его связей с другими людьми. Но психологические особенности обусловлены не только социальной системой, человек, конечно, выступает и как природное существо. Биологическая природа остается необходимым условием существования и развития человека, а также формирования социально обусловленных психологических свойств и качеств. Перегрузки, сложность решаемых задач, необходимость крайнего напряжения всех сил могут породить различные психические состояния, затрудняющие деятельность военнослужащего и препятствующие достижению целей. К таким можно отнести беспокойство, тревогу, апатию, неуверенность, фрустрацию, чувство неуверенности и т. д. В связи, с чем отмечается повышение требований к уровню психологической включенности



индивида в его трудовую деятельность, усложняется психическая жизнедеятельность людей, происходит постоянный рост их личностных стремлений.

В отношении к военнослужащим необходимо отметить, что социально-экономические перемены, происходящие в стране, привели к изменению существовавших взглядов, убеждений и ценностных ориентаций. Резко падает престиж воинской службы, многие молодые люди не считают нужным брать ответственность за судьбу Отечества, и поэтому вносят свой негативный вклад в морально-психологическое состояние военнослужащих. Уклонение от воинской службы и нарушение требований устава военнослужащими свидетельствует о нерешенности социально-психологических проблем в воинских коллективах. Эти, а также другие обстоятельства выдвигают психологическую работу на первый план, так как она оказывает существенное влияние на морально-психологический климат в коллективе.

В связи с этим, целью нашего исследования являлось изучение личностных характеристик сотрудников служб военных заведений. Объектом исследования стали сотрудники военных заведений. Предметом исследования – личностные характеристики сотрудников военных заведений. Гипотеза исследования заключалась в предположении о том, что сотрудникам военных заведений свойственны такие личностные характеристики: развитые волевые качества, выявленный тип темперамента и характерологические особенности.

Для реализации поставленных задач использовался комплекс взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга методов: анализ и обобщение материалов литературных источников по теме, способствующих определению методологических и теоретических положений работы; эмпирические методы: опрос, психодиагностические методики: сигналетический опросник Гекса (для определения характерологических особенностей); методика «Определение эмоциональности» (В.В Суворова); личностный опросник Г. Шмишека.

Организационную базу исследования составили сотрудники военного заведения ВОЙСКОВАЯ часть 3377 сибирского округа войск национальной гвардии г. Железногорска в возрасте от 30 до 40 лет, в исследовании приняли участие 15 человек.

Знание динамики возрастного развития и специфических закономерностей проявления мотивации личности в том или ином возрасте может оказать значительную помощь. Важной особенностью воинской деятельности является то, что ее субъекты находятся в постоянном взаимодействии не только с различными условиями службы, используемым оборудованием и вооружением, но и друг с другом, что выявляет их взаимную обусловленность и межличностную связь. Для поддержания гармоничного состояния со средой обитания и непротиворечивости своего существования [1].

Главные различия между военнослужащими как личностями проявляют себя в количественных и качественных параметрах социальных потребностей. Чем выше уровень личностного развития военнослужащего, тем больше у него социальных контактов, а значит и богаче его социальные потребности, социальная активность и деятельность. Так, вступая во взаимодействие с объектами военно-профессиональной деятельности, он одновременно познает не только их свойства, но и самого себя. Результаты такого познания фиксируются в его опыте. В случае возникновения необходимости удовлетворения какой-либо потребности военнослужащий направляет собственную активность на поиск тех средств, взаимодействие с которыми позволит ему добиться этого [2].

Еще одним фактором, проявляющимся в военно-профессиональной деятельности, выступает мотив. Военные психологи утверждают то, что воинская деятельность полимотивирована, т.е. побуждается, как правило, многими мотивами и их иерархией. Ведущие мотивы определяют в основном направленность деятельности, в процессе воинской деятельности может изменяться иерархия побуждающих ее мотивов.

Таким образом, военнослужащий, как и любой человек, объективно предрасположен, быть активным во взаимодействии с окружающей его средой и реализовывать себя в специфической деятельности, представленной военной службой.

Во многом психологические особенности определяют особенности поведения и деятельности человека. По мнению Г.А. Давыдова, особенности характера конкретного военнослужащего формируются в определенной социальной среде на основе физиологической предрасположенности его психики, в том числе и способностей [3]. Способности военнослужащего – это соответствие психических особенностей его личности требованиям, предъявляемых к нему конкретным видом его



военно-профессиональной деятельности. На таком понимании способностей базируется разработка большинства методик профессионального психологического отбора.

В интересах повышения практической значимости личностных характеристик военнослужащих целесообразно данную категорию условно разделить на две большие группы: первая группа – это служащие первого периода службы, вторая группа – это служащие, имеющие значительный служебный опыт и находящиеся на втором, то есть завершающем этапе своей служебной деятельности.

К значимым характеристикам первой группы можно отнести следующие: социальную зрелость; сформированные мировоззренческие позиции; исполнительность, дисциплинированность; стремление к самостоятельности, инициатива; широту интересов; склонность к воинской профессии; осознанный выбор вида Вооруженных Сил, рода войск; потребность совершенствоваться в избранной профессии; желание проявить себя и продвинуться по служебной лестнице; повышенная потребность в общении и другие качества. В противоположность перечисленным составляют следующие характеристики этой группы: восприимчивость к негативному влиянию среды; высокая ранимость; эмоциональность; слабые навыки в работе с людьми; поспешность в принятии решений; не достаточно четкое представление перспектив своей служебной карьеры; неудовлетворенность материальным положением, организацией досуга и другие [4].

Характеризуя вторую группу, следует обратить особое внимание на такие присущие ей положительные качества, как жизненный и служебный опыт; высокий профессионализм; ответственность; развитая коммуникабельность; хорошие навыки и умения в работе с людьми; требовательность к себе и подчиненным; способность принимать взвешенные решения; профессиональное честолюбие; адаптированность к ограничениям личной свободы и жесткой регламентации служебной деятельности и личной жизни; сосредоточенность на служебных делах; дисциплинированность и др. В качестве негативных характеристик следует отметить: склонность к консерватизму; прочное доверие своему служебному и коммуникативному опыту; крайне редкий отказ от привычных, в том числе и отрицательных, стереотипов поведения [5].

В ходе эмпирического исследования личностных характеристик сотрудников служб военных заведений были получены следующие результаты. По методике «Сигналетический опросник Гекса» (для определения характерологических особенностей) было выявлено, что к флегматическому типу, что характеризует их как серьезных, преданных, терпимых, с развитым чувством долга, объективных в суждениях, из числа испытуемых относится - 9 человек (60%). К щедро-холерическому типу относится (13%) испытуемых. Эти люди, как правило, импульсивны, впечатлительны, любят перемены, часто им свойственна энергичность и инициативность. К страстно-эмоциональному типу (33%) испытуемых. Такие люди чаще всего очень деятельны, с сильным характером, смелы, энергичны, обладают постоянством, преданностью, требовательностью, как к себе, так и к другим, упорством и организованностью. К апатическому или тормозному типу относится (13%), что характеризует их как людей, которые любят привычные условия и стабильность в целом. Они, как правило, честны, серьезны, организованы, экономны, упрямы, часто ощущают пустоту и отдаляются от социума. К сангвиническому (реалистическому) типу относится (6%) испытуемых, которым свойственна практичность, терпимость, реалистичность, самостоятельность.

В ходе проведенной «Методике определения эмоциональности» (В.В Суворова) получили следующие результаты: большинству военнослужащих свойственна низкая эмоциональность (66%), что характеризует подавленность в эмоциях, а средняя эмоциональность характерна для 33% военнослужащих.

В результате диагностики с помощью личностного опросника Шмишека было выявлено, что к эмотивному типу относится (13%) испытуемых. Такие люди отличаются особой впечатлительностью и чувствительностью. К экзальтированному типу относится (6%) испытуемых. Люди такого типа отличаются изменчивым настроением, эмоции ярко выражены, наблюдается повышенная отвлекаемость на внешние события, часто они особенно словоохотливы. К гипертимному типу относится (20%) испытуемых. Для таких людей характерен повышенный фон настроения в сочетании с оптимизмом и высокой активностью. К демонстративному типу (20%), что отличает их повышенной способностью к вытеснению. Педантичный тип (6%), лица этого типа отличаются повышенной ригидностью, инертностью психических процессов и неспособностью к вытеснению травмирующих переживаний.

Исходя из этого, в ходе исследования мы обнаружили, что для военнослужащих характерны такие личностные характеристики как преданность, терпимость, низкая эмоциональность и повышенный фон настроения в сочетании с оптимизмом и высокой активностью.

**Библиографический список:**

1. Калюжный, А.С. Психология личности военнослужащего/А.С. Калюжный – М., 2004. - 33с.
2. Военная психология и педагогика: Учеб.пособие. - М.: Совершенство, 1998. - 384с.
3. Давыдов, Г.А. Социальная и военная психология/ Г.А. Давыдов. - М.: ВПА, 1988. – 57с.
4. Дружилов, С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития/ С.А. Дружилов. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. – 242с.
5. Плехов, А.М. Словарь военных терминов/А.М. Плехов. - М.: Воениздат, 1988. - 335с.

**Турилкина Татьяна Александровна**  
**Turilkina Tat'yana Aleksandrovna**  
Магистрант 2-го года обучения  
E-mail: [tatyana.turilkina@yandex.ru](mailto:tatyana.turilkina@yandex.ru)

**Головин Сергей Александрович**  
**Golovin Sergey Alexandrovich**  
Научный руководитель  
Доктор исторических наук  
Профессор

Благовещенский государственный педагогический университет  
Историко-филологический факультет  
Россия, Амурская обл., г. Благовещенск

УДК 929.6

## ЭВОЛЮЦИЯ И СТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИМВОЛИКИ РОССИИ

### EVOLUTION AND FORMATION OF THE STATE SYMBOLS OF RUSSIA

**Аннотация:** В статье рассматривается эволюция государственной символики России, начиная с XVI века. Анализируется история становления и развития российских символов – герба, флага, гимна.

**Abstract:** The article examines the evolution of the state symbols of Russia, starting from the XVI century. The history of the formation and development of Russian symbols, namely the coat of arms, flag, and anthem is analyzed.

**Ключевые слова:** история, государство, символика, герб, флаг, гимн.

**Keywords:** history, state, symbolism, coat of arms, flag, anthem.

Государственная символика является частью истории и культуры любой страны. Обновленные государственные символы, с которыми Российская Федерация вступила в новое столетие, отражают в себе её многовековую историю. Изучение государственной символики позволяет более целостно представить историю развития и ценностные ориентиры нашего государства.

Первым и долгое время единственным символом Московского княжества был государственный герб, на котором Георгий Победоносец поражал копьём (первоначально саблей) дракона (змея). В эпоху Ивана III, в конце XV столетия, ему на смену пришло изображение двуглавого орла с распростертыми крыльями (как символ народности), с помещённым на груди изображением всадника, поражающего копьём змея (победа добра над злом, герб Москвы). В процессе эволюции герба орел был увенчан тремя коронами с восьмиконечными крестами (православие) и скипетром и державой в лапах орла (самодержавие) [1; 2].

Именно тогда герб, как внешнее отражение государственности, стал символизировать социокультурное единство общества.

С 1583 г. двуглавый орел изображался на большой государственной печати (на груди орла на аверсе – всадник, поражающий дракона, на реверсе – единорог). В правление царя Федора Ивановича на государственной печати изображался уже крест на Голгофе, пропал единорог (однако при Борисе Годунове он снова появился) [10].

В 1625 г. на печати впервые появился двуглавый орел, коронованный не двумя, а тремя коронами. Короны на орле олицетворяли Веру, Надежду, Любовь к Богу, а распростертые крылья охватывали весь мир [2].

В 1667 г. в указе Алексея Михайловича «О титуле царском и о государственной печати» появилось первое официальное описание российского герба [6]: двуглавый орёл с тремя коронами,

скипетром и державой в лапах, на груди которого расположена фигура всадника, поражающего копьем дракона. Двуглавого орла того времени изображали, как правило, золотым (символ постоянства) на красном (царский цвет) или белом поле.

После революции 1917 года все символы Российской империи были упразднены. Место двуглавого орла занял земной шар, серп и молот, девиз России «СЪ НАМИ БОГЪ» был заменен на «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!» [7].

Государственный герб СССР символизировал основу общенародного государства – союз рабочих и крестьян, добровольное объединение равноправных союзных республик в едином союзном государстве [7].

В современную постсоветскую эпоху наблюдается стилистическое соединение символов основных культурно-исторических этапов развития российского государства. Так, герб современной России снова соответствует образцу герба времен Иоанна IV – Алексея Михайловича [4].

Флаг является государственным символом, отражающим ценностный ориентир его владельца. В старину главным требованием к флагу являлось его узнавание не только своими, но и противниками. Это определило основной цвет стягов (флагов) древности — чёрный, белый, красный [9].

В христианских странах на стяги, освещавшиеся теперь как иконы, чаще всего помещали изображение лика Иисуса Христа и Богородицы [9].

С конца XVI в. в Московском государстве на знаменах постепенно перестают изображать иконописные сюжеты. Знамя стали представлять собой полотнище белого цвета с золотой каймой и изображением двуглавого орла [6].

При Петре I государственное значение приобретает бело-сине-красный флаг, который изначально использовался военными морскими судами, а затем и гражданскими (1705 г.) [1].

От 11 июня 1858 года, по указу императора Александра II, был утверждён государственный чёрно-жёлто-белый (земля, золото и серебро) флаг. В результате нововведения у России появились два флага – государственный (вывешивался на казенных зданиях) и национальный (на частных домах, украшая в праздники города) [9]. При этом чёрно-жёлтые цвета являлись тонами царствующего дома Романовых (символом монархизма).

В советскую эпоху истории России, вплоть до распада СССР, официальным флагом государства являлось красное полотнище с изображённым на нём серпом и молотом. Красный цвет – цвет крови, пролитой всеми революционерами на баррикадах революции. Это символ революционной борьбы угнетённых слоёв населения [7].

Вновь бело-сине-красное полотнище стало символом России в начале 1990-х годов. Возвращение триколора символизировало новые демократические перемены, ориентацию на западное общество [4].

Россия в течение долгого времени не имела своего государственного гимна. В XV в. в Москве был создан специальный хор, который использовал певчие гимны на церковных праздниках и при проведении важных государственных церемоний [1].

В 1790 году, в честь взятия Измаила, Державин написал стихи «Гром победы, раздавайся!», которые стали неофициальным русским гимном конца XVIII- начала XIX вв. Музыка гимна написал О.А. Козловский, белорусский композитор и органист [1].

В 1815 году, в журнале «Сын отечества» были напечатано стихотворение Жуковского «Молитва русского народа». Стихотворение стало первым Высочайше утверждённым государственным гимном Российской империи с 1816 по 1833 год. Музыкой гимна стала мелодия британского гимна композитора Томаса Арна [1].

В 1833 году, по возвращении с Европы, Николай I поручил Львову сочинить новый гимн Российской империи. Слова гимна были также написаны В.А. Жуковским, но 2 и 3 строки написал А.С. Пушкин. Впервые гимн был исполнен 18 декабря 1833 года под названием «Молитва русского народа», а с 31 декабря 1833 г. стал официальным гимном Российской империи под новым названием «Боже, царя храни!». Этот гимн просуществовал до Февральской революции 1917 года [1].

С 1922 до 1943 год в качестве гимна СССР использовался «Интернационал» – французская песня, текст Эжена Потье, в русском переводе Аркадия Коца, посвящённая восстанию Парижской коммуны [7]. Ему на замену пришел гимн СССР, который претерпевал ряд изменений в период с

1944 по 1991 годы по политическим соображениям. Авторами текста утвердили С. В. Михалкова и Г. А. Эль-Регистана, а автором музыки А. В. Александрова [7].

Закон «О государственном гимне Российской Федерации», подписанный президентом РФ в 2000 году, утвердил современный официальный гимн нашей страны [8]. Текст гимна содержит провозглашение основных общечеловеческих ценностей современности, и свидетельствует о стремлении современного российского общества сохранить и чтить культурные традиции прошлого. Духовная составляющая в сочетании с русским национальным характером гимна А. Александрова, по-видимому, и явилась той скрытой причиной, по которой он получил «второе дыхание» после развала СССР и десятилетнего перерыва.

Несмотря на культурно-историческую разнородность, три современных государственных символа РФ образуют в своей совокупности целостное единство, символизируя собой историческое прошлое России.

#### **Библиографический список:**

1. Борисов, Д.А. Государственная символика. Герб / Д. А. Борисов // История. – 2001. – № 4. – С. 14-16.
2. Вилинбахов, Г.В. Родословная российского герба / Г.В. Вилинбахов // Родина. – 1993. – № 1. – С.112-116.
3. Кучкин, В.А. Великокняжеская печать с двуглавым орлом грамоты 1497 года / В.А. Кучкин // Вопросы истории. – 1999. – № 5. – С. 25-28.
4. Каменцева, Е.И. Двуглавый орёл: снова в полёт? / Е.И. Каменцева // Родина. – 1991. – № 5. – С.46-51.
5. Медведев, М. Отцы русской геральдики / М. Медведев // Родина. – 2002. – № 3. – С. 101-105.
6. Романовский, В.К. Символы российской государственности / В.К. Романовский. – М.: Просвещение, 2002. – 96 с.
7. Смирнова, Р.Д. Символы страны Советов. Герб. Флаг. Гимн СССР / Р.Д. Смирнова. – М.: АСТ, 1984. – 105 с.
8. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 52. – Ст. 5022.
9. Похлёбкин, В.В. Происхождение и создание государственного флага нашей Родины / В.В.Похлёбкин. – М., 1987. – 88 с.
10. Юрганов, А.Л. Символ Русского государства и средневековое создание / А.Л. Юрганов // Вопросы истории. – 1997. – № 8. – С. 118-119.

**Пичугина Виктория Константиновна**  
**Pichugina Viktoriya Konstantinovna**

Научный руководитель

д.п.н., профессор РАО, ведущий научный сотрудник ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской академии образования», г.Москва, Россия

**Фоменко Евгений Андреевич**

**Fomenko Evgeny Andreevich**

Студент, факультет исторического и правового образования,  
ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

E-mail: [fomenko\\_995@mail.ru](mailto:fomenko_995@mail.ru)

УДК 37

**ЭФЕБИЯ КАК МАЛАЯ ФОРМА ДРЕВНЕГРЕЧЕСКОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**EPHEBIA AS THE SMALL FORMS OF ANCIENT HIGHER EDUCATION**

**Аннотация:** В статье с историко-педагогических позиций рассматривается военно-педагогический институт древнегреческой эфебии, который А.-И. Марру отнес к малым формам античного высшего образования. Эфебия способствовала гармоничному воспитанию в достигших совершеннолетия юношах физической и интеллектуальной сторон, что высоко ценилось античными мыслителями разных периодов античной истории.

**Abstract:** The military-pedagogical institute of ancient Greek ephēbium, which A.-I. Marrou attributed to the small forms of ancient higher education, is considered in this article from the historical and pedagogical positions. Ephebia contributed to the harmonious physical and intellectual upbringing of adolescent men and it was highly valued by ancient thinkers of different periods of ancient history.

**Ключевые слова:** эфебия, военно-педагогический институт, древнегреческое образование.

**Keywords:** ephēbia, military pedagogical Institute, ancient Greek education.

В V веке до н.э. древнегреческая эфебия представляла собой образовательный институт, в рамках которого осуществлялась обязательная двухлетняя подготовка юношей, достигших совершеннолетия. Демос ежегодно следил за юношами, достигшими восемнадцати лет и после процедуры проверки их прав на гражданство зачислял молодых греков в ряды эфебов, внешний вид которых приводился в единообразии: им коротко стригли волосы, выдавали головной убор и черную хламиду. В течение первого года эфебы обучались искусству владения оружием и тактике, по окончании которого, выступая в театре на торжественном смотре перед народом, они давали присягу, после чего им вручались копье и щит. Второй год имел практико-ориентированный характер и все знания, приобретенные годом ранее, применялись для военной службы. Эфебы были прикреплены к войску во время походов для обучения полевой службе, их знакомили с основами строительства аттических крепостей, в которых они зачастую составляли гарнизон [4]. Эфебами могли стать только мужчины, и поэтому «в античной педагогической культуре статус образованного человека являлся мужским статусом» [6, с.24], а с IV столетия умственное образование эфебов в связи с умалением их роли как защитников и повышением внимания их интеллектуальному и спортивному развитию стало цениться очень высоко.

Поскольку эфебы получали военную подготовку с элементами гражданского обучения [8, р. ii], А.-И. Марру отнес эфебию к малым формам античного высшего образования и рассмотрел особенности изменения «учебного плана» для эфебов, перед которыми выступали поэты, философы, риторы [5, с.260-261]. Такие импровизированные лекции, по мнению А.-И. Марру, преследовали цель дополнить словесную культуру эфебов, являвшуюся основой античного образования. Дошедшие до нас источники говорят и о том, что у эфебов существовали и постоянные преподаватели, нанятые за определенную сумму.

Сохранившиеся тексты с описанием будней эфебов позволяют выдвигать гипотезы о примерной дате возникновения и времени существования этого института, но не «объясняют, почему

Афины сочли целесообразным ввести новую систему обучения для данной возрастной группы» [8, р.12]. Возможные объяснения не могут быть сведены только к афинским военно-политическим реалиям, наслоенным тяготами поражений, голода, болезней, снижения доходов. Все это, действительно, способствовало переосмыслению афинской оборонительной стратегии, но не требовало создания столь сложного института, сочетавшего военную и гражданскую подготовку. Аристотель в «Политике» косвенно указывает на то, что эфебы были призваны сформировать ядро афинского общества – ядро из граждан-воинов со специальными навыками, необходимыми как для военной, так и для мирной жизни. Сохранившиеся источники указывают, что все это было отражено в содержании присяги эфебов IV в. до н.э., где были обозначены следующие ожидания полиса: эфебы должны быть патриотами, быть мужественными и готовыми к самопожертвованию в бою, уважать традиции и демонстрировать послушание старшим [7, р.166].

Эфебия была местом, где афинская молодежь приобщалась к древнейшим педагогическим традициям: для этих юношей, как и для их предшественников гомеровской эпохи, особой популярностью пользуется занятие гимнастикой, она остается основой высокой культуры, изящной жизни и, следовательно, образования. Богатые эфебы одновременно со службой могли посещать суды и собрания [3], «брать платные уроки у философов или раторов, т.е. начинать получать «высшее образование»... с восемнадцати лет» [6, с.25]. Глава института избирался народом сроком на один год, предоставляя по его окончании отчет о проделанной работе. В своей деятельности как руководителя, он получил автономию и имел право избирать учителей для эфебов самостоятельно. В первую очередь, это были наставники, руководившие гимнастическими занятиями, учителя, обучавшие управлению метательными машинами, риторы и др. [4]. Наставники должны были быть старше и следовательно мудрее своих учеников, способные не только обучить этих юношей точному исполнению приказов, но и осуществить контроль за их выполнением. Высшим начальством для эфебов выступали стратеги, которым были подчинены глава эфебов и их наставники; надзор за нравственностью эфебов осуществляла коллегия из десяти софронистов, избранных из числа представителей разных фил в возрасте старше сорока лет [4, с.247].

Несмотря на не такое большое количество источников об афинской эфебии и их противоречивость, мы можем предполагать о том, какие формы и методы обучения воспитания древнегреческих юношей-эфебов являлись неотъемлемой частью их подготовки. Эфебия как малая форма античного образования сначала была призвана обеспечить военную подготовку для всех вновь принятых в ряды граждан, а затем – сформировать ядро гражданской элиты из числа сыновей богатых, активных и благонадежных в политическом отношении граждан. Именно они, увидев ценность в такой подготовке, могли в дальнейшем построить хорошую политическую карьеру и участвовать в военном руководстве разными структурами города.

#### **Библиографический список:**

1. Ephebic education and the London 2012 legacy/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ancientandmodernolympics.wordpress.com/2013/05/31/ephebic-education-and-the-london-2012-legacy/>
2. Винничук Л. Люди, нравы и обычаи Древней Греции и Рима/ Пер. с польск. В. К. Ронина. — М.: Высш. шк., 1988 — 496 с.
3. Гиро П. Частная и общественная жизнь греков. Перевод с последнего французского издания Н. И. Лихаревой. Петроград. Издание т-ва О. Н. Поповой, 1915.
4. Латышев В.В. Очерк греческих древностей. Часть 1. Государственные и военные древности; Пособие для гимназистов старших классов и для начинающих филологов. Издание 2-е переработанное. С.-Пб.: Тип. В. Безобразова и Комп., 1888. - 348 с.
5. Марру А.-И. История воспитания в античности (Греция). Перевод с французского А. И. Любжина, М. А. Сокольской, А. В. Пахомовой. М.: «Греко-латинский кабинет» Ю.А.Шичалина, 1998. - 425 с.
6. Пичугина В.К. Антропологический дискурс «заботы о себе» в античной педагогике: монография / науч. ред. Г.Б. Корнетов. – М.: АСОУ; Калуга: ООО «Ваш ДомЪ», 2014. – 180 с.
7. Friend J.L. B.A. (Hons), B.Sc., M.A. The Athenian Ephebeia in the Lycurgan Period: 334/3 – 322/1 B.C. Diss. Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Austin in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy. - The University of Texas at Austint, 2009. - 245 p.

8. Perriello B.C. Wrestling with Hermes, Heracles and Eros: social tensions and cult in the gymnasium of fourth-century Athens. A dissertation submitted to Johns Hopkins University in conformity with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. - Baltimore, Maryland, 2011. - 257 p.



**Мелешкова Нина Александровна**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры гуманитарных дисциплин, Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова (г. Кемерово, РФ)

**Шаповалов Святослав Александрович**

студент 3 курса юридического факультета Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова (г. Кемерово, РФ)

**Meleshkova Nina Aleksandrovna**

PhD in Pedagogy Associate Professor of Department of Humanities, Kemerovo Institute (Branch) REU them. G. V. Plekhanov (Kemerovo, Russia)

E-mail: [nina.melechikova@yandex.ru](mailto:nina.melechikova@yandex.ru).

**Shapovalov Svyatoslav Aleksandrovich**

3rd year student of the law faculty of Kemerovo Institute (branch) REU them. G. V. Plekhanov (Moscow, Russia)

E-mail: [salvador.alende@mail.ru](mailto:salvador.alende@mail.ru)

УДК 378:796

**ЗДОРОВЬЕ СТУДЕНТОВ ВУЗА И ГОТОВНОСТЬ ИХ К ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЮ****THE HEALTH OF STUDENTS AND THEIR WILLINGNESS TO HEALTH CARE**

**Аннотация:** Здоровье студентов является основной целью в воспитательно-образовательном процессе вуза, задачи которого это повышение функциональных, адаптационных возможностей организма, воспитание и развитие личности. В данной статье анализируется здоровье студентов вуза, их отношение к здоровому образу жизни и их готовность к здоровьесбережению. Основной задачей исследования является изучение факторов, влияющих на здоровье современных студентов. Цель исследования: выявить уровень сформированности знаний о здоровье и здоровом образе жизни, о готовности студентов к здоровьесбережению.

**Abstract:** Health of students is a primary goal in the educational process of the University, whose task it is increasing the functional, adaptive capabilities of the organism, education and personal development. This article analyses the health of students, their attitude to the healthy way of life and their readiness for health care. The main objective of the research is to study factors affecting the health of modern students. The purpose of the study was to determine the level of development of knowledge about health and healthy living, the readiness of students to health care.

**Ключевые слова:** здоровье, здоровый образ жизни, сформированность знаний, здоровьесбережение, физическая культура.

**Keywords:** health, healthy lifestyle, formation of knowledge, health protection, physical culture.

В современной системе российского образования множество проблем. Одна из них – это проблема ориентации всей системы образования на здоровьесберегающее обучение и воспитание. В последние годы состояние здоровья подрастающего поколения России характеризуется наличием негативных тенденций, которые могут привести к критическому ухудшению здоровья нации

Поэтому одной из важнейших задач современного образования является формирование ценностного отношения к здоровью, здоровому образу жизни у молодёжи.

В связи с этим понятен наш выбор темы исследования «**Здоровье студентов вуза и готовность их к здоровьесбережению**».

**Цель исследования:** выявить уровень сформированности знаний о здоровье и здоровом образе жизни, о готовности студентов к здоровьесбережению.

**Задачами** исследования являлись: изучить факторы, влияющие на здоровье современных студентов; оценить состояние здоровья студентов вуза; изучить отношение студентов к здоровому образу жизни, к своему здоровью.

**Организация исследования.** Исследование организовано и проведено в Кемеровском институте (филиале) «РЭУ им. Г.В. Плеханова» со студентами 1 курса юридического факультета высшего профессионального образования (ВПО) и студентами среднего профессионального образования (СПО), где им было предложено ответить на ряд вопросов, составляющих блок

вопросов по анкете (тест Р.И. Айзмана) «Умеете ли Вы быть готовым к сохранению и укреплению здоровья», определяющих отношение студентов к здоровью, здоровому образу жизни.

Анализируя ответы студентов ВПО 1 курса юридического факультета и студентов СПО 1 курса, мы увидели, что большой разницы в ответах нет. Поэтому объединили студентов в одну экспериментальную группу

Проведённый нами анализ показал, что студенты не ведут здоровый образ жизни и мало, что знают по этому вопросу. Радует то, что большинство студентов не злоупотребляют алкогольными напитками, курят всего 12% студентов из них 8% девушек, употребляют наркотики у студентов ВПО 1 курса 1%, а у студентов СПО 1 курса 0%. Но отношение к вредным привычкам ещё не повод считать, что человек ведёт здоровый образ жизни и заботится о своём здоровье.

В ходе практических занятий для определения отношения студентов к своему здоровью мы провели опрос не только с экспериментальной группой (студентов ВПО и СПО), но и со студентами 1 курса экономического факультета на вопрос: «Внимательно (заботливо) ли Вы относитесь к своему здоровью?». Студенты ответили «отчасти» – 65,2 % студентов; «да» – 17,4 % студентов; «нет» – 16,3 % студентов; затруднились ответить – 15,1 %. Это исследование подтвердило наше предположение о том, что у всех студентов отсутствует внимательное (заботливое) отношение к своему здоровью, что доказывает необходимость формирования у них готовности к сохранению и укреплению здоровья.

Студентам задавался также вопрос: «Задумывались ли вы о ценности своего здоровья?» Оказалось, что две трети студентов часто думают о своём здоровье, каждый пятый – достаточно часто, а каждый двадцатый – практически никогда. Поэтому при ответе, на который студенты должны были про ранжировать жизненные ценности по степени важности, на первое место ставят хорошую работу, успех в карьере, на втором месте любовь, брак, на третьем месте общение с друзьями и отдых. К сожалению, среди жизненных ценностей «хорошее здоровье» занимает предпоследнее место. Чтобы детально изучить отношение студентов к своему здоровью им был предложен вопрос, который выявлял какие факторы здорового образа жизни для студентов характерны, а какие ни характерны. Данные анализа показывают, что проявлениями здорового образа жизни у студентов является физическая культура и занятия спортом 36,5 %, 28% положительные эмоции и прогулки на свежем воздухе, на третьем месте режим труда и отдыха. Самыми нераспространёнными факторами здорового образа жизни у всех студентов является утренняя гимнастика и самостоятельные физические упражнения в течении дня, а также занятия спортом постоянно. Всё это говорит, что студенты мало, что знают о профилактике своего здоровья и тем более готовности его сохранять.

Для оценки исходного уровня сформированности знаний студентов по сохранению и укреплению здоровья мы сопоставили результаты, полученные с помощью двух методик: самооценки студентами знаний по различным вопросам, касающихся сохранения и укрепления здоровья и экспертной оценки, полученной при тестировании (экспертами выступали преподаватели физического воспитания).

Результаты исследования показали, что сами респонденты оценивают свои знания по сохранению и укреплению здоровья в целом как неудовлетворительные (2,4 по пятибалльной системе) (таблица 1).

**Результаты самооценки и экспертной оценки знаний студентов по вопросам сохранения и укрепления здоровья (ср. балл)**

	<i>Самооценка (ср. значение по всем специальностям), %</i>	<i>Экспертная оценка (ср. значение по всем специальностям), %)</i>
1. Понятие «готовность» с точки зрения психологии, педагогики, философии, валеологии	2,6	2,5
1. Понятие «сохранять и укреплять здоровье»	3,5	2,5
1. Понятие «здоровый образ жизни»	1,9	1,7
1. Воздействие физических упражнений на организм человека в целом	1,95	1,7
1. Значение физических упражнений в укреплении и сохранении здоровья	2,1	1,7
1. Ведение здорового образа жизни	2,3	1,9
1. Роль сохранения и укрепления здоровья	2,7	2,5
<b>Среднее значение по всем темам</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>

Наиболее низкие показатели сформированности знаний по сохранению и укреплению здоровья у студентов наблюдаются по таким вопросам, как: понятие «здоровый образ жизни» – 1,9 балла (по пятибалльной шкале); воздействие физических упражнений на организм человека в целом – 1,95 баллов; более высокие показатели получены о понятии «сохранение и укрепление здоровья» – 3,5 балла; роль сохранения и укрепления здоровья – 2,7 балла.

Преподаватели отметили низкие знания (1,7 балла) по таким показателям, как:

- понятие «здоровый образ жизни»;
- воздействие физических упражнений на организм человека в целом;
- значение физических упражнений в укреплении и сохранении здоровья.

Преподаватели более высокими оценками (2,5 балла) отметили:

- понятие «готовность» с точки зрения психологии, педагогики, философии, валеологии;
- понятие «сохранение и укрепление»;
- роль сохранения и укрепления здоровья.

Результаты экспертной оценки показали, что общая оценка знаний респондентов по различным вопросам по сохранению и укреплению здоровья еще более смещается к уровню «мало, что известно» (2,1 балла).

Эксперимент показал высокую потребность студентов в повышении уровня знаний о здоровье и сохранении, укреплении здоровья для того, чтобы с пользой для своего здоровья заниматься физической культурой: 52 % студентов, участвующих в исследовании, говорят о необходимости углублять свои знания о проблемах сохранения и укрепления здоровья; 46 % студентов выделили, что те знания, которые у них есть, достаточны для того, чтобы не болеть. Мы считаем, что данные показатели знаний о здоровье и сохранении, укреплении здоровья являются высокими, но они не достаточны для правильного выполнения действий, направленных на укрепление и сохранение здоровья.

На основании анкетного опроса и проведения контрольных нормативов мы выявили исходный уровень сформированности готовности студентов к сохранению и укреплению здоровья (рис. 1).

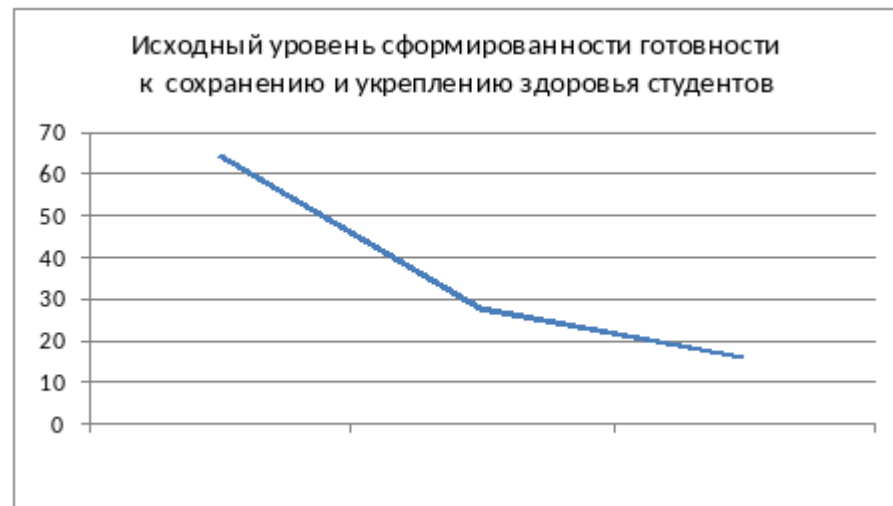


Рис.1 - Исходный уровень сформированности готовности студентов 1 курса ВПО юридического факультета и студентов 1 курса СПО к сохранению и укреплению здоровья (%)

Проблема укрепления здоровья и его сбережения достаточно серьезная и имеет свою статистику.

Итоги многочисленных исследований состояния здоровья молодежи свидетельствуют о крайнем его низком уровне. По данным Минздрава и Госсанэпиднадзора РФ, только 14% студентов по России практически здоровы, 50% имеют функциональные отклонения, 35-40% - имеют хронические заболевания. У каждого четвертого студента обнаруживается патология сердечно-сосудистой системы, у каждого третьего – близорукость, нарушение осанки. Согласно исследованиям НИИ гигиены и профилактики заболеваний детей, подростков и молодежи Госсанэпиднадзора РФ учебно-воспитательный процесс особенно отрицательно сказывается на психосоматическое здоровье учащихся (малоподвижный образ жизни, умственные нагрузки, интенсификация учебного процесса и т. д.) отклонения со стороны нервной системы регистрируются у 32,6 % девушек и 16,4% юношей, а 50% студентов нуждаются в помощи психологов. С каждым годом отмечается ухудшение состояние здоровья абитуриентов. Количество первокурсников, отнесенных к специальной медицинской группе, возросло в 2 раза по сравнению с 2010 г. (с 7,445 до 23,4%). Увеличилось количество студентов с дефицитом массы тела до 20 кг, особенно у юношей.

Избыточная масса тела и ожирение – серьезная проблема общества. От избыточной массы тела страдают 30–80% взрослых в Европейском регионе ВОЗ. Около 20% детей и подростков имеют избыточную массу тела, у трети из них – ожирение. Избыточная масса тела является причиной значительной доли общего бремени болезней в Европейском регионе ВОЗ: в рамках Региона на эту проблему ежегодно приходится свыше 1 млн. смертей. Исследования показали, что детское и подростковое ожирение во многом является фактором риска для развития сердечно-сосудистых заболеваний, диабета, ортопедических проблем и психических расстройств. Оно также связано с пониженной успеваемостью в школе и заниженной самооценкой. Другие ранее проведенные исследования показали, что избыточный вес в детстве и подростковом возрасте влечет за собой как краткосрочные, так и долгосрочные неблагоприятные последствий для физического и психосоциального здоровья.

Ожирение представляет собой результат сложного взаимодействия множества биологических факторов (генная предрасположенность к избыточному накоплению жира, нарушения пищевого поведения, воздействия микрофлоры кишечника и т.д.), факторов окружающей среды (изменение способов и методов обработки, хранения, приготовления пищи, особенностей ее потребления в обществе, развитие технологий, сопровождающееся изменением физической активности в обществе), индивидуального поведения и привычек. [4]

Оценке физического развития студентов определенное значение имеет степень взаимосвязи антропометрических признаков. Установлена тесная взаимосвязь показателей массы тела и длины тела. Коэффициент корреляции во всех возрастных группах у юношей-студентов варьирует от 0,45 до 0,5, а у девушек – 0,35–0,97. [4]

По данным исследования, масса тела соответствовала росту у 6,2 % подростков и у 41,8 % молодежи старше 18 лет. Только 11,6 % студентов мужского пола и 36,4 % женского пола имеют

нормальное физическое развитие. Дефицит массы тела выявлен у 9,4 % обследованной молодежи, избыток – 42,6 %. [4]

У девушек достоверно чаще, чем у юношей, регистрировался недостаток массы тела, тогда как у юношей чаще встречался избыток массы тела ( $p < 0,001$ ). Наибольшая частота дефицита массы тела наблюдалась у лиц женского пола в возрасте старше 18 лет (7 %), избытка массы тела – у студентов мужского пола более 18 лет (18,6 %). [4]

Удельный вес ожирения в категории избыточный вес составил: ожирение I степени – 25,6 %, ожирение II степени – 5,6 %, ожирение III степени – 1,8 %. У юношей подросткового возраста на долю ожирения приходится  $1,47 \% \pm 0,79$  ( $p = 0,2$ ), а в категории старше 18 лет –  $5,47 \% \pm 3,62$  ( $p = 0,3$ ). Соответственно, у девушек-подростков удельный вес ожирения составил  $0,9 \% \pm 0,7$  против  $3,47 \% \pm 2,48$  ( $p = 0,3$ ). Наибольшая частота избыточного веса была при ожирении I степени у юношей в возрасте старше 18 лет – 12,6 % ( $n = 63$ ).

Выявлено, что доля ожирения занимала 2-е место в структуре эндокринной патологии и составила 30,8 %. [4]

Такое состояние здоровья молодёжи – это результат не только длительного воздействия неблагоприятных социально-экономических и экономических факторов, но и результат нежелания заботиться о своём здоровье.

Таким образом, исследования по этому вопросу показали, что у большинства студентов отсутствуют знания основ культуры здоровья, понимая необходимость здорового образа жизни, они не владеют элементами здорового образа жизни, подвержены вредными привычками, и только хотя треть из них положительно относятся к проблеме двигательной активности и необходимости занятий физической культурой и спортом.

#### **Библиографический список:**

1. Мелешкова Н.А. Формирование здорового образа жизни студентов вуза в процессе физического воспитания: монография. Кемерово, Кемеровский институт (филиал) ГОУ ВПО «РГТЭУ», 2007. – 203 с.

2. Мелешкова Н.А. Педагогические условия формирования здорового образа жизни студентов вуза //Н.А. Мелешкова, Г.А. Унжаков, Н.А. Букреева //Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – №13(11). – С. 79-82.

3. Мелешкова Н.А. Ценности физической культуры как фактор формирования общекультурных компетенций //Н.А. Мелешкова, С.А. Григорьева, А.Ю. Мусохранов //Перспективы науки. – 2014. – №11(62), 2014. – С. 65.-67.

4. Голдаева П.Р, Павленко О.А. Заболевание ожирением среди студентов. Томск, Сибирский государственный медицинский университет// Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6.

**Сунарчина Мунира Мунировна**

д. соц.н., доцент кафедры социологии и работы с молодежью Башкирского государственного университета

**Sunarchina Munira Munirowna**

Doctor of Sociology, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work Bashkir State University

E-mail: [aniram.m@mail.ru](mailto:aniram.m@mail.ru)

УДК 331.105.44

**О РЕАЛИЗАЦИИ НОВОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ПАРАДИГМЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ****ON THE IMPLEMENTATION OF THE NEW TRADE-UNION PARADIGM AT THE PRESENT STAGE**

**Аннотация:** В статье подчеркивается, что в современных социально-экономических условиях возрастает роль профсоюзов как института социальной защиты, однако нынешним профсоюзам для решения поставленных задач необходима модернизация не только организационной структуры, но и смена профсоюзной парадигмы в кадровой, информационной и финансовой политике.

**Abstract:** The article emphasizes that in modern social and economic conditions the role of trade unions as an institution of social protection is growing, but the present trade unions need to modernize not only the organizational structure but also the trade union paradigm in personnel, information and financial policy.

**Ключевые слова:** профсоюзы, модернизация, парадигма, организационная структура, социальное партнерство, социальное государство.

**Keywords:** trade unions, modernization, paradigm, organizational structure, social partnership, social state

Институциональная сущность профсоюзов заключается в обеспечении возможности постоянного осуществления социального контроля за соблюдением экономических прав трудящихся посредством интеграции действий в организационной, нормативно-правовой и социокультурной сферах, направленных на их эффективную защиту, а также поддержание стабильности функционирования и развития системы социальной защиты работников, ее эффективной адаптации к существующим социально-экономическим и политическим условиям.

Однако анализ проблематики исследований профсоюзного движения в общественных науках, показывает, что профсоюзы в настоящее время не оказывают должного регулирующего воздействия на социально-трудовые отношения, имеют слабый имидж и низкий уровень доверия, как института социальной защиты работников. [1]

Сегодня в условиях активного наступления бизнеса на трудовые и социальные интересы наемных работников от профсоюзов требуются не только их декларации о приверженности к идеям социального государства и социального партнерства, но и реальная программа действий по защите их трудовых прав.

В этой связи сегодня остро стоит задача реформирования данного социального института с определением парадигмы их трансформации в рыночных условиях. В этой связи востребованы не только новые, актуальные формы организации профсоюзной деятельности, но и эффективная кадровая и информационная политика, позволяющая решать проблемы реализации их новой роли как равноправного и активного участника диалога с властью и бизнесом и общественными организациями.

Реализация новой парадигмы социальной защиты интересов работников профсоюзами потребует модернизации их организационной структуры на всех ее уровнях, а именно объединение и укрупнение малочисленных и недостаточно эффективно работающих отраслевых профсоюзов по

профессиональному признаку, заложенному в общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД). [3]

Обеспечение условий по созданию эффективного профсоюзного (наемного) менеджмента, завершение работы над внедрением в организационную структуру профсоюзов института представительства на отраслевом и территориальном и локальном уровне с обеспечением их законодательной, нормативно-правовой базы. При этом вся программа деятельности профсоюзов должна быть построена на основе современных принципов и технологий социального партнерства в рамках концепции Достойного труда, сформулированной Международной организацией труда. [2]

В настоящее время необходимо законодательно укрепить и расширить полномочия Республиканской трехсторонней комиссии, которые ей позволят оказывать реальное воздействие на развитие социально-трудовых отношений и обеспечить ей широкое информационное освещение и пропаганду ее принципов в средствах массовой информации и сети Интернет. Препятствием расширения законотворческой деятельности профсоюзов выступает также отсутствие на федеральном уровне законодательства положения о праве их законодательной инициативы. Что актуализирует необходимость закрепления этого права в новом законе о профсоюзах и конституции РФ. Что, несомненно, усилит роль и участие современных профсоюзов в корректировке нынешнего социально-экономического курса правительства. Также лоббизм выступает одной из форм возможного влияния профсоюзов на органы законодательной и исполнительной государственной власти в целях реализации прав и интересов наемных работников, однако эта социальная технология тоже не получила реальную нормативно-правовую базу.

В настоящее время для усиления роли профсоюзов и укрепления их эффективности потребуются внесение концептуальных изменений в организацию профсоюзного членства, а также осуществление контроля реализации демократических принципов в организации профсоюзов в частности, проведение выборов на альтернативной основе, избрание руководства всех уровней путем тайного голосования, введение ограничения на избрание в руководящие органы не более двух сроков подряд.

#### **Библиографический список:**

1. Баглай М. В., Попов Ю. Н. Профсоюзы и рынок в социальном государстве. / Сер: человек трудовые реформы. - вып. № 2 - М.: АТиСО, 2005. - 82 с.; Петров А.В. Социологические исследования профсоюзного движения: возможности и перспективы/Человек. Природа. Общество. Материалы 10-й международной конференции молодых ученых 22-28 декабря 1999. СПб.,1999; А.Н. Крестьянинов А.Н. «Нужна стройная концепция социальной ответственности профсоюзов» Труд и социальные отношения 7(49) 2008 Научный журнал АТиСО.

2. Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» Принята 14 января 2011 года постановлением VII съезда ФНПР [Электронный ресурс] URL:<http://fnpr.ru/n/249/> (дата обращения 12.03.2017).

3.Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. [Электронный ресурс] Режим доступа: [urself.ru/registraciya/firm/okved](http://urself.ru/registraciya/firm/okved) (дата обращения 12.03.2017)

**Сабиров Игорь Валерьевич**

аспирант кафедры «Экономической социологии» СПбГУ

**Sabirov I.V.**

The post-graduate student of faculty « Economic sociology » St.Petersburg State University

УДК 316

**О СОЦИОЛОГИИ ПИТАНИЯ КАК НАУЧНОМ НАПРАВЛЕНИИ В  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ****ABOUT SOCIOLOGY OF A FEED AS THE SCIENTIFIC DIRECTION IN ECONOMIC  
SOCIOLOGY**

**Аннотация:** В статье осуществлен краткий анализ проводимых исследований в социологии питания, как в отечественной науке, так и зарубежной. Автор уделяет внимание научным тенденциям в изучении современной социальной системы питания, так и актуальности данного направления в экономической социологии.

**Abstract:** In article the brief analysis of spent researches in sociology of a feed, as in a domestic science, and foreign is carried out. The author pays attention to scientific tendencies in studying the modern social power supply system, and a urgency of the given direction in economic sociology.

**Ключевые слова:** Социология питания, система и структура питания, практики питания.

**Keywords:** Sociology of a feed, system and structure of a feed, practice of a feed.

Одним из первых социологов, обративших внимание на социологию питания, справедливо считают представителя формальной социологии Г. Зиммеля. В своей работе «Социология трапезы», он пишет, что совместная трапеза генерирует огромную «социализирующую силу». [5] Автор работы определяет присущую всем людям потребность к еде, как сугубо эгоистическое, примитивное, низшее. При этом социальную силу, связывающую индивидов представляется им как высший, духовный порядок. По его мнению, в процессе совместной трапезы эгоистическая исключительность еды, связываясь с духовным порядком, преодолевается, генерируя тем самым социологическую структуру трапезы.

Г. Зиммель находит различие в древних культурах, которые могли превращаться в сакральную трапезу, и ритуалов мировых религий для которых характерен ограниченный круг лиц. Он приводит в пример древних семитов, братские отношения которых определялись ими как равный доступ к столу Бога. Даже находившиеся в смертельной вражде арабы, благодаря совместной трапезе становились друзьями, что, по его мнению, породило «примитивное представление об общности тела и крови»[6].

Отметим, что для ученого центральной проблемой является социальная форма и организация процесса потребления еды. К первой форме он относит временную регулярность, которая помогла преодолеть первый натурализм еды. Если, в архаических народах принимали пищу только тогда, когда чувствовали голод, то в цивилизованных сообществах на совместную трапезу собирались в предписанное время. Вторая форма – иерархия трапезы, которая предполагает, соблюдение определённой последовательности в самообслуживании, иными словами не накладывать пищу беспорядочно в блюдо. Возвышение над беспорядком в этих формах поднимает социальную силу трапезы до эстетической стилизации, которая предполагает в отличии от простой цели насыщения, дополнительные затраты, которые легче переносятся обществом, нежели индивидом.

По мнению Г. Зиммеля, в низших классах, где доминирует чистая материя трапезы, не вырабатываются регуляторы застольных манер, тогда как высшие социальные группы, проявляющие привлекательность совместного бытия, вырабатывают кодекс застольных правил, например, как держать вилку, какие темы пригодны для застольных бесед, это и есть третья форма. Функции этих норм и правил заключаются в трансформации материалистического эгоизма в социальную форму трапезы.

Из отечественных социологов, которые исследовали вопросы питания, можно выделить Питирима Сорокина. В своей работе «Голод как фактор» он пишет о влиянии голода на поведение



людей, социальную организацию и общественную жизнь», где характеризует силы, влияющие на поведение людей и определяющие собой характер их коллективной жизни, сведя их к трём фундаментальным «разрядам сил»: космических (физико-химических, свет и темнота, температура, звук, влажность, фауна, ландшафт); биологических (инстинкты, условные рефлексы); социально-психических (идеи, чувства, верования, намерения, религия т.д.) при этом «освобождающими» силами являются силы, как биологические, так и социально-психические [4].

Биологические потребности он называет бессознательными, поскольку они представляют не личное достояние живого организма, а скорее свойство всякой живой материи. Сорокин называет биологические потребности «двигателем» заставляющим человека действовать в определённом направлении. Так, потребность питания является фактором, а голод как недостаток питания, оказывает влияние на всё.

В своей работе П. Сорокин продолжает исследование того, какое влияние оказывает фактор голода на поведение людей и социальную организацию, приступая к исследованию непосредственно биологической важности питания. Поскольку голод представляет собой абсолютный дефицит питания, следовательно, он оказывает разрушительное воздействие на человека и общество. Также учёный отмечает исключительную важность процесса питания в генезисе человека, начиная с питания матери во время беременности, затем рождение ребёнка, кормление матерью и последующий рост.

Выдающийся социолог отмечает, что усложнение в добывании пищи, вынуждает общество затрачивать больше времени на производство продуктов питания. Он обнаруживает связь питания с общественным характером, утверждая, что народы в чьем рационе мясо играет большую роль, обладают деятельным характером, но агрессивного уклона. Сорокин на примере питания социальных классов показывает, что люди с низким достатком вынуждены тратить сравнительно большую процентную часть своего дохода на еду, тогда как, рост доходов позволяет им уменьшить свои затраты на питание.

Современная социальная структура питания зависит от социального статуса и объёма капиталов (экономических и не-экономических) тогда как питание в примитивных группах не дифференцировано по социальным классам. Как правило, в исследованиях питания социальных классов многие ученые отмечают, что высшие классы стремятся понизить процент тяжелой, жирной, способствующей прибавлению веса пищи, что в свою очередь отражается в увеличении процента нежирной, легкой, деликатесной еды. Таким образом, питание выступает индикатором не только денежного достатка, связанного с экономическим неравенством, но и как справедливо отмечает П. Бурдые в том, что пространство питания разделяется также и от объема культурного капитала. [1] В своей работе «Различение: социальная критика суждения» Бурдые пишет, что при росте культурного капитала предпочтения отдаются «культурному потреблению», так называемому здоровому питанию с использованием дорогих, экологических продуктов.

Следует также выделить комплексный экономико-социологический анализ развития социологии питания как системы Ю. Веселова. Автор в своих работах рассматривает питание через призму социальных и смежных с социологией наук, и их подходов (позитивизм и функционализм, материализм, структурализм, постструктурализм). [2] Ю. Веселов определяет питание как социальную систему, которая включает в себя производство, обмен, распределение, приготовление и потребление продуктов питания. В тоже время, питание представляет собой материальную, социальную и культурную деятельности, примечательно, что автор считает, что питание определяет поведение человека более значимо, чем удовлетворении сексуальных потребностей. Также Ю.Веселов пишет, что питание, попадая в сферу разделения труда, рынка становится «общественным делом» при этом «люди постепенно утрачивают повседневные навыки приготовления пищи, кухня рассматривается как мода, развлечение, а не как жизненно важная повседневная практика...., теряя способность к самоидентификации в еде».[3]

Таким образом, современное питание как социальная система и социальное действие связано не только с общественно-экономическим регулированием, но и логикой массового производства продуктов питания, соответственно и логикой потребления пищи, которые диктует современный общепит, включая в себя существующие практики питания, все это включает в себя современная система социологии питания.

#### **Библиографический список:**

1. Bourdieu P. *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press and Routledge & Kegan Paul, 1984.
2. Веселов Ю.В. Социология питания: теоретические основания// Проблемы теоретической социологии. Вып.10, Межвузовский сборник. Отв. Ред. А.О. Бороноев. СПб.:Изд. Центр экономического факультета СПбГУ,2014.
3. Веселов Ю.В. Современная социальная система питания. [Электронный ресурс]: Режим доступа: [jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2015\\_1/Veselov\\_2015\\_1.pdf](http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2015_1/Veselov_2015_1.pdf) (дата обращения 14.05.2017)
4. Сорокин П.А. Голод как фактор. Влияние голода на поведение людей, социальную организацию и общественную жизнь. - М.: Academia, 2003. - 684 с.
5. Зиммель Г. Социология трапезы // Социология: теория, методы, маркетинг. 2010. № 4. – С. 187.
5. Зиммель Г. Социология трапезы // Социология: теория, методы, маркетинг. 2010. № 4. – С. 192.

**Семенова Лиана Олеговна**

Россия, г.Казань

Поволжская государственная академия физической культуры, спорта и Туризма

**Semenova Liana Olegovna**

Russia, Kazan

Volga State Academy of the Physical Culture, Sports and Tourism

E-mail: [lianasemenovaolegovna@mail.ru](mailto:lianasemenovaolegovna@mail.ru)

УДК 796.06

## **ТЕХНОЛОГИИ СУДЕЙСТВА СОРЕВНОВАНИЙ В ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ГИМНАСТИКЕ**

### **TECHNOLOGY JUDGING THE COMPETITION IN RHYTHMIC GYMNASTICS**

**Аннотация.** В данной статье представлены исследования информационных технологий судейства в художественной гимнастике. Поставлена задача проанализировать, как информационные технологии повлияли на качество и эффективности судейства. А также ставится вопрос какие критерии влияют на выбор места проведения соревнований мирового уровня в связи с изменением технологии судейства.

**Abstract.** This article presents the research of information technology of judging in rhythmic gymnastics. Tasked to analyze how information technology has affected the quality and efficiency of judging. And it raises the question what criteria affect the choice of venue for world-level competitions in connection with the change of technology of judging.

**Ключевые слова:** технологии судейства, художественная гимнастика, соревнования, информационная технология, информатизация, компьютер, оценки, эффективность.

**Key words:** technology of judging, artistic gymnastics, competition, information technology, Informatization, computer, evaluation, effectiveness.

#### **Введение**

**Актуальность.** В современном мире происходят глобальные преобразование во всех сферах человеческой жизни. Важнейшую роль в этих изменениях играет стремительное развитие научно-технического процесса и масштабная информатизация индустриальных стран мирового сообщества. Однако трудности, связанные с материально-техническими и научно-методическими аспектами внедрения современных технологий в область спорта, они интересуют ряд специалистов, так как существует потребность перехода от традиционных средств к использованию новых информационных технологий. В настоящее время в России и Море происходит процесс информатизации различных сфер общественной жизни, в том числе и спорте. Сейчас эта тема наиболее актуальна, так как с 2017 года с нового олимпийского цикла соревнования перешли на новую систему судейства соревнований.

**Целью исследования является** изучить информационные технологии в судействе соревнований по художественной гимнастике.

#### **Задачи:**

- определить основные направления использования информационных технологий в художественной гимнастике;
  - проанализировать применение информационных технологий в судействе соревнований;
  - выявить эффективность судейства соревнований при помощи компьютеров.
- Информационные технологии, используемые в художественной гимнастике:

1. Средства массовой информации (СМИ). Они могут получать итоговую информацию о результатах уже через секунды после окончания соревнования, а также максимально полно и достоверно информировать об участниках соревнований.

2. Основным критерием при выборе мест соревнований мирового уровня наличие табло для выведения оценок и информационный куб.

3. Не маловажную роль играет музыкальное сопровождение соревнований.

Для статистической обработки результатов соревнований используются компьютеры и специальные программы по виду спорта. Это особенно важно для таких видов спорта как фигурное катание, спортивная и художественная гимнастика, спортивная акробатика, в которых результат спортсмена оценивают судьи эксперты. В правилах FIG по художественной гимнастике на 2017-2020 гг. прописан четкий алгоритм подсчета оценки, с учетом сбавок (таблица 1).

Таблица 1 – система подсчета оценок в художественной гимнастике

Ф.И. гимнастки <u>ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА</u> Вид <u>СКАКАЛКА</u>						
Бригада D - Трудность					Общая оценка бригады (D)=max 10,00	
D1 судья- координатор	D2	D3	D4	Сумма D1,D2 + D3,D4 = 6,4		
3,0	3,2	3,2	3,4			
Средняя – 3,1		Средняя- 3,3				
Бригада E - Исполнение					Общая оценка бригады (E)=max 10,00	
Первая подгруппа (E) Артистические компоненты		Вторая подгруппа (E) Технические ошибки				10,00- 1,8= 8,2
E1	E2	E3	E4	E5	E6	
0,7	0,6	0,9	1,1	1,3	1,2	
Средняя – 0,65		Средняя - 1,15				
10,00 – (сумма E1,E2 + E3, E4, E5 ,E6)						
Подпись судьи		Сбавки				Окончательная оценка (D+E)=max 20,00
		Выход за площадку гимнастки/предмета- 0,3 Лишняя секунда – 0,05				Сумма D+E= 14,6

Лишь с 2017 года, с нового олимпийского цикла судьи судят «по факту», то есть без заранее предоставленных спортсменом карточек. А также состав судейской коллегии тоже поменялся. Сейчас соревнования судят 2 судейские бригады, состоящие из 4 судей бригады D и 6 судей бригады E. При большом количестве участниц соревнований затрудняется подсчет итоговых оценок. В связи с этим разрабатывается компьютерная программа, благодаря которой вся информация, начиная с приема заявок, будет обрабатываться в этой программе.

#### Методы исследования

Исследование проводилось на базе ФСТ центр гимнастики во время Первенства России по художественной гимнастике в индивидуальной программе в феврале 2017 года. Было проведено тестирование судей всероссийской и первой судейской категории в количестве 30 человек, испытуемыми выступали 30 гимнасток первого взрослого разряда. Судьям было предложено судить сначала на листочках, а далее по планшетах, откуда информация передавалась сразу в компьютер.

#### Результаты исследования

Исследование показало, что при судействе на листочках и внесению итоговых в компьютер главным секретарем была затрачена 1 минута 20 секунд, а при судействе на планшетах 40 секунд, при этом погрешность при подсчете оценки либо сбавки равна нулю.

#### Выводы

1. По анализу литературы были выявлены следующие направления использования информационных технологий в художественной гимнастике: музыкальное сопровождение, информационное табло, СМИ, судейство соревнований.

2. Проанализировано применение информационных технологий в судействе соревнований. До 2017 года судьи судили только по карточкам и лишь итоговые оценки вносились в компьютер.

3. Было выявлено, что время при судействе на планшетах является самым оптимальным. А также погрешность при подсчете на планшетах равна нулю. Следует, что судейство соревнований при помощи компьютеров эффективно.

**Библиографический список:**

1. <http://www.vfrg.ru/upload/iblock/9f4/9f4956f73031063dda905172b01a5991.pdf>

**Нуртаева Гаухар Сарсенбаевна**  
**Nurtayeva Gaukhar Sarsenbayevna**

Студент 4 курса кафедры Теории и практики иностранных языков филологического факультета ЕНУ им.Л.Н. Гумилева  
E-mail: [gaukhar\\_nurtaeva@mail.ru](mailto:gaukhar_nurtaeva@mail.ru)

УДК 81

## **ПАЛИНДРОМЫ В КАЗАХСКОМ, РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ**

### **THE PALINDROMES IN KAZAKH, RUSSIAN AND ENGLISH LANGUAGES**

**Аннотация:** Комплексный анализ палиндромии и выявление ее лингвопоэтической и лексиграфической специфики. Рассматривается техника использования палиндрома. Сочетание различных стилей речи, словотворчество. Приводятся примеры палиндромов в казахском, английском и русском языках.

**Abstract:** The complex analysis of palindromes and revealing its linguistic – poetic and lexicographic specific character. The technics of using palindromes are considered. Combination of various styles of speech, word creation. Examples of palindromes are given in the Kazakh, English and Russian languages.

**Ключевые слова:** Экспериментальная поэзия, перевертыши, палиндромовед, амбинимы, ретронимы, монопалиндром, оборотни, палиндромт, ретроскрипции, ракоход, симметрия, палиндромическая ось.

**Key words:** Experimental poetry, flip-flops, palindromes, ambinims, retro-monies, monopalindrom, werewolves, palindromt, retrospection, rakokhod, symmetry, palindrome axis.

#### **Введение**

Палиндромия – специфическая художественно - изобразительная речь, основу которой составляет симметрия элементов текста. Палиндром осмысливается, с одной стороны, как лингвистический термин, как языковое выражение языковой и речевой феномен, с другой стороны, как литературный термин, как экспериментальный вид творчества. В контексте современного состояния поэтического языка и функционирования палиндромии ни одно из словарных определений палиндрома нельзя признать полным и точным, тем более, что исследователями разрабатывались литературоведческий и стиховедческий аспекты без освоения лингвистической составляющей [1,15].

Палиндромами называют слова, предложения, стихи или иные произведения, которые читаются одинаково как с начала, так и с конца (имеют симметричный порядок букв). Палиндром в широком понимании не ограничивается только вербальной формой. Палиндромом можно назвать некоторый объект, имеющий линейную или циклическую форму организации, в которой задана симметрия составляющих от начала к концу и от конца к началу [2]. Они регулярно используются в наше время в поэзии, в некоторых сферах науки, в обществе. Они не являются определенной структурой языка. Они вошли в состав языка как шуточные, забавные слова. Палиндромы чаще всего относят к экспериментальной поэзии, связанной с постижением тайн ремесла, искусства версификации. Но наряду с такой «внутрицеховой» трактовкой палиндрома, существует и его удивительная популярность в широкой читающей среде - почти каждый европеец назовет один-два известных ему палиндрома. Интерес исследователя к этой любопытной форме, насчитывающего более двух тысячелетий, продолжает считаться экспериментом [3,50].

В данной статье рассмотрению подлежат палиндромы казахского, русского и английского языков. Актуальность этой проблемы заключается в недостаточном изучении лингвистических особенностей палиндрома. В данной работе осуществляется попытка дать полное определение палиндромов в казахском языке. Ведь известно, что в казахском языке они не известны и не популярны. Основной целью исследования является сбор нового и привлечение классического материала для изучения данной проблемы, анализ и классификация материала, формулировка общих языковых особенностей казахского, русского и английского языков. Сравнивая палиндромы трех языков, делается попытка ответить на следующие вопросы: можно ли утверждать, что палиндромы

являются неотъемлемой частью языка? В чем отличаются палиндромы разных языков друг от друга? В чем их схожесть? На какие группы можно разделить палиндромы (классификация палиндромов)? Многие считают создание палиндромов не более чем изящной лингвистической игрой, но так ли это? Считать ли слова "дар – рад", "куб – бук", "шорох – хорош", и т. д. палиндромами?

В данной статье рассматриваются палиндромические тексты разных авторов с целью выявления тех или иных характеристик и критериев исследуемого феномена «палиндром», а также вырабатываются точные параметры для описания характеристик и форм палиндромии.

Палиндромы называются по другому перевертышами. Составлять их - весьма сложное и кропотливое занятие. Наука о палиндроме только начинает свое развитие и, конечно же, нуждается в своих приверженцах и служителях палиндроведах. (Палиндромовед - исследователь палиндромов.) К сожалению, следует отметить и то, что нет палиндромоведов, которые исследовали бы палиндромы нашего богатого казахского языка. (Таблица 1)

Таблица 1

Казахские палиндромы	Русские палиндромы	Английские палиндромы
Ата	Шалаш	Level
Нан	Заказ	Deed
Қырық	Потоп	Shahs
Қазақ	Око	Noon
Қызық	Наворован	Madam

Пространство сворачивается, разделяясь на две области – область внешнего, обычного пространства, и замкнутая область внутри палиндромического кольца, очевидно, сакральная и защищенная. Недаром древние палиндромы уже были свернуты в кольцо и записывались часто на сакральных предметах, например, алтарных чашах. Тем самым стремились достичь защищенности сакрального пространства. Да и сами палиндромные фразы носили характер оберегов или заклятий [4,2].

В казахском языке палиндромы появились возможно в древности. Так как казахский язык имеет тюркские корни, многие слова – палиндромы тюркоязычных народов используются и встречаются в речи этих народов. По некоторым источникам, в древности казахские жырау, акыны употребляли их в состязаниях, как айтыс. Многие деятели казахского творчества придумывали пословицы – поговорки (мақал - мәтелдер), скоговорки (жаңылтпаштар), загадки (жұмбақтар), и т.д., используя палиндромы [5,35].

В казахском языке нет учёных и лингвистов, которые изучают или сочиняют палиндромы. И источников, свидетельствующих о появлении и употреблении палиндромов в казахском языке мало. А значит, тема палиндромии всё ещё ждёт своего исследователя, который раскроет много интересного и необъятного. Литература о палиндроме немногочисленна, о чём свидетельствует список литературы.

Исследователи классифицируют палиндром по-разному и определяют его сложность в разной степени, пересекаясь и не пересекаясь в своих позициях. В основном палиндромы можно разделить на две типы: амбинимы и ретронимы. Палиндромом может быть не только фраза или стих, но и отдельное слово, такие слова уместно назвать амбинимами (греч. *ambi* – вокруг, с двух сторон), поскольку они одинаково читаются в обе стороны. Например: шаш, қазақ (каз.яз), шалаш, потоп (рус.яз), noon, madam (англ.яз).

В англоязычной традиции асимметричные перевертни тоже считаются палиндромами, в более широком значении этого термина: слово, которое и при обратном чтении образует слово, *то же самое* или *другое*. Таких незеркальных, инословных палиндромов в языке гораздо больше, чем тождественных [6,15]. Ретронимы – слова, которые при чтении с двух сторон имеют разные значения: алаш-шала (каз.яз.), ропот-топор (рус.яз.), live – evil (англ.яз.).

В зависимости от числа и вариации места словоразделов, а также меры совпадения прямого и обратного чтения палиндромы классифицируются по степени сложности и точности. Прямой текст палиндрома, читающийся в соответствии с нормальным направлением чтения в данной письменности (во всех видах кириллической и латинской письменности – слева направо), называется

прямоходом, обратный – ракоходом или реверсом (справа налево). Классические примеры палиндромов:

- 1)Аппарат тарап па?
- 2)Я – арка края. (В.Брюсов).
- 3)Do geese see God?

Эти примеры читаются одинаково и справа, и слева, а значит и значения у этих примеров будут одинаковыми.

Монопалиндром— записанный более чем в одну строку и/или достаточно длинный палиндром. Деление монопалиндра на строки (стихи) зависит от заложенных в конкретном монопалиндроме рифм, синтагм, ритма, в конце концов, от авторской редакции. Элементарный монопалиндром представляет собой двустихие, одну из строк которого полностью занимает мотивирующее слово палиндрама, а другую строку — то же слово в ретроскрипции, почти всегда — с разбивкой на слова.

Кроме собственно палиндромов, свойством прочтения в обе стороны характеризуются так называемые оборотни – словесные построения, которые при обратном прочтении образуют некоторый осмысленный текст, отличный от результата прямого прочтения, например:

!анатом – за разум! (Д.Авалиани); Обратное прочтение:! муза размотана!.

В этом примере при чтении текста смысл меняется, и образует совсем иное значение. Оборотень – ретроним, состоящий из двух или более слов. И палиндромы, и оборотни отличает свойство, некогда названное В.Хлебниковым «двойным течением речи». (Таблица 2)

Таблица 2

Монопалиндром	Оборотни
Маку взял я звукам Лепил я аврор, ваял и пел.	Ted, I beg. am I not ever a venom? <<=>> Mon Eva reve ton image, bidet!  Тэд, прошу, я же не всегда такая змеюка? (англ.) Моя Ева мечтает о твоём образе, биде! (франц.)

Палиндромы могут иметь форму стиха (т.е. разбиваться на строки) или же записываться прозой – линейно, без разбиения на строки. Однострочные палиндромы, соответственно, не принадлежат ни к стиху, ни к прозе. В этом смысле однострочный палиндром близок к афоризму. Если палиндром записан с делением на строки, то весь стих может иметь или форму монопалиндрама, т.е. читаться обратно не по строкам, а с самого конца текста к самому началу:

Ной и вера – шанс у Сионано Иисус на шаре – Вийон (Д.Авалиани);

Semite mooses orders

Red rose sometimes.

или читаться в обе стороны по строкам – в таком случае создается многострочный палиндром – или перевертень в строгом понимании:

Сыла, апа алыс.

Аксақ ат та қасқа.

Классификация палиндромов по степени сложности предполагает введение понятия оси палиндрама (или палиндромической оси) и оси перевертня (многострочного палиндрама). Ось палиндрама - буква на оси палиндрама "отражающаяся" сама в себе и принадлежащая к обоим составляющим палиндрама. Такая ось представляет собой воображаемую линию, проходящую по букве или между буквами и разделяющую палиндромный текст так, чтобы буквы одной половины представляли собой реверс другой (образуются полупалиндромы). Осевая буква имеется у слов, с нечетным количеством букв. Например: Қазақ (5 букв. 5- нечетное число). А если же ось проходит между буквами, как бы разделяя их на равные куски, то эту ось будем называть не осевой буквой, а осевой линией. Исходя из вышесказанного, осевая линия имеется у палиндромов с четным количеством букв. Например: Noon( 4 букв. 4 – четное число.)

Итак, в Таблице 3 приводится классификация палиндромов используя ось палиндрама.

Таблица 3



Сложность:	Определение:	Примеры:
I –я степень сложности (простейшая)	Осевая буква или осевая линия стоит между 3-6 буквами.	Иди; Но он; Кырык.
II – я степень сложности	Осевая буква или осевая линия стоит между 7-10 буквами.	Наворован, Сетуй утес
III-я степень	Осевая буква или осевая линия стоит между 11 и более букв	Tattarrattat

Палиндромы делятся на точные и неточные. Точный палиндром имеет ракоход, точно повторяющий прямоход, в неточном палиндроме наблюдается хотя бы одно разночтение. В точном палиндроме при обратном чтении при абсолютной буквенной идентичности сохраняются и места пробелов. Высшая степень точности, или абсолютный стиль палиндрома, требует полного совпадения словоразделов и абсолютной буквенной идентичности ракохода. Для этого при записи часто используются только прописные буквы. Строгий (абсолютный) стиль палиндрома допускает вольности в пробелах (и соответственно учитывает однонаправленность знаков препинания), заглавных и прописных букв и неразличение на письме букв «е» и «ё» (т.е. допускается их чередование при записи как «е»); исключаются также переносы слов между строками-палиндромами и однобуквенные строки. Строгим стилем написан, например, палиндром В.Гершуни:

А сор Эроса летел, (смещение запятой) а мед Эдема (е = ё) течет. (е = ё, смещение точки).

Вольный стиль палиндрома допускает (в разной степени) неточность ракохода, однобуквенные строки и переносы слов. Палиндром "травинки кони врат" относится к вольному стилю в связи с сегментом -ра-, который остается неизменным в ретроскрипции (обратном чтении). В частности, допускаются взаимозамены «и» = «й», «е» = «э», игнорирование «ь», «ъ» и удвоений букв

В следующих примерах игнорируются знаки припенания:

Л.А.: «Сағат, таға сал!»

Арак? Не? Бәрібір әбен қара. [5, 43]

Классификация палиндромов по степени точности связана с тем, что при обратном чтении – по сравнению с прямым – изменяется место словоразделов, теряется значимость знаков препинания и заглавных букв, а также допускаются отклонения в орфографической записи [7,36].

Также известен такой тип палиндрома, как: палиндромт. Это вольное изложение палиндрома в котором возможна перестановка букв, слов, при небольшой зеркальности. Палиндромт (палиндронат) - это условно-частичная разновидность палиндрома, где в слове, в фразе, в произведении, могут быть симметричными начало и окончание, состоящие из одной, двух, трёх, четырёх и более симметрично расположенных букв каких либо слов. Например, в предложении: «Лев сов не ел». В нём начало - ЛЕ, и окончание - ЕЛ, а между ними вставлен произвольный текст [8].

### Заключение

В настоящей работе палиндромия рассматривается не как литературный жанр, а как творческий потенциал языка, способ словообразования и смыслообразования. При этом понятие палиндром толкуется широко, как обратный порядок букв в слове (или в любом отрезке текста), который может быть тождествен прямому или отличен от него.

В данном исследовании рассмотрены различные виды палиндромов. Выявлены закономерности их строения, представлена классификация. Это явление в языке, хотя и не ново, но очень интересно и своеобразно. Палиндромы имеют многовековую традицию и каждый народ имеет свои палиндромы, красоту которых трудно передать в переводе на другой язык. Они всегда будут загадкой для своего читателя – поклонника, как и нелегким вызовом для творца. Палиндромы стоят на границе абсурда, литературы и юмора. Однако хорошо сложенные палиндромы – это достойные прочтения миниатюрные произведения. Также надо учесть, что палиндромы многих авторов – палиндромистов должны быть использованы для фильмов и кинопроектов, для того, чтобы общество узнало, что такое палиндром. Ярким примером служит пример в сказке «Золотой ключик», который заинтересовал и послужил источником вдохновения для исследования данного вопроса.

Палиндром – универсальный принцип: в мире нет языков, где бы он был не возможен. Весь мир представляется палиндромом. Незнученность палиндромии на уровне многоаспектных исследований, отсутствие соответствующего научного инструментария побуждают к поиску специфических принципов. Таким образом, должна быть решена важнейшая задача полноценного включения палиндромии в лингвистический (шире – филологический) дискурс.

Изучение палиндромов казахского языка еще ждет своего исследователя. Внедрение темы «Палиндромия» в учебники начальных классов по казахскому языку будет способствовать развитию логики у учащихся, подобная практика существует в школах США.

**Библиографический список:**

1. А.В. Бубнов – Диссертация “Лингвопоэтические и лексикографические аспекты палиндромии”, 2002, стр 15
2. [http://encyclopaedia.big.ru/enc/liberal\\_arts/PALINDROM.html](http://encyclopaedia.big.ru/enc/liberal_arts/PALINDROM.html)
3. Л. Решетняк - “8 очерков о феномене палиндрома в теории и практике музыкального искусства”, 2002, стр 50
4. Бонч-Осмоловская - Курс лекций по комбинаторной литературе [Электронный ресурс] [http://www.ashtray.ru/main/texts/bonch\\_course/14AA.htm](http://www.ashtray.ru/main/texts/bonch_course/14AA.htm), стр 2
5. Журнал иностранный язык в школе №51 май/июнь 2011, стр 35, 43
6. Михаил Эпштейн – “Палиндромия как творческий потенциал языка” [Электронный ресурс] <http://www.topos.ru/article/6800> , стр 15
7. Рыбинский Владимир – “СолоГолоС”, 1998, стр 36
8. <http://www.proza.ru/2009/12/19/391>





Научное издание

Коллектив авторов

Сборник статей XIV Международной научной конференции «Человекознание»

ISBN 978-5-9500488-3-8

Журнал о гуманитарных науках «Гуманитарный трактат»

Кемерово 2017