

ГУМАНИТАРНЫЙ ТРАКТАТ

научный журнал о гуманитарных науках

Публикации для студентов, молодых ученых и научно-преподавательского состава на www.gumtraktat.ru

ISSN 2500-1159

Издательский дом "Плутон" www.idpluton.ru

Выпуск №16

Кемерово 2017

Журнал выпускается ежемесячно, публикует статьи по гуманитарным наукам. Подробнее на www.gumtraktat.ru

За точность приведенных сведений и содержание данных, не подлежащих открытой публикации, несут ответственность авторы.

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. Воробьева - кандидат культурологии, доцент кафедры культурологии Белорусского государственного университета.

Е. В. Суровцева - 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 образования 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.];

Научный журнал о гуманитарных науках «Гуманитарный трактат», входящий в состав «Издательского дома «Плутон», был создан с целью популяризации гуманитарных наук. Мы рады приветствовать студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников. Надеемся подарить Вам множество полезной информации, вдохновить на новые научные исследования.

Издательский дом «Плутон» www.idpluton.ru e-mail: admin@idpluton.ru

Подписано в печать 18.09.2017 г.

Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 2.2. | 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

1. СПЕЦИФИКА ПРОЯВЛЕНИЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СПОСОБАМИ РЕАГИРОВАНИЯ В СИТУАЦИЯХ ФРУСТРАЦИИ.....	3
Шушпанова К.Д., Шушпанова Т.Н., Васильченко Л.В.	
2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	8
Бикбердина Д.М., Симонин П.В.	
3. РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИИ СО ШТАТОМ ДО 10 ЧЕЛОВЕК.....	12
Бикбердина Д.М.	
4. ЯЗЫКОВАЯ ВИЗУАЛЬНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ РЕАЛИЗАЦИИ ЯЗЫКОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЛИНГВИСТИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ Г. АСТАНА (КАЗАХСТАН).....	14
Тусупбекова М.Ж., Абдуалиулы Б., Коныратбаева Ж.М.	
5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	23
Крыгина А.В.	
6. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	28
Крыгина А.В.	
7. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ С НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В ПРОЦЕССЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	32
Руднева И.А., Воробьева А.В.	
8. ПРЕДМЕТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ ГЛУХИХ ДЕТЕЙ СОЗНАТЕЛЬНОМУ ЧТЕНИЮ.....	35
Руднева И.А., Воробьева А.В.	
9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ БЕЗРАБОТНЫМ В РФ (НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ Г. САРАНСКА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ).....	38
Якунин А.П., Барычева О.А.	
10. АКТИВИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ.....	46
Володин В.В.	
11. ОБУЧЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	48
Бикбердина Д.М.	

Шушпанова Татьяна Николаевна

главная медицинская сестра ОГАУЗ «Санаторий «Красиво», Россия, Белгородская область, Борисовский район.

Васильченко Лидия Викторовна

психолог, ОГАУЗ «Санаторий «Красиво», Россия, Белгородская область, Борисовский район.

Shushpanova Xenia Denisovna

5 th year student of medical institute NIU "BSU"

Shushpanova Tatiana Nikolaevna

chief nurse, REGIONAL "Sanatorium "Beautiful", Russia, Belgorod region, Borisov district.

Vasilchenko, Lydia V.

psychologist, REGIONAL "Sanatorium "Beautiful", Russia, Belgorod region, Borisov district.

E-mail: lida.vasilchenko.80@mail.ru

УДК 159.9

СПЕЦИФИКА ПРОЯВЛЕНИЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СПОСОБАМИ РЕАГИРОВАНИЯ В СИТУАЦИЯХ ФРУСТРАЦИИ

THE SPECIFIC MANIFESTATIONS OF COMMUNICATIVE COMPETENCE AMONG HEALTH CARE WORKERS WITH DIFFERENT WAYS OF REACTION IN SITUATIONS OF FRUSTRATION

Аннотация: Профессия медицинского работника предполагает в той или иной степени выраженное интенсивное и продолжительное общение. От умения общаться, устанавливать и развивать взаимоотношения с людьми во многом зависит профессиональная успешность медицинского работника. В статье раскрыто содержание понятия «коммуникативная компетентность» и специфика проявлений коммуникативной компетентности у медицинских работников с различными способами реагирования в ситуациях фрустрации. Установлена зависимость в ее представленности у лиц с выраженным экстрапунитивным, интропунитивным и импунитивным способом реагирования в ситуациях фрустрации.

Abstract: The profession of medical worker assumes in varying degrees, expressed an intense and lasting way. From the ability to communicate, to establish and develop relationships with people depends largely on the success of the professional health worker. The article reveals the content of the concept "communicative competence" and the specific manifestations of communicative competence among health care workers with different ways of reaction in situations of frustration. The dependence in its representation in individuals with severe extrapunitive, intropunitive and impunitive response in situations of frustration.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность, экстрапунитивный способ реагирования, интропунитивный способ реагирования, импунитивный способ реагирования, фрустрация.

Key words: communicative competence, extrapunitive reaction type, intropunitive reaction type, impunitive reaction type, frustration.

Человеческое общество немислимо вне общения. Общение выступает необходимым условием бытия людей, без которого невозможно полноценное формирование не только отдельных психических функций, процессов и свойств человека, но и личности в целом. Реальность и необходимость общения определена совместной деятельностью: чтобы жить люди вынуждены взаимодействовать. Оказание медицинской помощи — сложный процесс, который может сопровождаться сложными психологическими ситуациями. Так, одним из главных условий планирования медицинской деятельности должно стать предупреждение превалярования негативных эмоций, изменения привычных параметров общения, искажения восприятия информации, отсутствия

обратной связи. Следовательно, включение психологических вопросов в изучение медицины становится необходимым условием подготовки специалистов для современного здравоохранения.

Коммуникативная компетенция - это способность реализовать лингвистическую компетенцию в различных условиях речевого общения, с учетом социальных норм поведения и коммуникативной целесообразности высказывания. Проблема коммуникативной компетентности активно разрабатывается как в отечественной, так и зарубежной психологии. В отечественной науке можно выделить как минимум три подхода к разработке определения коммуникативной компетентности. Первый рассматривает ее как часть более широкого образования (В. Н. Куницына, Л. А. Петровская и др.). Второй определяет данную психологическую категорию как самостоятельное образование (Ю. Н. Емельянов; Н. Н. Обозов и др.). Третий отождествляет коммуникативную компетентность с компетентностью в общении (Л. А. Петровская, Ю. М. Жуков, С. В. Петрушин и др.).

Компетентность в общении предполагает готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции - и отстраненной и близкой. Трудности порой могут быть связаны с инерционностью позиции - владением какой-либо одной из них и её реализацией повсеместно, независимо от характера партнёра и своеобразия ситуации. В целом компетентность в общении обычно связана с овладением не какой-либо одной позицией в качестве наилучшей, а с адекватным приобщением к их спектру. Гибкость в адекватной смене психологических позиций - один из существенных показателей компетентного общения. Большое внимание проблеме коммуникативной компетентности уделяла Л. А. Петровская, трактуя ее как способность человека устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми на основе совокупности знаний и умений, обеспечивающих эффективное протекание коммуникативного процесса [6, 111].

Компетентность во всех видах общения заключается в достижении двух уровней адекватности партнёров - коммуникативной, интерактивной. Следовательно, можно говорить о различных видах компетентности в общении. Личность должна быть направлена на обретение богатой многообразной палитры психологических позиций, средств, которые помогают полноте самовыражения партнёров, всем граням их адекватности - коммуникативной, интерактивной. Многосторонний анализ использования понятия «коммуникативная компетентность» был проведен Ю. М. Жуковым. Он определил место и роль коммуникативной компетентности в системах компетентностей человека и указал, что она является «ядерным образованием» и присутствует в качестве значимого компонента во всех вариантах моделей профессиональной, социальной и, возможно, личностной компетентностей. С другой стороны, профессиональная, социальная и личностная компетентности входят в коммуникативную как ее компоненты, так как «компетентное исполнение коммуникативных действий оказывается невозможным, если оно не опирается на достаточно сформированные предметную (профессиональную), социальную (ролевую и межличностную) и личностную компетентности» [3, с. 75].

Ю. М. Жуков и П. В. Растяжников разделяют поздние взгляды Л.А. Петровской. В совместной работе они рассматривают коммуникативную компетентность и компетентность в общении как синонимы. Признавая трудности, связанные с поиском точного определения свойств, входящих в ее состав, они предлагают следующее рабочее определение: «Коммуникативная компетентность - система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективного коммуникативного действия в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия» [4, с. 4].

Коммуникативно-исполнительское мастерство личности проявляется как два взаимосвязанных и всё же относительно самостоятельных умения найти адекватную теме общения коммуникативную структуру, соответствующую цели общения, и умение реализовать коммуникативный замысел непосредственно в общении, т.е. продемонстрировать коммуникативно-исполнительскую технику общения. В коммуникативно-исполнительском мастерстве личности проявляются многие её навыки и прежде всего навыки эмоционально-психологического саморегулирования как управление своей психофизической органикой, в результате чего личность достигает адекватного коммуникативно - исполнительской деятельности эмоционально-психологического состояния. Иной исследовательской позиции на природу коммуникативной компетентности придерживается Ю. Н. Емельянов. Он рассматривает ее как самостоятельное образование, которое существует в виде умений и навыков и «предполагает ситуативную адаптивность и свободное владение вербальными и невербальными (речевыми и неречевыми) средствами социального поведения» [1, с. 11].

Сходных научных взглядов придерживается Н. Н. Обозов, рассматривая ее как способность личности ориентироваться в различных ситуациях общения и эффективно взаимодействовать с окружающими, а также указывает на возможность ее развития. Большое значение для формирования коммуникативной компетентности имеют знания, чувственный опыт и рефлексивные способности.

Проблема проявления коммуникативной компетентности является одной из фундаментальных в психологической науке, решение которой имеет важное значение для каждого конкретного человека и для общества в целом. Сегодня высокий уровень компетентности требуется от личности во всех сферах коммуникативного взаимодействия, особенно значимость возрастает, когда человек попадает в различные ситуации фрустрации. Фрустрация - психическое состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения неких потребностей, возникающее при наличии реальных или мнимых непреодолимых препятствий на пути к некоей цели. Может рассматриваться как одна из форм психологического стресса. Проявляется в переживаниях разочарования, тревоги, раздражительности, наконец, отчаянии. Эффективность деятельности при этом существенно снижается из-за психического состояния, возникающего вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению высокомотивированной и субъективно значимой цели.

В нашем исследовании приняли участие 120 медицинских работников санатория «Красиво» Белгородской области. Нами была установлена специфика в проявлении коммуникативной компетентности у медицинских работников ОГАУЗ «Санаторий «Красиво», с различными способами реагирования в ситуациях фрустрации. В качестве методического инструментария выступил тест «Коммуникативные умения» Л. Михельсона (перевод и обработка Ю. З. Гильбуха), опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения» В. А. Лабунской и «Тест эмпатийного потенциала личности» И. М. Юсупова. Тест Розенцвейга. Методика рисуночной фрустрации. Взрослый вариант (модификация Н.В.Тарабриной).

Тест «Коммуникативные умения» позволяет выявить компетентность испытуемых в различных ситуациях общения и сформированность умений, позволяющих осуществлять эффективную коммуникацию. По результатам количественной обработки данных по шкалам теста выявлены статистически значимые различия по среднему количеству компетентных, агрессивных и зависимых позиций в общении между группами испытуемых.

Тест Розенцвейга. Методика рисуночной фрустрации. Взрослый вариант (модификация Н.В.Тарабриной) Методика предназначена для исследования реакций на неудачу и способов выхода из ситуаций, препятствующих деятельности или удовлетворению потребностей личности. Методика состоит из 24 схематических контурных рисунков, на котором изображены два человека или более, занятые еще незаконченным разговором. Ситуации, изображенные на рисунках, можно разделить на две основные группы.

1. Ситуации «**препятствия**». 2. Ситуации «**обвинения**».

По направлению реакции подразделяются на:

- **Экстрапунитивные**: реакция направлена на живое или неживое окружение, осуждается внешняя причина фрустрации, подчеркивается степень фрустрирующей ситуации, иногда разрешения ситуации требуют от другого лица.
- **Интропунитивные**: реакция направлена на самого себя, с принятием вины или же ответственности за исправление возникшей ситуации, фрустрирующая ситуация не подлежит осуждению. Испытуемый принимает фрустрирующую ситуацию как благоприятную для себя.
- **Имунитивные**: фрустрирующая ситуация рассматривается как нечто незначительное или неизбежное, преодолемое "со временем, обвинение окружающих или самого себя отсутствует.

По типу реакции делятся на:

- **Препятственно-доминантные**. Тип реакции «с фиксацией на препятствии». Препятствия, вызывающие фрустрацию, всячески акцентируются, независимо от того, расцениваются они как благоприятные, неблагоприятные или незначительные.
- **Самозащитные**. Тип реакции «с фиксацией на самозащите». Активность в форме порицания кого-либо, отрицание или признание собственной вины, уклонения от упрека, направленные на защиту своего «Я», ответственность за фрустрацию никому не может быть приписана.
- **Необходимо-упорствующие**. Тип реакции «с фиксацией на удовлетворение потребности». Постоянная потребность найти конструктивное решение конфликтной ситуации в форме либо требования помощи от других лиц, либо принятия на себя обязанности разрешить ситуацию, либо уверенности в том, что время и ход событий приведут к ее разрешению.

Нами были получены следующие данные. Наибольшее среднее количество компетентных позиций в общении у медицинских работников, соответствующее среднему уровню

коммуникативной компетентности, выявлено у испытуемых с преобладающими интропунитивными реакциями в фрустрирующих ситуациях, т. е. можно предположить, что принятие ответственности на себя за ситуацию, за происходящие события делает личность врача и медсестры более компетентной в общении. У испытуемых этой же группы выявлено наименьшее среднее количество зависимых и агрессивных позиций в общении по сравнению с другими группами испытуемых – 98%.

Полученные данные говорят о том, что коммуникативная компетентность менее всего сформирована у испытуемых из числа медицинских работников с преобладающим экстрапунитивным способом реагирования в ситуациях фрустрации, так как в этой группе выявлено минимальное, по сравнению с остальными группами, среднее количество компетентных позиций в общении и максимальное среднее количество зависимых и агрессивных позиций. Такие результаты позволяют предположить, что перекалывание ответственности за решение ситуации, повышенная требовательность и враждебность к другим может быть связана с зависимым от окружающих поведением и агрессивными тенденциями личности, снижающими ее компетентность в общении – 1%.

В группе испытуемых с импунитивными реакциями компетентные ответы оказались также ведущими по сравнению с другими. Однако таких ответов получено значительно меньше, чем у испытуемых с преобладанием интропунитивного способа реагирования, т. е. коммуникативная компетентность у них сформирована на уровне ниже среднего. Скорее всего, это можно объяснить тем, что интропунитивная направленность реакций связана с большей ответственностью, требовательностью к себе и ценностным отношением к другим – 1%.

Коммуникативная компетентность, по нашему мнению, определяется и способностью человека, анализируя поведение партнера, выделять характеристики, нарушающие эффективность коммуникации. В связи с этим мы использовали опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения» В. А. Лабунской, позволивший получить представление испытуемых о другом как трудном партнере общения. В качестве основных критериев выступали показатели интенсивности оценки социально-психологических характеристик общения как затрудняющих процесс взаимодействия испытуемых, а также среднегрупповые оценки исследуемых характеристик общения.

В результате обработки полученных данных была установлена неравномерность в восприятии характеристик общения испытуемыми с разными способами реагирования. Так, участники исследования с импунитивными реакциями склонны от 40% до 50% характеристик общения с партнером оценивать как затрудняющие. У респондентов с выраженной интропунитивной направленностью таковых от 40% до 60%. Самый высокий показатель - от 30 до 60% таких характеристик - был выявлен у испытуемых с экстрапунитивным реагированием. Вероятно, причина этого связана со спецификой типа реагирования. Так, например, экстрапунитивная направленность реакций связана с поиском причин затруднений в других людях, тогда как субъекты с интропунитивными реакциями, наоборот, больше обвиняют себя.

Одним из показателей коммуникативной компетентности личности является эмпатия - способность проявлять сочувствие и сопереживание партнеру в процессе общения. Для анализа эмпатийных тенденций испытуемых в зависимости от преобладающего типа реагирования в ситуациях фрустрации мы использовали «Тест эмпатийного потенциала личности» И. М. Юсупова. Высокий уровень эмпатийности был выявлен у группы испытуемых с выраженным интропунитивным способом реагирования. Это свидетельствует об их эмоциональной отзывчивости, общительности, умении быстро устанавливать контакты и находить общий язык, чувствительности к нуждам и проблемам окружающих.

Было установлено, что в группе испытуемых с интропунитивными реакциями эмпатия проявляется значительно больше, чем у испытуемых с интропунитивным и импунитивным типом реагирования в ситуациях фрустрации. В то же время было выявлено, что у всех групп испытуемых доминирует готовность проявлять эмпатию (вывод о степени значимости был сделан по Т-критерию Вилкоксона при $p < 0,001$). Такая установка свидетельствует о проявлении компетентной позиции в общении.

В целом, исследование проявлений коммуникативной компетентности у медицинских работников с различными способами реагирования в ситуациях фрустрации позволило установить специфику ее представленности у лиц с выраженным интропунитивным, экс-трапунитивным и импунитивным способами реагирования.

Испытуемые медицинские работники с выраженными интропунитивными реакциями обладают наибольшим средним количеством компетентных позиций и наименьшим средним числом агрессивных и зависимых позиций в общении по сравнению с другими группами респондентов. Для них характерна высокая эмпатийность, которая значимо чаще проявляется к знакомым и незнакомым людям. Среди характеристик партнера, существенно затрудняющих общение, они называют экспрессивно-речевые и социально-перцептивные, а также характер отношения к собеседнику.

Испытуемые с преобладанием экстрапунитивного типа реагирования характеризуются наименьшим числом компетентных реакций и максимальным средним количеством агрессивных и зависимых реакций в общении по сравнению с другими группами испытуемых.

У испытуемых с импунитивной направленностью реагирования также преобладают компетентные реакции в общении, но их значимо меньше, чем у испытуемых с интропунитивной направленностью. Как и у испытуемых с экстрапунитивными реакциями, эмпатийные качества личности у данной группы медицинских работников оказались выражены на среднем уровне. Во взаимодействии с партнером все его характеристики рассматриваются как потенциально слабозатрудняющие процесс общения, но трудности, по их мнению, значимо чаще, чем другие, может провоцировать эмоциональное отношение к партнеру по коммуникации.

Вывод: Проблема повышения профессиональной коммуникативной компетентности медицинских работников в современных условиях должна решаться на основе новейших достижений в области психологии, педагогики, андрагогики, акмеологии и других наук. Поиски способов решения данной проблемы активно ведутся в зарубежных странах. В России обращение к психологии профессионального общения медицинского специалиста как к серьезной проблеме только начинает обнаруживаться в теории и практике медицинского образования. Тем не менее, можно отметить явно обозначившиеся попытки использовать психологическую и педагогическую теоретическую базу при построении учебных программ и курсов, опору на андрагогические, акмеологические положения, принципы, закономерности, применение Интернет-ресурсов, ориентацию на дистанционное обучение, интерактивные методы и др. Потребности сегодняшнего дня диктуют новую модель процесса обучения в системе повышения квалификации медицинских работников, позволяющую не только получить дополнительную профессиональную информацию, но и обеспечить развитие неотъемлемой психологической составляющей профессиональной компетентности медика.

Библиографический список:

1. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования. Ростов н/Д. - 2000. - 352 с.
2. Бондаревская Е.В. Концепция модернизации российского образования// Вестник образования. - 2002. - №3. - С. 57.
3. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. 167 с.
4. Емельянов Ю. Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 1995. 183 с.
5. Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растянкин П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 96 с.
6. Жуков Ю. М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2003. 356 с.
7. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: МГУ, 1982. 168 с.
8. Петровская Л. А. Развитие компетентного общения как одно из направлений оказания психологической помощи // Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. М.: Смысл, 1999. С. 150-166.
9. Ярошевский М.Г. История психологии: М., 1976.

курс 2
факультет: Управления
специальность: Управление персоналом
E-mail: dianabikberdina@gmail.com

Научный руководитель: Симонин Павел Владимирович
кандидат экономических наук
доцент кафедры управления персоналом и кадровой политики
E-mail: 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

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
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.

студент группы: УПП-М-2-3-1-2015
курс 2
факультет: Управления
специальность: Управление персоналом
E-mail: 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

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 угождать 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.

к.п.н., доцент
Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева
E-mail: Tusupbekova_mzh@mail.ru

Абдуалиулы Бекжан

Abdualiuly B.

д.ф.н., профессор

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева
E-mail: bekzhan_a7@mail.ru

Коньратбаева Жанар Молдалиевна

Konyratbaeva Zh.M.

к.ф.н., и.о.профессора

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева
E-mail: zhanarkon@mail.ru

УДК 81

ЯЗЫКОВАЯ ВИЗУАЛЬНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ РЕАЛИЗАЦИИ ЯЗЫКОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЛИНГВИСТИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ Г. АСТАНА (КАЗАХСТАН)

LANGUAGE VISUALITY IS ONE OF THE FUNCTIONS OF LANGUAGE POLICY IMPLEMENTATION IN THE LINGUISTIC LANDSCAPE OF ASTANA CITY (KAZAKHSTAN)

Аннотация: В статье рассматриваются особенности названий визуальных текстов в лингвистическом пространстве города с точки зрения их соответствия проводимой государственной языковой политике в Казахстане. Объектом исследования являются названия развлекательных центров, государственных и муниципальных объектов, коммерческих предприятий и промышленных фирм г. Астаны. В работе рассматриваются понятия «лингвистическое пространство» и «языковая визуальность»; изучается вопрос функционирования языков в визуальном пространстве Казахстана и их соотносительность с приоритетами языковой политики Республики Казахстан; проводится социолингвистический опрос среди жителей города с целью изучения языковой визуальности; выявления частотности используемого языка и отношения горожан к казахскому, русскому и английскому языкам.

Abstract: This article describes the peculiarities of visual texts signs in the linguistic landscape of the city in accordance with the language policy. The object of this study is names of entertainment centers, state and municipal buildings, commercial offices and industrial firms of Astana city. Authors study the meaning of notions “linguistic space” and “language visuality”. Additionally, this research presents the picture of using languages (Kazakh, Russian and English) in the linguistic landscape in order to define the frequency of languages and attitudes of citizens to use the Kazakh, Russian and English languages.

Ключевые слова: лингвистическое пространство, эргонимы, языковая визуальность, языковая политика

Keywords: linguistic landscape, ergonyms, language visuality, language policy

Введение

Функционирование любого языка в лингвистическом пространстве страны - процесс очень сложный и многоплановый, включающий в себя взаимодействие целого комплекса как лингвистических, так и экстралингвистических факторов: социальных, демографических, психологических, политических, экономических и т.д. В современных же условиях языковая практика все в большей степени определяется влиянием глобализационных процессов. Поэтому одной из важных задач, стоящих перед лингвистами является комплексное описание всех основных, релевантных факторов, влияющих на функциональное развитие языка. Изучение влияния социальных изменений на языковую ситуацию, языковую политику, речевую практику носителей языков требует особого внимания. Зачастую возникает немало вопросов, связанных с реальной

ситуацией реализации разработанных государственных программ развития и функционирования языков. Эти и другие вопросы являются очень актуальными, требующими тщательного анализа и новых исследовательских подходов.

Процесс функционирования языков находит яркое отражение в визуальной информации, представленной в лингвистическом пространстве. На наш взгляд, лингвистическое пространство Казахстана находится в процессе динамического развития и служит той самой средой, где происходит выполнение поставленных задач государственной программы, поскольку языковая политика и программы языкового планирования являются рычагом формирования этого пространства. Языковые реалии региона, города или села требуют зачастую дифференцированного подхода в осуществлении языковой политики. С другой стороны, каждая территориальная единица является частью единой общегосударственной стратегии, а языковые процессы, происходящие в отдельно взятом регионе или городе отражают некие общие закономерности.

Объектом исследования являются названия внутригородских объектов, которые являются главными средствами коммуникации и знакомят человека с информацией или событием.

Выбор исследовательской зоны - города Астана – объясняется целым рядом факторов, наиболее важными из которых являются следующие:

1) Астана рассматривается как отражение геополитических процессов, которые призваны определять вектор развития государства в целом и структурировать общество в соответствии с глобальными тенденциями, происходящими в мировом сообществе;

2) Астана оказывает положительный эффект на все остальные регионы страны обладая инвестиционной привлекательностью, большим потенциалом в плане экономического развития и своим стратегически удобным географическим расположением;

3) Астана, являясь крупным мегаполисом, способствует преодолению несбалансированного размещения населения и объединяет полиэтничный состав страны;

4) Астане присущ постоянный процесс обновления, который касается как пространственного, так и социокультурного и языкового облика. Имидж столицы формируется из нескольких важнейших элементов, значимой частью которых является ее языковая составляющая. Город располагает тем пространством, в котором при различных условиях (благоприятных и неблагоприятных) находит свое отражение процесс развития языка.

Теоретическая часть исследования

Лингвистическое пространство

В теоретической части, нами изучены понятия «лингвистическое пространство» и «языковая визуальность». Лингвистическое пространство, находясь в фокусе исследований языковой политики и теории использования языка, является сравнительно новой областью, привлекающей внимание.

Понятие «лингвистическое пространство» (linguistic landscape) стал активно использоваться в основном с появлением работ, рассматривающих в качестве объекта исследования различные лейблы, знаки, инструкции, направления, названия книг, наименования зданий, язык Интернета и т.д. Впервые этот термин использовали Р. Лэндри и Р. Борхис, определив, что «Лингвистическое пространство – это язык общественных дорожных знаков, рекламные билборды, названия улиц, и общественные знаки на зданиях государственных учреждений объединены с целью формирования лингвистического пространства на данной территории, в регионе, или в городской агломерации» [6]. По Э. Бен-Рафаэлю, лингвистическое пространство представляет собой «любой знак или объявление, расположенное снаружи или внутри общественного учреждения или объекта частного сектора в данном географическом местоположении» [3]. Итоги в своей работе отмечает, что пространство предполагает «использование языка в письменной форме в общественной сфере» и отмечают, что в качестве потенциального объекта исследования могут выступать такие компоненты, как газеты, визитные карточки, и другие печатные средства информации» [4]. Следовательно, изучение лингвистического пространства связано с использованием языка в письменной форме в общественной сфере.

Названия улиц и внутригородских объектов являются основными компонентами «языковой визуальности» и содействуют формированию определенной языковой среды. Языковая визуальность имеет законодательный эффект, который в свою очередь влияет на отношение людей. Законодательный эффект языковой визуальности заключается в языковой политике страны. Многие страны бывшего Советского Союза, в том числе и Казахстан, претерпели большие изменения в

языковой политике с введением государственного языка, внедрением трех языков в образовательный процесс, изменением лингвистического пространства (переименованием).

Языковая визуальность

Языковая визуальность рассматривается в работах ученых, как Бакхаус, Плесис, Ванденбург, Буз, Азаруаху. По мнению Бакхаус, языковая визуальность представляет собой корпус языка, который визуально показывает какие названия можно применять, и как их применять, т.е. должна определенная связь и логика между языковой политикой и языковой визуальностью [2]. Любая деятельность, связанная с языковым планированием является основным аспектом визуальности для определения языка в лингвистическом пространстве. Следовательно, все пространство формируется и контролируется установленными правилами. Так, например, в Токио существует книга инструкции (мануал) использования языка для названия или переименования общественных мест. Котзе и Плесис в своей работе рассматривает связь между языковой политикой, языковой визуальностью и географическими названиями. По мнению автора, языковая визуальность охватывает важную сторону в анализе данной связи, а географические названия являются объектом его исследования [5]. Ванденбрук представляет проблему языковой визуальности в полилингвистическом пространстве (на примере Брюсселя, столица Бельгии). Автор исследует влияние французского, английского и датского языков на языковую визуальность [7]. Веселинова и Буз проводят исследование языковой визуальности с помощью программы ГИС (городской информационный сервис) [8]. Азаруаху исследует политику полилингвальных названий улиц на языке Хебрю, Арабский и Английский в городах Израиля и разрабатывает новую иерархию языков в названиях улиц и уличных вывесок, как Хебрю-Русский-Арабский-Английский языки. По мнению автора, именно выбор и место языков на улице и предпочтение иерархии языков показывает языковую визуальность [1].

Функционирование языков в визуальном пространстве Казахстана

На формирование разнообразной и сложной этноязыковой ситуации Казахстана самым непосредственным образом оказали влияние процессы, сопровождавшие присоединение в конце XIX в. Казахстана к России; неоднократный пересмотр государственных границ; особенности государственно-политического устройства досоветского, советского и постсоветского периодов и события последних лет, имевшие чрезвычайные последствия для всех народностей страны, а также кардинальные преобразования всей общественной системы, модернизация общества и экономики независимого Казахстана.

Экзоглоссность языковой ситуации Казахстана подробно описана в работах казахстанских ученых-лингвистов Д.Х. Акановой и др. [9], Э. Д. Сулейменовой [14], Б. Х. Хасанова [15], Ш.К. Жаркынбековой [10] и др. По утверждению ученых, в Казахстане сегодня насчитывается 126 языков, относящихся к разным генетическим группам и структурным типам.

Согласно Конституции Республики Казахстан государственным языком Республики Казахстан является казахский язык – язык титульной нации. Он закреплен в принятом 11 июля 1997 года Законе РК «О языках в Республике Казахстан» (статья 4) (Закон Республики Казахстан 1997). При реализации своей языковой политики государство ставило целью создание условий для осуществления казахским языком возложенных на него функций государственного языка во всех социально-экономических сферах общественной жизни на фоне увеличивающейся численности титульной нации и процесса государственного самоопределения. Русский язык получил статус официального, имеющего возможность наравне с казахским языком применяться в государственных организациях и органах местного самоуправления (Закон Республики Казахстан 1997, статья 5) [11].

Объявленный в основных документах статус русского языка отражает его востребованность в Казахстане как носителя значительного объема научной и культурной информации. Он занимает довольно сильные позиции, которые обусловлены не только соответствующим этническим составом населения страны, но и историческими реалиями, в частности, языковой политикой, проводившейся длительное время, в том числе в образовательной системе, в результате чего русский язык в казахстанском обществе занимал доминирующее положение во всех сферах общения. Влияние русскоязычной культуры обусловлено наличием общего политико-экономического, культурного и научного пространства. Возросла плотность информационных потоков, поступающих по русскоязычному каналу. В результате этих процессов русский язык в свое время стал не только средством и способом приобщения к новым знаниям, но также стимулом внутриязыкового развития. И сегодня, русский язык остается языком, на котором говорит большинство жителей страны.

С обретением независимости и возрождением национальных идей в Казахстане началось стремительное повышение престижа культуры и языка титульной нации. Как отмечает известный казахстанский ученый-социолингвист Э.Д. Сулейменова, «Стремительные демографические процессы последних двадцати лет привели к существенным сдвигам. В современном Казахстане происходит перегруппировка языков, в первую очередь, в изменении их удельного веса в функционировании и изучении. На первый план, безусловно, вышел государственный язык, получающий всемерную поддержку как со стороны государства, так и со стороны казахстанского общества. Произошло смещение акцентов в изучении и использовании английского языка в профессиональной сфере и повседневной жизни, заметен рост числа изучающих китайский, арабский и турецкий языки, возросло количество школ с узбекским, таджикским и уйгурским языками обучения. Очевидные сдвиги произошли в особенностях функционирования русского языка в Казахстане [14].

Таким образом, языковая ситуация в стране формируется за счет функционирования, в первую очередь, казахско-русского билингвизма (75% представителей титульной нации владеют русским языком), во вторую, русскоязычия (русские, белорусы, украинцы, поляки, немцы, корейцы и др.) и национально-казахско-русского двуязычия (узбеки, уйгуры, турки, курды, таджики, чеченцы и др.). Демографически и коммуникативно неравнозначные языки диаспор, создавая своеобразный этноязыковой ландшафт страны, отражают многогранную историю разных народов, волею судеб оказавшихся на территории одного государства, но своеобразие языковой ситуации Казахстана создаётся не столько разнообразием языков, сколько софункционированием в едином коммуникативном пространстве двух мощных языков-партнеров - казахского и русского.

Стремительно меняющиеся геополитические и экономические реалии выдвигают новые задачи перед обществом. Одним из приоритетов общественного развития сегодня признается полиязычие как фактор глобализации и интеграции в мировое пространство. Основной задачей современной языковой политики является формирование полилингвизма, при котором особое внимание уделяется сохранению и развитию государственного языка, этнических языков, русского языка как языка межнационального общения и английского для профессиональной и межкультурной коммуникации. Амбициозные цели предполагают охват практически всех сфер человеческой жизнедеятельности. Но реформы, направленные на формирование полилингвизма и затрагивающие практически все сферы общества, с одной стороны, ведут к повышенной конкурентоспособности на мировом уровне, с другой - могут стать причиной серьезного диссонанса в формировании государственной и этнолингвистической идентичности. Поэтому происходящие процессы обусловили необходимость описания новых языковых состояний и рассмотрения роли и значимости того или иного языка в сложившихся геополитических условиях.

Практические вопросы исследования, методология и результаты

Источниками нашего исследования, результаты которого нашли отражение в этой работе, стали информационные справочники с наименованиями деловых объектов г. Астаны (814 ед.) и анкетные данные респондентов (500 чел.). В ходе практической части работы были использованы следующие приемы и методы исследования: сплошная выборка данных, анализ и интерпретация, наблюдение, опрос, математическая статистика.

Целью исследования является *изучение языковой визуальности; выявление частотности используемого языка; отношение горожан к казахскому, русскому и английскому языкам.*

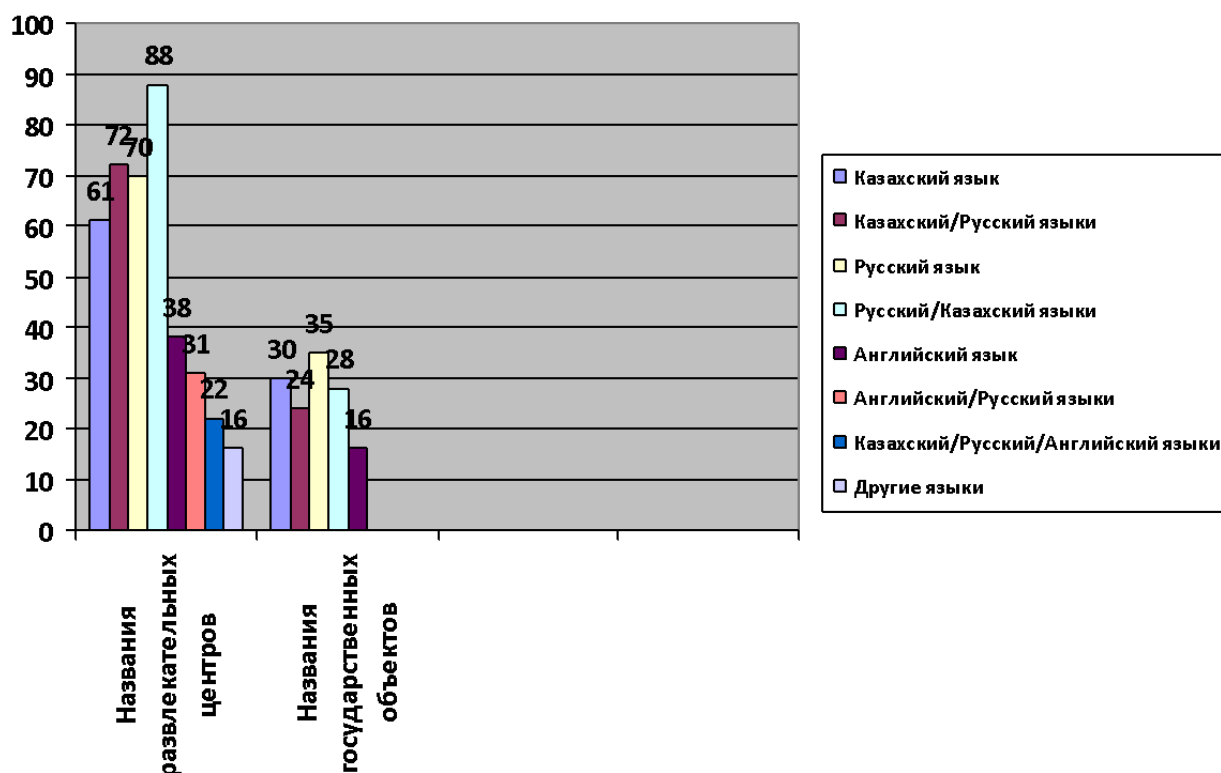
1. Изучение языковой визуальности

С целью изучения языковой визуальности города Астана, нами были рассмотрены информационные справочники деловых объектов (<http://www.kps.kz/astana>), лучшие компании Астаны (<http://orgpage.kz/areas/astana-r/>) методом сплошной выборки. Количество названий развлекательных центров, государственных и муниципальных объектов, коммерческих предприятий и промышленных фирм распределялись по языкам (Таблица 1).

Языки	Названия развлекательных центров (рестораны, кафе, бары)		Названия государственных и муниципальных объектов		Названия коммерческих предприятий (медицинские центры, клиники)		Названия промышленных фирм	
	N	%	N	%	N	%	N	%

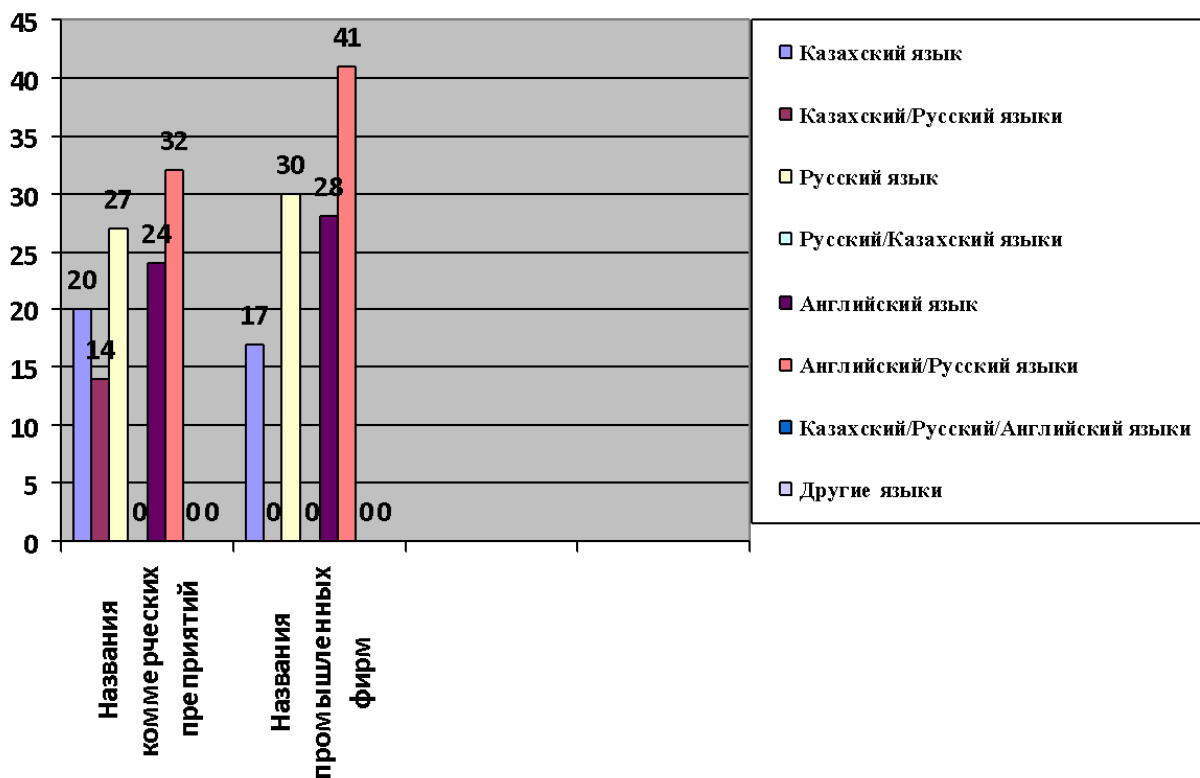
Казахский язык	61	15,3	30	22,5	20	17,0	17	10,2
Казахский / русский языки	72	18,0	24	18,0	14	11,9		
Русский язык	70	17,5	35	26,3	27	23,0	30	18,0
Русский / Казахский языки	88	22,1	28	21,0				
Английский язык	38	9,5	16	0,75	24	20,5	28	16,8
Английский / Русский языки	31	7,7			32	27,3	41	24,6
Казахский / Русский/ Английский языки	22	5,5						
Другие языки	16	4,0						
Всего:	398	100,0	133	100,0	117	100,0	166	100,0

Нами рассмотрены 814 названий, из них 398 (48,8 %) названий развлекательных центров, 133 (16,3%) государственных и муниципальных объектов, 117 (14,3%) коммерческих предприятий и 166 (20,3%) промышленных фирм для выявления количественного и процентного соотношения использования казахского, русского и английского языков.



Из 398 названий развлекательных центров, 61 названий объектов представлены на казахском языке, 70 – на русском, 38 – на английском языке. Отрадно то, что на 2 языках имеются больше названий (на казахском и русском языках – 72 развлекательных центров, на русском и казахском языках – 88). На трех языках, мы выявили 22 названий и 31 объектов на английском и русском языках.

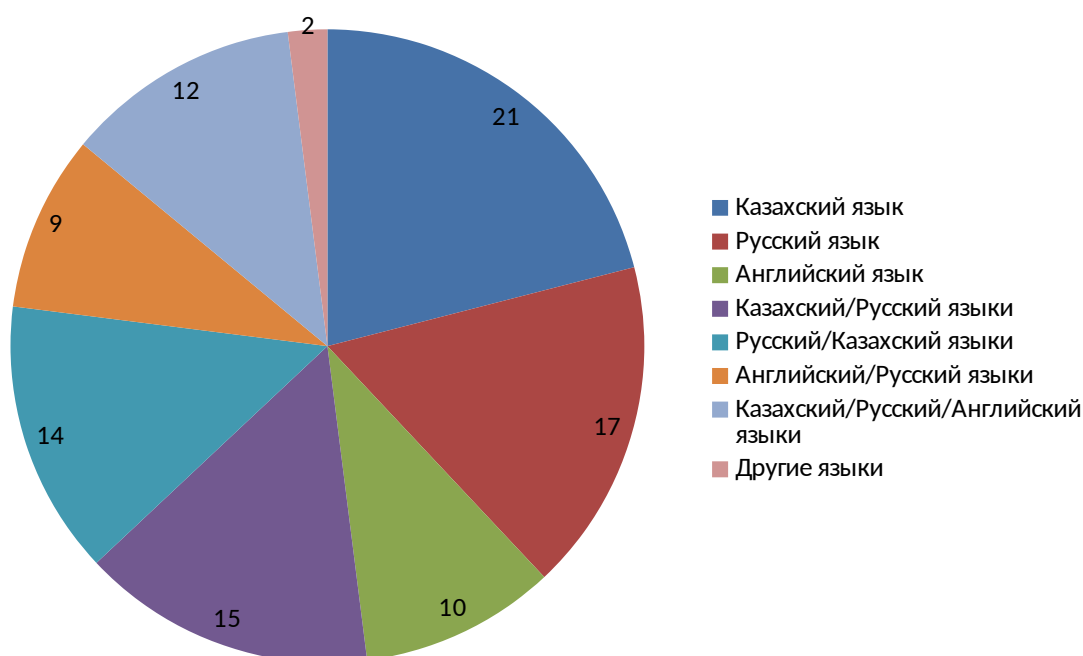
Из 133 названий государственных и муниципальных объектов, на казахском языке 30 названий, на русском – 35, на казахском и русском языках – 24 и на русском и казахском – 28. В основном, названия государственных и муниципальных объектов пишутся на казахском и русском языках и наоборот.



Из 117 коммерческих предприятий, 20 названий на казахском языке, 27 – на русском, многие медицинские центры, клиники имеют названия на английском – 24 названий и на английском и русском языках – 32 названий.

Из 166 промышленных фирм, на казахском языке – 17, на русском – 30, на английском – 28, а на английском и русском языках – 41. Из этого следует, что названия развлекательных центров, коммерческих предприятий и промышленных фирм тесно связаны с иностранными фирмами и поэтому чаще встречаются названия на английском языке.

2. Выявление частотности используемого языка



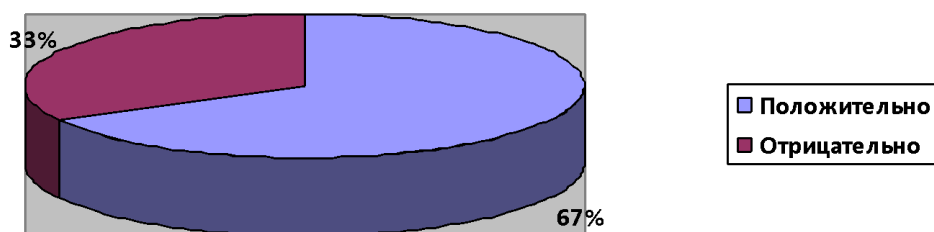
Закон о языках Республики Казахстан (гл. 4 ст. 19) гласит, что «наименования государственных организаций, их структурных подразделений даются на государственном и русском языках. Наименования совместных, иностранных организаций - с транслитерацией на государственном и русском языках». Кроме того, в статье 21 Закона о языках написано, что «все тексты визуальной информации располагаются в следующем порядке: слева или сверху - на государственном, справа или снизу - на русском языках, пишутся одинаковыми по размеру буквами. По мере необходимости тексты визуальной информации могут быть приведены дополнительно и на других языках». Согласно Закону о языках все названия, независимо от выполняемой деятельности должны быть на государственном языке, затем на русском и при необходимости на иностранном языке. Исследование по выявлению частотности использования языков было выявлено, что на сегодняшний день названия на казахском языке составляют 21%, а названий на русском языке 17%. Начиная с 2008 года, многие объекты были переименованы с русского на казахский язык (Ресторан Золотая Нива – Меруерт, Синема сити - Самурык). Закономерно то, что население города Астана начали говорить на казахском языке, и названия объектов на государственном языке стали доминирующими по сравнению с русским. Существуют названия на русском и казахском языках параллельно, как и на русском и казахском языках. Кроме того, все чаще и чаще появляются названия объектов на трех языках (казахский, русский и английский). Это является показателем основных задач, поставленных в государственной программе функционирования и развития языков и политике трехязычия.

3. *Отношение горожан к казахскому, русскому и английскому языкам*

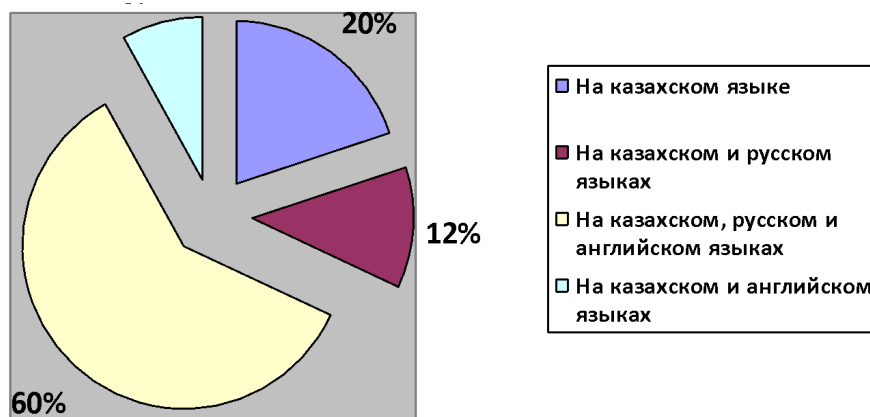
Изучив целостную картину языковой визуальности, мы провели опрос местного населения. Для того, чтобы узнать и выяснить как жители и гости города относятся к названиям объектов на казахском, русском и английском языках, нами были поставлены следующие вопросы: *Есть ли необходимость переводить названия объектов на другие языки? На каком языке жители и гости города предпочитают видеть названия городских объектов?*

По результатам опроса выяснилось, что жители и гости города считают целесообразным видеть названия городских объектов на трех языках (казахском, русском и английском) и названия на иностранных языках требуют перевода на казахский и русский языки. Такое решение объясняется тем, что в Астане проживают разные национальности. Астана растет, и с каждым годом появляются новые объекты, новые коммерческие предприятия и развлекательные центры. Одной из важной причиной считается то, что целевым индикатором программы развития и функционирования языков в Республике Казахстан является увеличение доли населения, владеющего тремя языками (государственным, русским и английским) (к 2014 году - 10%, к 2017 году - 12%, к 2020 году - до 15%).

На вопрос «*Есть ли необходимость в переводе названий объектов на другие языки?*», из 500 опрошенных 335 человек считают необходимо названия объектов переводить, а 165 человек посчитали, что нет необходимости перевода.



А на вопрос, «*На каком языке жители и гости города предпочитают видеть названия городских объектов?*», мы выяснили, что 60% жителей предпочитают, чтобы названия городских объектов были представлены на казахском, русском и английском языках; 20% опрошенных желают видеть названия объектов только на казахском языке; 12% - на казахском и русском языках и только 8% - на казахском и английском языках.



Заключение

Изучение наименований развлекательных центров, государственных и муниципальных объектов, коммерческих предприятий и промышленных фирм г. Астаны позволило выявить динамику развития не только государственного языка в данной сфере, но и русского и английского языков. Так, если в 2008-2009 гг. количество эргонимов (названия городских объектов) на казахском языке составило всего 8%, то в 2011-2012 гг. эргонимы на казахском языке увеличились на 8% и в 2015-2016 гг. – эргонимы на казахском языке составляют 21%. Этот показатель говорит о том, что постепенно появляются названия на казахском языке и идет рост развития и функционирования государственного языка. И по сравнению с названиями на русском языке, многие предприниматели предпочитают названия на трех языках (Таблица 1).

Таблица 1 - Показатели роста названий объектов на казахском, русском и английском языках

	2008-2009 гг.	2011-2012 гг.	2015-2016 гг.
Казахский язык	8%	16%	21%
Русский язык	32%	22%	17%
Английский язык	7%	9%	10%
Казахский/Русский языки	9%	11,5%	15%
Русский/Казахский языки	23%	18,5%	14%
Английский / Русский языки	15%	13%	9%
Казахский / Русский/ Английский языки	5,5%	9%	12%
Другие языки	0,5%	1%	2%

По данным исследования было выявлено, что правительством четко отслеживаются определенные изменения развития трех языков и отношение жителей города к функционированию языков. Как было отмечено, именно названия внутригородских объектов являются основными компонентами «языковой визуальности» и содействуют языковой среде. Таким образом, языковая визуальность является важнейшим фактором в осуществлении языковой политики, где выступают несколько языков.

Анализ собранного материала показал, что языковая визуальность города Астана должна отражать законодательный эффект, который заключается в языковой политике страны. Языковая визуальность представляет собой корпус языка, который визуально показывает какие названия можно применять, и как их применять, т.е. должна определенная связь и логика между языковой политикой и языковой визуальностью. Следовательно, все лингвистическое пространство должно формироваться и контролироваться установленными правилами. В программе развития и функционирования языков в Республике Казахстан отмечается, что степени удовлетворенности населения работой ономастических комиссий к 2017 году должен составить 75%, а к 2020 году - 90%. В связи с этим, учитывая мнение населения, все названия должны быть представлены на трех языках. Кроме того, наименования совместных, иностранных организаций должны быть с транслитерацией на государственном и русском языках.

Библиографический список:

1. Azaryahu M. Hebrew, Arabic, English: the politics of multilingual street signs in Israeli cities // *Social & Cultural Geography*. – 2012. – Т. 13. – №. 5. – С. 461-479.
2. Backhaus P. Multilingualism in Tokyo: A look into the linguistic landscape // *International Journal of Multilingualism*. – 2006. – Т. 3. – №. 1. – С. 52-66.
3. Ben-Rafael E., Shohamy E., Hasahn Amara M., Trumper-Hecht. Linguistic landscape as symbolic construction of the public space: The case of Israel // *international journal of multilinguism*, 2006. – 3 (1). – Pp. 7-30.
4. Itagi N. H. Linguistic landscaping in India with particular reference to the new states: proceedings of a seminar/edited by NH Itagi, Shailendra Kumar Singh. – Central Institute of Indian Languages and Mahatma Gandhi International Hindi University, 2002. – 255 p.
5. Kotze C. R., Du Plessis T. Language visibility in the Xhariep—a comparison of the linguistic landscape of three neighbouring towns // *Language Matters: Studies in the Languages of Africa*. – 2010. – Т. 41. – №. 1. – С. 72-96.
6. Laundry R., Bourhis R.Y. Linguistic landscape and ethnolinguistic vitality // *Journal of language and social psychology*, 1997. – 16 (1). – Pp. 23-49.
7. Vandembroucke M. Language visibility, functionality and meaning across various TimeSpace scales in Brussels' multilingual landscapes // *Journal of Multilingual and Multicultural Development*. – 2015. – Т. 36. – №. 2. – С. 163-181.
8. Veselinova L. N., Booza J. C. Studying the multilingual city: a GIS-based approach // *Journal of Multilingual and Multicultural Development*. – 2009. – Т. 30. – №. 2. – С. 145-165.
9. Аканова Д.Х., Сулейменова Э.Д., Шаймерденова Н.Ж. Языковая ситуация и опыт языкового планирования в Казахстане // *Решение национально-языковых вопросов в современном мире: Страны СНГ и Балтии / Гл. ред. акад. Е.П.Челышев. — М.: Издат. центр «Азбуковник», 2010. — С. 300, 331.*
10. Жаркынбекова Ш. К., Акжигитова А. Ш. Функционирование программы языкового планирования в Республике Казахстан (на материале эргонимов г. Астана) // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Теория языка. Семиотика. Семантика*. – 2011. – №. 4. – С. 32-37.
11. Закон Республики Казахстан «О языках в Республике Казахстан» (от 11 июля 1997 года № 151-1, с изменениями, внесенными Законом РК от 20 декабря 2004 г. № 13-III). Статья 4, 5 // *Основные законодательные акты о языках. — Алма-ты: Юрист, 2005. — С. 5-12.*
12. Лучшие компании Астаны. Режим доступа: <http://orgpage.kz/areas/astana-r/>
13. Справочник предприятий и организаций Казахстана. Режим доступа: <http://www.kps.kz/astana>
14. Сулейменова Э. Д., Смагулова Ж. С. Языковая ситуация и языковое планирование в Казахстане // *Russian Language Journal*. – 2009. -Vol. 59. – С. 21-36.
15. Хасанов Б.Х. Социально-лингвистические проблемы функционирования казахского языка в Республике Казахстан. – Алма-Ата, 1992. – С. 180-181.

Крыгина Алена Владимировна

Krygina Alena Vladimirovna

Студент-магистрант Аккредитованного образовательного частного учреждения высшего образования «Московский финансово-юридический университет МФЮА» (МФЮА)

«Moscow University of Finance and Law» (MUFL)

E-mail: av-krygina@mail.ru

УДК 34.347.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

IMPROVEMENT OF PERSONNEL RESERVE OF THE MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE MOSCOW REGION

Аннотация. Статья посвящена кадровому резерву Министерства социального развития Московской области. Подбор квалифицированных кадров является наиважнейшей задачей для формирования любой структуры. Работа в этом направлении приведет к улучшению качества исполнения функций, возложенных на Министерство социального развития Московской области.

Abstract. The article is devoted to the personnel reserve of the Ministry of social development of the Moscow region. Recruitment of qualified personnel is a major challenge for building any structure.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, кадровый резерв, база данных.

Keywords: state civil service, state civil employee, personnel reserve, data base.

В настоящее время интерес к кадровому резерву возрос в связи с ожесточившейся конкурентной борьбой за высококвалифицированный персонал, а также увеличением уровня безработицы в Российской Федерации. В современном обществе возросла потребность в управленцах нового поколения – активных, творческих, способных самостоятельно принимать решения в нестандартных ситуациях, готовых к выполнению работы на высоком и качественном уровне. В связи с увеличением объема обрабатываемой информации возросли требования к работе в режиме многозадачности. Таким образом, вопрос формирования кадрового резерва и его использования для повышения эффективности работы органов государственной власти актуален для научного исследования.

Для усовершенствования и обеспечения надежности организации главной направленностью является подготовка и организация кадрового резерва. Кадровый резерв - это ключевое звено и важная составляющая в любой кадровой деятельности. С помощью кадрового резерва можно сократить время на поиск кандидата на открывшееся вакантное место.

Проблема исследования связана с необходимостью теоретического переосмысления и последующей рационализацией системы кадрового резерва, как отрасли работы с персоналом в специфике государственного управления. Значимой предпосылкой для данного исследования является признание факта того, что методика подбора и отбора персонала в Министерстве устарела и требует оптимизации. Существующая система работы кадрового резерва имеет несколько значимых недостатков. Так, подбор кадров осуществляется всего в три этапа: проверка документов, тестирование и собеседование. Этого не достаточно для того, чтобы выявить настоящего профессионала, способного к эффективному и быстрому внедрению в работу службы. Кроме того, отбор кандидатов в кадровый резерв происходит не автоматизировано, следовательно, сотрудникам требуется много времени для подготовки документов (разработка, печать и др.), подсчета результатов (проверка тестов) и определения лучших из претендентов. Помимо этого, не создана база данных кандидатов для замещения должностей, не относящихся к должностям государственной гражданской службы (далее – технические должности).

Объектом исследования является кадровый резерв Министерства.

Предметом – оптимизация кадрового резерва Министерства.

Цель исследования заключается в разработке комплексной программы совершенствования кадрового резерва Министерства.

Основным законом, регулирующим процесс отбора персонала на государственную гражданскую службу, в том числе и молодых специалистов, в Министерстве является Федеральный закон от 27.07.2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». Данный Федеральный закон регламентирует, кто и каким образом имеет право поступления на государственную гражданскую службу в Министерство. А именно: вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, которые установлены в данном Федеральном законе. Стоит отметить, что квалификационные требования для поступления на государственную службу устанавливаются законом в зависимости от должности гражданской службы и категории, области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

На протяжении многих лет не принимался нормативно-правовой акт, который утвердил бы общие положения о кадровом резерве на федеральном уровне, а также его сущность, принципы и цели.

С 01 марта 2017 года в силу вступил Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве Федерального государственного органа» (далее – Указ Президента), который определяет порядок формирования кадрового резерва федерального государственного органа и работы с ним [3, с. 1]. Указ Президента стал методологической основой для работы с кадровым резервом.

Федеральные законы от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также Указ Президента не дают определения понятию «кадровый резерв».

Доктор экономических наук Шарин В.И. в научной работе, посвященной проблемам кадрового резерва государственной гражданской службы РФ, рассматривает такую проблему, как отсутствие в нормативно-правовых актах понятия «кадровый резерв государственной гражданской службы» и предлагает «определить в Федеральном законе № 79-ФЗ категорию «кадровый резерв», его сущность и цели» [8, с. 117].

Многие авторы определяют систему формирования кадрового резерва как один из функциональных элементов системы повышения эффективности работы организации. Рассмотрим некоторые определения кадрового резерва:

1) Кадровый резерв – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации. Наличие резерва кадров позволяет обеспечить замещение вакантных должностей в случае смерти, болезни, отпуска, командировки и увольнения работников. Формирование резерва кадров осуществляется на основе профессионального отбора кадров, результатов аттестации персонала, философии организации, изучения личных дел сотрудников, штатного расписания, планов карьеры работников [7, с. 332-333].

2) Кадровый резерв - это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей [6, с. 137].

3) Кадровый резерв - группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [5, с.175].

Приведенные выше определения кадровому резерву имеют различия. Ни одно из определений нельзя отнести к государственной гражданской службе. Однако можно сформулировать следующее определение: кадровый резерв на государственной гражданской службе – это систематизированный перечень кандидатов, претендующих на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, соответствующих квалифицированным требованиям (стаж работы, возраст, уровень образования) и прошедших конкурсный отбор.

Формирование кадрового резерва необходимо для:

- осуществления процедуры повышения сотрудников «по карьерной лестнице»;
- поиска подходящего кандидата в кратчайшие сроки;
- снижения трудозатрат и экономии времени в поиске новых сотрудников;

- повышения эффективности использования человеческих ресурсов;
- обеспечения Министерства высококвалифицированными и эффективными сотрудниками, способствующими увеличению показателя качества и уровня работы системы;
- повышения мотивации сотрудников к достижению наилучших результатов.

Рассмотрим практику формирования кадрового резерва государственной гражданской службы на примере Министерства.

В Министерстве существует нормативно-правовой акт, регулирующий отбор персонала - приказ министра социального развития Московской области от 20.01.2016 № 19П-5 «Об утверждении Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Московской области в Министерстве социального развития Московской области и включение в кадровый резерв Министерства», в котором установлен процесс проведения конкурса на включение в кадровый резерв Министерства и дальнейшее замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

В Министерстве существует два вида должностей:

- должности государственной гражданской службы (заключающие служебный контракт в рамках, установленных Федеральным законом от 27.07.2004 года № 79 «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»);
- технические должности, заключающие трудовой договор в рамках, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Кадровый резерв Министерства представляет собой сформированный на конкурсной основе перечень кандидатов, которые претендуют на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и обладают необходимыми профессиональными навыками и знаниями, а также отвечают квалификационным требованиям, предъявляемым к предполагаемой для замещения должности государственной гражданской службы.

В научной работе «Актуальные проблемы формирования кадрового резерва руководителей и пути их решения» Габтрахманова Ю.Т. и Махмудова И.Н. отмечается, что для создания действенной системы по формированию кадрового резерва необходимо выстраивать четкую поэтапную работу [9, с. 301].

Формирование кадрового резерва в Министерстве происходит в несколько этапов:

I этап – подготовка к проведению конкурса и поиск кандидатов (определение актуальности в проведении конкурса, издание приказа о проведении конкурса, размещение информации о проведении конкурса на сайте, в социальных сетях);

II этап – прием заявок, консультация, проверка документов и оценка потенциально возможных кандидатур специалистами отдела кадров;

III этап – тестирование кандидатов профессиональным методом (решение теста по русскому языку и на знание необходимого законодательства), а также путем собеседования;

IV этап – формирование кадрового резерва новыми кандидатами.

Прежде чем зачислить сотрудников в кадровый резерв необходимо произвести их оценку. С целью выявления лидерских, организаторских, управленческих качеств необходимо оценить состояние работника не только на сегодняшний момент, но и спрогнозировать, что произойдет с ним через несколько лет. Оценка может включать в себя оценочное собеседование с кандидатом, интервью, анализ личной карточки, автобиографии, деловая оценка и т.д. [9, с. 302-303].

Считаю это целесообразным, тем более что способы оценки кандидатов для включения в кадровый резерв устарели. Необходимо подобрать современные и эффективные методы оценки.

В целях совершенствования работы с кадровым резервом Министерства предлагается введение новых методов оценки претендента, таких как оценка портфолио кандидата и психологическое тестирование. Таким образом, при отборе кандидатов в кадровый резерв Министерства будет проводиться комплексное тестирование, в которое будут входить следующие методы оценки кандидатов: изучение портфолио в качестве дополнительного фактора оценки кандидата, профессиональное и психологическое тестирование, собеседование.

Включение портфолио в качестве дополнительного фактора оценки кандидата.

К ним можно отнести научные работы, проекты, доклады, дипломы, диссертации и другое. При целенаправленном и внимательном изучении они способны показать как профессиональные, так и личные качества человека, а также анализ рассматриваемых проблем в рассматриваемой научной деятельности и пути их решения.

Проведение психологических тестирований для дополнительной оценки претендента

Важно проверить психологические особенности кандидата с помощью тестов. Тесты следует создавать с учетом особенностей направления деятельности, на которую претендует кандидат. Например, должность бухгалтера предполагает наличие аналитического склада ума, аккуратность, внимательностью и другое. Работа будущего кандидата предполагает взаимодействие с коллективом, что в свою очередь определяет соответствующие коммуникационные требования, а также навыками делового общения.

Профессиональное тестирование.

Кандидаты проходят тестирование на знание законодательства, а также тест по русскому языку.

Собеседование.

Действующий состав комиссии проводит собеседование претендентов на включение в кадровый резерв Министерства социального развития Московской области. В рамках собеседования проверяются знания действующего законодательства, используемого при исполнении должностных обязанностей будущего государственного гражданского служащего.

Данные методы позволяют выявить кандидата, обладающими профессиональными, деловыми и личностными навыками.

С целью оптимизации и упрощения системы анализа данных предлагается перевод системы тестирования в электронный вид, что в свою очередь приведет к экономии времени и трудозатрат на выполнение данного мероприятия и упростит подсчет результатов посредством автоматического генерирования.

В связи с вышеуказанным, предлагается написание технического задания для создания программного обеспечения, позволяющего проводить тестирование в электронном варианте и генерировать анализ результатов.

Для выполнения указанных задач необходимо создание рабочей группы в рамках проектной деятельности, в которую будут входить квалифицированные психологи (сотрудники подведомственных учреждений, имеющие профессиональное психологическое образование), а также программисты (сотрудники управления информационных ресурсов Министерства социального развития Московской области).

Следует отметить, что для технических должностей в Министерстве не формируется кадровый резерв, однако, возможно создание базы данных для замещения технических должностей. Актуальность этого предложения состоит в том, что в Министерстве 70% от общего числа должностей — это технические должности.

Наличие базы данных по техническим должностям уменьшает сроки поиска кандидатов на вакантные места.

Задачи базы данных технических должностей:

- формирование списка кандидатов с профессиональной подготовкой и соответствующих квалификационным требованиям Министерства;
- создание системы градации кандидатов по различным критериям (возраст, образование, стаж и т.д.);
- анализ имеющихся данных.

Кандидаты, претендующие на должность государственной гражданской службы и не прошедшие отбор по конкурсу на включение в кадровый резерв, могут быть включены в базу данных технических должностей. Это позволит в кратчайшие сроки закрывать вакантные места уже прошедшими собеседование и отобранными специалистами.

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать основные векторы совершенствования системы кадрового резерва Министерства:

- четкое нормативное определение понятия кадрового резерва государственной гражданской службы;
- проведение комплексных методов оценки при включении кандидатов в кадровый резерв Министерства на основании 4 ступеней: оценка портфолио кандидатов, психологическое тестирование, профессиональное тестирование, собеседование;
- автоматизация тестирования при проведении конкурса в кадровый резерв;
- создание базы данных для технических должностей.

Таким образом, наличие действующего и эффективного кадрового резерва обеспечивает возможность быстрого замещения вновь открывшихся вакансий на должности государственной гражданской службы, а база данных – на технические должности. Наличие высокопрофессиональных кадров обеспечивает работу Министерства социального развития Московской области на должном уровне.

От эффективности работы кадрового состава зависит успех любой организации, в том числе и органа государственной власти. Совершенствование системы кадрового резерва Министерства является ключевым фактором повышения качества персонала, работающих в Министерстве, что в свою очередь определяет повышение эффективности государственного управления не только в Министерстве, но и в органах исполнительной власти Московской области.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной гражданской службе Российской Федерации»
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
3. Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»
4. Приказ министра социального развития Московской области от 20.01.2016 № 19П-5 «Об утверждении Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Московской области в Министерстве социального развития Московской области и включение в кадровый резерв Министерства»
5. Воронин Б.А., Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. – 345 с.
6. Иванкина Л.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 260 с.
7. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. 3-е изд., М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 440 с.
8. Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы / В.И. Шарин // Известия УрГЭУ. – 2015. - № 2. – С. 111-117.
9. Габтрахманова Ю.Т., Махмудова И.Н. Актуальные проблемы формирования кадрового резерва руководителей и пути их решения / Ю.Т. Габтрахманова, И.Н. Махмудова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. - № 331. – С. 300- 304.

Крыгина Алена Владимировна
Krygina Alena Vladimirovna

Студент-магистрант Аккредитованного образовательного частного учреждения высшего образования «Московский финансово-юридический университет МФЮА» (МФЮА)
«Moscow University of Finance and Law» (MUFL)
E-mail: av-krygina@mail.ru

УДК 34.347.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

IMPROVEMENT OF MANPOWER POLICY IN THE EXECUTIVE AUTHORITIES OF THE MOSCOW REGION ON THE EXAMPLE OF MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE MOSCOW REGION

Аннотация. Статья посвящена децентрализованной кадровой службе Министерства социального развития Московской области. Предлагаются пути решения данной проблемы.

Abstract. The article is devoted to decentralized personnel service of the Ministry of social development of the Moscow region. There are the ways to solve this problem.

Ключевые слова: органы исполнительной власти, кадровое делопроизводство, совершенствование, децентрализация, централизация.

Keywords: executive authorities, HR administration, improvement, decentralization, centralization.

Интенсивное развитие телекоммуникационных сетей и цифровых технологий создали необходимые предпосылки для развития всех отраслей экономики и, в первую очередь, для кардинального повышения эффективности управления. Как мы все знаем, нет предела совершенству, и как следствие, стоит задача постоянного совершенствования. Гераклит говорил: «Все течет, все меняется», меняется окружающий мир, технологии, а также системы управления. Эффективность руководителя во многом определяется в необходимости видеть возможные риски организации, вариативные пути развития и вероятные предпочтения для организации. Каждый руководитель должен постоянно находиться в поисках своей формулы успеха.

Любая управляемая система нуждается в совершенствовании принципов организации, структуры, изменения полномочий элементов, направленных на повышение функциональных возможностей, то есть в оптимизации управления. Неоспорим тот факт, что такая оптимизация, то есть приведение системы в соответствие с внешними факторами, способствует повышению эффективности любой управляемой системы. Система органов исполнительной власти Московской области не исключение. Здесь также важно регулярно оценивать состояние объектов управления, анализировать, выявлять проблемы, выбирая пути решения и реализации.

Проблема исследования заключается в рассредоточении полномочий по кадровому делопроизводству и бухгалтерскому учету по территориальным структурным подразделениям Министерства социального развития Московской области как факторе снижающем эффективность работы Министерства социального развития Московской области (далее – Министерство). Децентрализованная кадровая политика Министерства приводит к разнородности в части оформления документов, принятия решений, следовательно, неэффективности работы всего Министерства в целом. В связи с этим, тема исследования актуальна в настоящее время и встает вопрос об оптимизации кадровой политики Министерства.

Объектом исследования является кадровая политика Министерства.

Предметом – оптимизация кадровой политики Министерства.

Цель исследования заключается в разработке предложений по совершенствованию кадровой политики Министерства.

Рассмотрим определение понятия «децентрализация», ее признаки и перейдем к описанию данной проблемы применимо к Министерству.

Децентрализация – в конституционном праве процесс передачи из центра на места части функций и полномочий центральных органов государства [7, с. 137].

К признакам децентрализации относятся: а) максимальная приближенность к объектам; б) самостоятельность принятия решений; в) обеспеченность ресурсами; г) доступность общественного участия и контроля; д) саморегулирование; е) соответствующая институциональная организация [5, с. 12].

Министерство социального развития Московской области является центральным исполнительным органом государственной власти Московской области [3, с. 3].

В структуру Министерства включены 69 территориальных структурных подразделений Министерства (далее – ТСП), осуществляющие на территории отдельных административно-территориальных единиц Московской области исполнительно-распорядительную деятельность в сфере социальной защиты населения. Из 69 ТСП, 55 - являются управлениями и 14 - самостоятельными отделами. Указанная дифференциация обусловлена штатной численностью подразделений.

Значительная территориальная разобщенность ТСП и Министерства, обусловленная площадью, занимаемой Московской областью, слабая транспортная доступность, отсутствие надежных средств связи и коммуникаций, привели ранее к необходимости децентрализации принятия отдельных вопросов, связанных с работой кадрового делопроизводства и оплатой труда, и как следствие, к децентрализации ведения кадрового документооборота и финансирования расходов на оплату труда.

В аппарате Министерства ведутся всего лишь личные дела руководителей 69 ТСП и должностные регламенты на каждого. Что касается остальной кадровой работы, то в каждом ТСП есть сотрудник, отвечающий и осуществляющий кадровое делопроизводство по специалистам управлений или отделов (за исключением руководителя ТСП): подготовка кадровой документации (прием, увольнение, отпуска, листки нетрудоспособности, графики отпусков), аттестация, присвоение классов чина, профилактика коррупционных и иных правонарушений, ведения личных дел, хранение трудовых книжек и вкладышей к ним и иная документация. Право подписи вышеуказанных документов на специалистов вверенных территориальных структурных подразделений возложено министром социального развития Московской области на руководителей ТСП.

Для оценки необходимости централизации или децентрализации важнейшее значение будет иметь не количественные показатели (объем полномочий), а именно качественные, т.е. значимость переданных полномочий.

Ввиду отсутствия в территориальных структурных подразделениях специалистов высокого уровня, а также специалистов, занимающихся исключительно кадровой работой, привило к снижению качества подготовки кадровой документации, к проблемам, связанным со сбором информации, искажением информации о персонале, а как следствие к трудностям принятия управленческих решений представителем нанимателя.

Развитие средств связи, компьютерной техники, дорожного строительства дают основания для разработки мер, направленных на решение данной проблемы.

Очевидным предложением в этих условиях является проведение политики по централизованной кадровой службе, т.е. передача решения кадровых вопросов и их оформления из ТСП в аппарат Министерства. К кадровым документам следует отнести личные дела сотрудников, журналы регистрации личных дел, карточки Т-2, Т-2 ГС(МС), трудовые книжки, должностные регламенты и инструкции.

Данное решение, позволяющее оперативно решать кадровые вопросы и производить необходимые выплаты, требует дополнительных ресурсов для обеспечения законности и единого подхода при решении указанных вопросов на территории Московской области: увеличение штатной численности децентрализованных управлений для обеспечения деятельности Министерства, внедрение информационных технологий, позволяющих обрабатывать большие массивы данных, унификация документов для принятия управленческих решений.

В статье Куликова В.И. «Оценка централизации/децентрализации управления предприятием» отмечено, что оптимизация централизации управления является важнейшим условием формирования рациональной системы управления и эффективного функционирования предприятия [6, с. 56].

Централизация - это эффективное решение, которое позволит сконцентрировать полномочия и решения по кадровым и бухгалтерским вопросам в едином центре управления, т.е. в Министерстве.

Общее количество сотрудников в 69 ТСП равняется примерно 2000 человек, включая сотрудников, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Следовательно, это примерно следующий объем кадровых документов: 2000 личных дел, 69 журналов регистрации личных дел (1 журнал на каждое территориальное структурное подразделение), 2000 карточек Т-2, Т-2 ГС(МС), 2000 трудовых книжек, 2000 должностных регламентов и инструкций. Их оформлением занималось соответственно 69 специалистов.

В аппарате Министерства сформирован сектор по работе с подразделениями министерства (далее – сектор), в котором состоят 5 специалистов, способные охватить весь запланированный объем работы, благодаря кадровой программе АС «Парус. Кадры», унифицированным формам всех документов, направляемых в сектор, созданию аналитических таблиц, позволяющих контролировать подготовку кадровых документов.

Специалисты сектора (далее – кураторы) будут осуществлять взаимодействие по вопросам кадрового делопроизводства с каждым ТСП. За каждым куратором будет закреплено примерно 12-14 ТСП, а по количеству сотрудников «порядка 408 штатных единиц»[4, с. 23].

В результате централизации кадрового делопроизводства в аппарате Министерства планируется ведение и создание проектов приказов по приему и увольнению сотрудников ТСП, а также приказы об отпуске, протоколы и приказы по стажу за выслугу лет, представления и приказы по классным чинам государственной гражданской службы Московской области, ведение личных дел, трудовых книжек, карточек Т-2, Т-2 ГС(МС), подготовка проектов приказов на выплату материальной помощи или денежного поощрения в связи с юбилеем (от 50 лет и каждые пять лет). Задача ТСП будет состоять в своевременном представлении документов: заявления о приеме и об увольнении, заявления об отпуске сотрудников, ходатайствовании о приеме нового сотрудника, а также выплате материальной помощи, денежного поощрения, возложение исполнения обязанностей и прочее. Руководители ТСП ежемесячно предоставляют отчет о наличии случаев нарушений требований к служебному поведению, а также незамедлительно сообщают о возникновении случаев нарушения коррупционного правонарушения.

Объем выполняемой работы, в расчете на одного сотрудника, возрастет более чем в 13 раз без снижения качества и без увеличения сроков выполняемой работы.

Вторым предложением, плавно вытекающим из первого, станет предложение о централизации проведения расчетов по оплате труда сотрудников ТСП.

Оплата труда в Министерстве строится на должностном окладе (по каждой должности установлен свой должностной оклад), ежемесячном денежном поощрении, оплата проезда, надбавка за стаж работы, а также для государственных гражданских служащих Московской области производится оплата за классный чин государственной гражданской службы Московской области (в зависимости от присвоенного классного чина).

Подводя итог, можно отметить, что в результате централизации кадрового делопроизводства и бухгалтерии из ТСП в аппарат Министерства будет оптимизирована работа Министерства в целом. Это позволит:

- 1) обеспечить единообразие в подходах при решении кадровых вопросов и определении размеров оплаты труда, а также законность принимаемых решений;
- 2) минимизировать количество ошибок при подготовке кадровых и финансовых документов за счет разработки унифицированных форм проектов приказов, заявлений и т.д.;
- 3) обеспечить оперативность и своевременность принятия решений за счет введения кураторства;
- 4) исключить предпосылки к возникновению коррупционных проявлений в ТСП, т.к. все полномочия переданы в аппарат Министерства;
- 5) повысить производительность специалиста.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
3. Постановление Правительства Московской области от 04.08.2015 № 642/29 «О Положении о Министерстве социального развития Московской области»
4. Социальная защита. Подмосковье № 2 / Редактор: М.В. Широкова, – ГАУ МО «Издательство «Подмосковье»; 2017. – 68 с.
5. Шишова Ж.А. Централизация: каковы пределы? / Ж.А. Шишова // Законодательство и экономика. – 2007. - № 1. – С. 12-13.
6. Куликов В.И. Оценка централизации/децентрализации управления предприятием / В.И. Куликов // Российское предпринимательство. – 2012. – Том 13. – № 12. – С. 56-62.
7. Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 858 с.

Руднева Инна Александровна
канд. пед. наук, доцент кафедры социальной педагогики
Волгоградский государственный социально-педагогический университет
РФ, г. Волгоград

Воробьева Анастасия Васильевна
магистрант факультета социальной и коррекционной педагогики
Волгоградский государственный социально-педагогический университет
РФ, г. Волгоград

Rudneva Inna Aleksandrovna
candidate of Sciences, assistant professor
of Social pedagogic department
Volgograd state social-pedagogical university
Russia, Volgograd
E-mail: inna.rudneva@mail.ru

Vorobyova Anastasia Vasilevna
student of Social and defectology pedagogy department
Volgograd state social-pedagogical university
Russia, Volgograd
E-mail: nastia.hlopo4kina@yandex.ru

УДК 376.3

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ С
НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В ПРОЦЕССЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**THE PROBLEM OF COGNITIVE ACTIVITY DEVELOPMENT OF STUDENTS'
HEARING ON THE LESSONS OF THE RUSSIAN LANGUAGE IN THE PROCESS OF USING
COMPUTER TECHNOLOGY**

Annotation. This article deals with: the development of cognitive activity in students with hearing impairment, the introduction of information computer technologies in the learning process, the pedagogical conditions for the development of cognitive activity in students with hearing impairment in Russian language lessons in the use of computer presentations.

Аннотация. В данной статье рассматриваются : проблемы развития познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха, внедрение информационных компьютерных технологий в процесс обучения, педагогические условия развития познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха на уроках русского языка в процессе использования компьютерных презентаций.

Ключевые слова: познавательная активность, обучающиеся с нарушением слуха, компьютерные технологии.

Keywords: cognitive activity, learning with hearing impairment, computer technologies.

Актуальность исследования: Проблема развития познавательной активности личности ребенка в процессе учения является ведущим фактором достижения целей образования и общего развития ребенка. Успешная социализация и интеграция в общество на современном этапе развития цивилизации требует принципиального осмысления важнейших элементов обучения (содержания, форм, методов) и путей развития познавательной активности обучаемых. Развитию познавательной активности обучающихся содействует не усиление и увеличение числа контрольных мероприятий, а

создание дидактических и психологических условий осмысленности процесса обучения, включения в него учащегося на уровне не только интеллектуальной, но индивидуальной и социальной активности. Познавательная активность при правильной педагогической организации деятельности школьников и систематической и целенаправленной учебной деятельности может и должна стать устойчивой чертой личности обучающегося и оказывает сильное влияние на его развитие.

Цель исследования: определить педагогические условия развития познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха на уроках русского языка в процессе использования компьютерных презентаций.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования.

Развитие познавательной активности личности в обучении является ведущим фактором достижения целей обучения, общего развития ребенка с нарушением слуха, успешной его социализации и интеграции в общество.

В развитии познавательной активности тесно взаимосвязаны ее интеллектуальные и личностные моменты, поскольку процесс удовлетворения познавательной потребности осуществляется как поисковая активность, направленная на обнаружение, открытие неизвестного, его усвоения. На данный факт оказывают влияние многие факторы, но для глухих детей наиболее весомым является подача материала, а именно интересный рассказ учителя и предоставление демонстрационного материала.

2. Определить педагогические условия развития познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха на уроках русского языка в процессе использования презентации.

Формирование познавательной активности учащихся в обучении может происходить по двум основным каналам, с одной стороны само содержание учебных предметов содержит в себе эту возможность, а с другой – путем определенной организации познавательной деятельности учащихся.

Обучение можно стимулировать с помощью традиционных средств: оценка, содержание учебного материала, организация учебной деятельности, проведение коллективных форм учебной деятельности, личностно-ролевой подход, подача учебной информации. Но сегодняшний век компьютерных технологий предоставляет такое мощное информационное и мотивационное средство в процессе обучения как электронная презентация, под которой понимается логически связанная последовательность слайдов, объединенная одной тематикой и общими принципами оформления, используемая на уроке учителем и требующая его комментариев и дополнений.

Совмещение традиционных приёмов с мультимедийными презентациями и различными видами деятельности на уроках русского языка способствует развитию познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха.

Благодаря презентациям, учащиеся, которые обычно не отличаются высокой активностью на уроках, стали работать активно.

Информационные технологии становятся хорошим помощником учителю, работающему в школе для глухих и слабослышащих детей, наряду с другими средствами обучения.

3. Провести диагностику уровня сформированности познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха.

Экспериментальное исследование проводилось на базе Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Волгоградская школа-интернат № 7» в 8 «А» классе в январе 2017 года. В исследовании принимало участие 4 обучающихся в возрасте 15-17 лет.

Для проведения констатирующего эксперимента мы использовали 3 методики:

1. «Исследование познавательной активности учащихся» (Бойко Юлия Владимировна, Червякова Лариса Анатольевна)

2. «Познавательная активность» (А.А. Горчинская)

3. «Интерес к презентациям»

Методика 1

«Исследование познавательной активности учащихся» (Бойко Юлия Владимировна, Червякова Лариса Анатольевна)

Цель. Выявить уровень познавательной активности учащихся по предметам, анализ динамики изменения в результате проведения ряда мероприятий по повышению познавательной активности.

Задачи: определение уровня познавательной активности для выявления доминирующей направленности личности с целью проведения мероприятий, способствующих повышению познавательной активности.

Данная методика была модифицирована и адаптирована, и в неё были внесены изменения.

Форма проведения: групповая.

Материал: анкета.

Ход проведения: после раздачи бланков и заполнения сведений об учащемся дается инструкция и разбирается пример. Если что-либо непонятно, снова зачитывается инструкция и разбирается пример. Затем дается команда “приступайте”.

Во время тестирования следим за тем, чтобы каждый работал самостоятельно.

После обработки данных результаты тестирования заносятся в таблицы.

Данный вопросник предлагался учащимся, которые выбирали ответы на заданные вопросы.

Методика 2

«Познавательная активность»(А. А. Горчинская)

Цель: выявление степени выраженности познавательной активности ученика на уроках русского языка.

Материал: бланк с пятью вопросами, имеющими возможные варианты ответов.

Ход проведения: учителю русского языка дается бланк стандартизированной анкеты и предлагается выбрать один из предъявленных вариантов ответов.

Данная методика была модифицирована и в неё были внесены изменения.

Методика 3

«Интереск презентациям»

Цель: Оценка уровня интереса учащихся к презентациям.

Материал: Бланк с пятью вопросами, имеющими возможность выбора вариантов ответов.

Ход проведения: школьнику дается бланк стандартизированной анкеты и предлагается выбрать один ответ из предъявленных возможных вариантов.

4. Разработать и апробировать серию коррекционных занятий по развитию познавательной активности у обучающихся с нарушениями слуха старшего школьного возраста и определить её эффективность.

На основании результатов проведенных нами диагностик было принято решение провести коррекционно-педагогическую работу по развитию познавательной активности на уроках русского языка в процессе использования компьютерных презентаций.

Коррекционно - развивающая работа представляет собой серию уроков по русскому языку в 8 «А» классе.

После проведения серии коррекционно-развивающих занятий нами была проведена повторная диагностика, основной задачей которой явилось выяснение изменений, которые произошли в результате предпринятого нами формирующего эксперимента и сравнение полученных результатов с результатами констатирующей части нашего эксперимента.

Эксперимент проводился с учащимися 8 “А” класса ГКОУ «Волгоградская школа – интернат № 7» в марте 2017 г.

Для проведения контрольного эксперимента использовались те же диагностические методики, что и для проведения констатирующего эксперимента.

В результате целенаправленной организации коррекционно-развивающих занятий произошла явная положительная динамика в развитии у обучающихся с нарушениями слуха познавательной активности.

Данные контрольного эксперимента свидетельствуют о том, что уровень развития познавательной активности у обучающихся и уровень интереса к презентациям на уроках русского языка после проведения коррекционно-развивающей работы повысился. Можно сделать вывод, что использование компьютерных презентаций содействует развитию познавательной активности.

Библиографический список:

1. Ананьев Б. Г. Психология умственного познания. – М., 1960.
2. Баранова Э.А. Диагностика познавательного интереса у младших школьников и дошкольников.- СПб.: Речь, 2005.

3. Богданова Т.Г. Сурдопсихология: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений.- М.: Издательский центр «Академия», 2002.

4. Богоявленская Д. Н. Интеллектуальная активность как проблема творчества. – Ростов-на-Дону: РГУ. – 1983.

5. Бодрова Е. В., Юдина Е. Г. Проблема творческого мышления в обучении дошкольников // Особенности обучения и воспитания детей дошкольного возраста. – М., 1987.

Руднева Инна Александровна

канд. пед. наук, доцент кафедры социальной педагогики
Волгоградский государственный социально-педагогический университет
РФ, г. Волгоград

Воробьева Анастасия Васильевна

магистрант факультета социальной и коррекционной педагогики
Волгоградский государственный социально-педагогический университет
РФ, г. Волгоград

Rudneva Inna Aleksandrovna

candidate of Sciences, assistant professor
of Social pedagogic department
Volgograd state social-pedagogical university
Russia, Volgograd
E-mail: inna.rudneva@mail.ru

Vorobyova Anastasia Vasilevna

student of Social and defectology pedagogy department
Volgograd state social-pedagogical university
Russia, Volgograd
E-mail: nastia.hlopo4kina@yandex.ru

УДК 376.3

**ПРЕДМЕТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ
ГЛУХИХ ДЕТЕЙ СОЗНАТЕЛЬНОМУ ЧТЕНИЮ**

**OBJECT-PRACTICAL ACTIVITY AS A MEANS OF TEACHING DEAF CHILDREN TO
CONSCIOUS READING**

Аннотация. В данной статье рассматриваются : проблема обучения школьников с нарушениями слуха сознательному чтению, внедрение предметно-практической деятельности в процесс обучения.

Ключевые слова:, сознательное чтение, обучающиеся с нарушением слуха, предметно-практическая деятельность.

Annotation. This article examines: the problem of teaching students with hearing impairment to conscious reading, the introduction of subject-practical activity in the learning process.

Key words:, conscious reading, students with hearing impairment, subject-practical activity.

Актуальность исследования. Одна из важнейших задач современной коррекционной школы – становление грамотного читателя - человека, у которого есть привычка к чтению, имеет четко

сформированную духовная и душевная потребность в чтении как средстве познания мира и самопознания.

Преподавание художественной литературы детям с нарушениями слуха в школе служит неотъемлемой частью духовного воспитания. Художественная литература является богатейшим источником познания жизни и инструментом воздействия на все стороны человеческой личности.

Качество обучения чтению всегда глубоко волновало ученых и педагогов, ибо от того, как оно поставлено в школе, как совершается приобщение ребенка к книге, как развивается у него потребность в чтении, во многом зависят результаты обучения и воспитания подрастающего поколения. Для реального достижения повышения качества обучения чтению учащихся с нарушениями слуха необходимо искать и развивать не только новые, научно обоснованные подходы к этой проблеме, но и внимательно анализировать и изучать богатейший исторический опыт, что позволит избежать ошибок и наиболее полно реализовать лучшие идеи, передовые приемы и подходы.

Проблемы чтения остаются, даже при достаточной изученности вопроса обучения чтению глухих и слабослышащих учащихся начальных классов. У учащихся с нарушениями слуха имеются серьезные проблемы в читательской практике: упала популярность чтения, вытесняется из досуга школьников самостоятельное чтение. Одна из причин такого положения - непонимание прочитанного.

Цель исследования: определить роль предметно-практической деятельности в обучении сознательному чтению глухих учащихся.

Задачи исследования:

1. изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования;
2. раскрыть задачи и значение уроков чтения в школе глухих;
3. рассмотреть особенности овладения навыками чтения глухими учащимися;
4. выявить педагогические условия, обеспечивающие сознательное усвоение прочитанного текста глухими учащимися;
5. провести экспериментальное исследование с целью определения уровня понимания прочитанного текста глухими учащимися;
6. разработать и апробировать систему коррекционно-развивающей работы по обучению сознательному чтению глухих учащихся.
7. выявить динамику уровня понимания прочитанного текста глухими учащимися после проведения коррекционно-педагогической работы.

Контакты с окружающим миром глухих детей ограничены, а знания обеднены таким образом значительную роль играют книги и чтение. Речевому и умственному развитию ребенка содействует общение с книгой. Художественная литература дает возможность ребенку практически осознать духовный опыт поколений, вырабатывает мировоззрение, воспитывает

гуманность, развивает воображение, мышление, эмоциональную сферу личности.

Степень осмысления глухими и слабослышащими читаемых текстов очень мала ; основными причинами отмеченного положения являются задержка и недостаточность речевого и общего

развития, особенности познавательной и психической деятельности глухих школьников. Достижение сознательного чтения требует специальной работы над текстом на уроках чтения в школе глухих.

Важную роль в понимании читаемого в младших классах играет предметно-практическая деятельность (ППД). Уже в процессе подготовки к чтению текста можно использовать предметно-практическую деятельность: изготовление учащимися макетов, рисование, аппликация, конструирование.

Залогом понимания текстов в книгах для чтения в процессе предметных действий имеет интенсивное накопление понятий и соответствующих словесных обозначений, что является. Осмыслению фактического содержания прочитанного содействует сочетание повторного чтения с предметной деятельностью учащихся. Возможны следующие сочетания чтения с наглядно-практической деятельностью: чтение и работа с иллюстрацией или серией картинок; чтение и работа с макетами; чтение и зарисовка прочитанного; чтение и изготовление аппликаций; чтение и демонстрация действий; чтение и работа с вырезанными или вылепленными фигурками. В поле зрения учащихся на уроках чтения находится все содержание текста, а понимание его составных частей достигается через организованную практическую деятельность, через предметные действия. Таким образом формируются умения сознательно воспринимать связный текст.

Нами было проведено экспериментальное исследование. Оно проводилось на базе Государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Волгоградская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа интернат I и II вида № 7». В эксперименте приняли участие 6 учащихся 3 «Б» в возрасте от 9 до 13 лет.

На первичном этапе был проведен констатирующий эксперимент.

Цель констатирующего эксперимента: определить уровень понимания прочитанного текста глухими учащимися.

Диагностика проводилась по методике «Понимание прочитанного» (Л.А. Ефросинина), которая была модифицирована и адаптирована применительно к детям с нарушениями слуха.

Методика 1

«Понимание прочитанного»

(Л.А. Ефросинина)

Цель: выявить уровень понимания прочитанного с помощью ответов на вопросы и выполнения задания.

Материал: карточки с текстом, вопросами и с заданием «Вставить в текст нужные слова»

Ход проведения: Исследователь раздает каждому учащемуся 2 карточки. На первой карточке предлагается текст и вопросы к нему. На второй карточке – текст с пропущенными словами.

Учащимся предлагается прочитать самостоятельно текст рассказа, затем учитель проводит работу над содержанием прочитанного. После разбора содержания учитель дает учащимся инструкцию: «Ответь на вопросы и выполни задание». Учащиеся должны письменно ответить на 6 вопросов, которые написаны на карточках, и вставить в текст нужные слова из словаря.

Диагностика по методике Л.А. Ефросиминой продемонстрировала, что из 6 учащихся только 16,6 % детей имеют высокий уровень понимания прочитанного, 50 % имеют средний уровень и 33.3 % - низкий уровень понимания.

Таким образом, было выявлено, что степень развития познавательной активности и уровень понимания прочитанного у некоторых учащихся находится не на должном уровне.

На втором этапе был проведен формирующий эксперимент, с целью повысить уровень понимания прочитанного у глухих учащихся. Коррекционно-развивающая работа представляла собой серию уроков чтения в 1 классе с использованием разнообразных видов предметно-практической деятельности (изготовление аппликации, макета, работа с иллюстрацией и с вырезанными фигурками, зарисовка, демонстрация). Было проведено 10 уроков чтения.

На третьем этапе, после проведения коррекционно-развивающей работы, нами был проведен контрольный эксперимент.

Цель контрольного эксперимента: выявить изменения в уровнях понимания прочитанного после проведения формирующего эксперимента. В эксперименте принимали участие те же учащиеся, что и в констатирующем эксперименте.

Данные контрольного эксперимента свидетельствуют о том, что уровень понимания прочитанного после проведения коррекционно-развивающей работы у учащихся повысился. Повторная диагностика выявила, что из 6 учащихся высокий уровень понимания прочитанного имеют 33,5%, средний – 50%, низкий – 16,6%.

На основании результатов исследования можно сделать заключение об эффективности проведенной коррекционно-развивающей работы по обучению глухих учащихся сознательному чтению, так как она содействовала повышению уровня понимания прочитанного.

Следовательно, результаты нашего исследования подтверждают наше предположение, что предметно-практическая деятельность является очень важным средством обеспечения сознательного чтения глухих учащихся.

Эксперимент проводился на базе государственного казенного общеобразовательного учреждения «Волгоградская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат 1и 2 вида № 7».

В эксперименте принимали участие 6 учащихся 3Б класса, в возрасте от 9 до 13 лет.

Библиографический список:

1. Андреева Л.В. Сурдопедагогика. - М., Академия, 2005.
2. Багрова И.Г. Обучение слабослышащих учащихся восприятию речи на слух: Пособие для учителя. М., 1990.
3. Басова А.Г. История сурдопедагогика: Учеб. пособие. М., 1984.
4. Богданова Т.Г. Сурдопсихология. - М., 1963.
5. Боскис Р.М. Глухие и слабослышащие дети. - М., 1963.
6. Боскис Р.М. Учителю о детях с нарушениями слуха: Кн. Для учителя. – 2-е изд., испр. – М., 1988.

Якунин Андрей Петрович
Yakunin Andrey Petrovich

Барычева Оксана Андреевна
Barycheva Oksana Andreevna

Студенты 5 курса

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОРДОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Н. П. ОГАРЁВА»

Историко-социологический институт

Кафедра социальной работы

E-mail: Andreijkyin88@mail.ru

УДК 331.56

ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ БЕЗРАБОТНЫМ В РФ (НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ Г. САРАНСКА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ)

A PRACTICAL FRAMEWORK FOR THE ANALYSIS OF TECHNOLOGIES OF SOCIAL ASSISTANCE TO THE UNEMPLOYED IN RUSSIA (ON THE EXAMPLE OF THE CENTER OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF THE CITY OF SARANSK, REPUBLIC MORDOVIA)

Аннотация. Проанализирован современный опыт решения проблем безработных с использованием различных технологий социальной работы в РФ и РМ и предложены пути совершенствования технологий социальной помощи безработным. Значимость исследования определяется тем, что результаты и выводы исследования могут быть использованы в теории и практике социальной работы с безработными, в службах занятости населения, а также в учебном процессе для подготовки будущих социальных работников.

Abstract. Analyzes the current experience of the problems of the unemployed using a variety of technologies of social work in Russia and Moldova and proposed ways of improvement of technologies in social assistance to the unemployed. Significance of the study determined that the results and conclusions of the study can be used in the theory and practice of social work with the unemployed, the employment services of the population, and also in educational process for training the future social workers.

Ключевые слова: безработные, безработица, социальная работа, содействие, социальная помощь, профориентация, технология, трудоустройство.

Keywords: unemployed, unemployment, social work assistance, social assistance, vocational guidance, technology, employment.

Для анализа технологий социальной помощи безработным в Республике Мордовия нами было проведено прикладное исследование, в рамках которого были проанализированы отчетные документы и статистические данные о работе субъектов социальной помощи безработным, а также опрошены 20 граждан, являющихся клиентами *Служба занятости населения г. Саранска*.

В ходе исследования были получены следующие результаты.

В частности, можно сказать, что одной из наиболее распространенных технологий является **технология социального обеспечения**.

Осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, производится в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ» [1] и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Производится осуществление социальных выплат в виде:

- пособия по безработице;
- стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;
- материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице;

- материальной помощи в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;

- пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Государственная услуга по осуществлению социальной выплаты в виде:

- **пособия по безработице** предоставляется ежемесячно при условии прохождения безработными гражданами перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц;

- **стипендии** предоставляется гражданину в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, ежемесячно при условии успеваемости и регулярного посещения занятий, но не реже одного раза в месяц;

- **материальной помощи** в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице, а также в период прохождения гражданами профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;

- **пенсия** на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2015 года № 1223 на 2016 год установлены следующие размеры минимальной и максимальной величины пособия по безработице:

минимальная величина пособия по безработице - **850 рублей**;

максимальная величина пособия по безработице - **5000 рублей** [2].

Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными.

Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

В соответствии со ст.35 Закона о занятости населения выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости [5].

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице. Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

Выплата пособия по безработице не производится:

- в период отпуска по беременности и родам;
- период выезда безработного гражданина из места постоянного проживания в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования по очно-заочной или заочной форме;

- период призыва безработного гражданина на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Размер **стипендии** устанавливается не ниже минимальной величины пособия по безработице и не выше максимальной величины пособия по безработице [3].

В соответствии со ст.29 Закона о занятости населения в случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины размер стипендии может быть

уменьшен на 25 процентов сроком на один месяц, или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца [1].

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.07.2005 №485 "Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан" (п.п. в, п.п. д п.8.1 гл. III Порядок расходования средств федерального бюджета по социальной поддержке безработных граждан) **материальная помощь** в размере не выше минимальной величины пособия по безработице, установленной Правительством Российской Федерации, предоставляется безработному гражданину, утратившему право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные центром занятости сроки; гражданину в период профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости - ежемесячно при условии успеваемости и регулярного посещения занятий [4].

В соответствии с п.2 ст.32 Закона о занятости населения по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин соответственно, уволенным в связи с ликвидацией организации, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и имеющим необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, отвечающим условиям для назначения страховой пенсии по старости, предусмотренным Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" [6], с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста, размер которой определяется по нормам страховой пенсии по старости, установленным Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", включая сумму фиксированной выплаты к страховой пенсии.

Основными условиями оформления гражданину пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно являются:

- регистрация гражданина в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и признание в установленном порядке безработным;
- достижение безработным гражданином определенного возраста, но не ранее чем за два года до установленного законодательством Российской Федерации срока выхода на пенсию:
 - женщине – по достижении 53 лет;
 - мужчине – по достижении 58 лет;
- наличие у безработного гражданина стажа работы, дающего право на назначение страховой пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях:
 - женщине при общем трудовом стаже не менее 20 лет;
 - мужчине при общем трудовом стаже не менее 25 лет;
- увольнение гражданина в связи с ликвидацией организации, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
 - отсутствие возможности для трудоустройства безработного гражданина;
 - согласие безработного гражданина с направлением его на страховую пенсию по старости досрочно[1].

При отсутствии хотя бы одного из указанных условий оформление пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно **не производится**.

По достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, получатель пенсии, назначенной досрочно по предложению службы занятости, вправе осуществить переход на страховую пенсию по старости.

При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности, выплата пенсии, назначенной безработным гражданам досрочно, прекращается в соответствии с п.3 ч.1 ст.25 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [6]. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата пенсии восстанавливается.

Важными также являются **технологии содействия трудоустройству** безработных. Содействие занятости и трудоустройству в республике осуществляется в следующих формах:

- за 2015 г. получили **услуги по содействию в трудоустройстве** более 20 тысяч незанятых граждан (101,1% к уровню 2014 года);
- организована 281 **ярмарка вакансий** и учебных рабочих мест (94,3%);
- организованы **общественные работы** более чем для 8 тысяч человек (100%);
- организовано временное трудоустройство 11 тысяч подростков (100,6%);
- организовано **временное трудоустройство** 353 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы (100,3%);
- организована **стажировка** 151 выпускника образовательных учреждений всех уровней (100,7%);
- оказана **финансовая помощь** 145 безработным гражданам **на организацию предпринимательской деятельности** (119,8%);
- предоставлено около 26 тысяч **профорientационных услуг** (100%);
- организовано **профессиональное обучение** 1,1 тыс. безработных граждан (83,3%).

Также в рамках мероприятий по стимулированию занятости молодежи **молодые индивидуальные предприниматели реализуют 150 социальных проектов** создано 297 рабочих мест. Это проекты по открытию центров развития детей; организации различных мероприятий для детей и граждан из слаботзащищенных групп населения; предоставлению парикмахерских, клининговых и других услуг; доставке товаров первой необходимости гражданам с ограниченными возможностями и пожилым людям; организации социального такси; оказанию бытовых услуг и др. Предпринимателям выделены субсидии на общую сумму 45,0 млн. рублей.

За счет средств республиканского бюджета организованы рабочие места с **применением гибких форм занятости, включая надомный труд**, для трудоустройства 30 женщин, имеющих малолетних детей (15, 0% к уровню прошлого года), а также для 35 многодетных родителей и родителей, воспитывающих детей–инвалидов (14,0 процентов) [3].

Организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 363 женщин[3] реализуются различные социально-психологические технологии. Схема оказания психологической поддержки представлена на Рисунке 1.



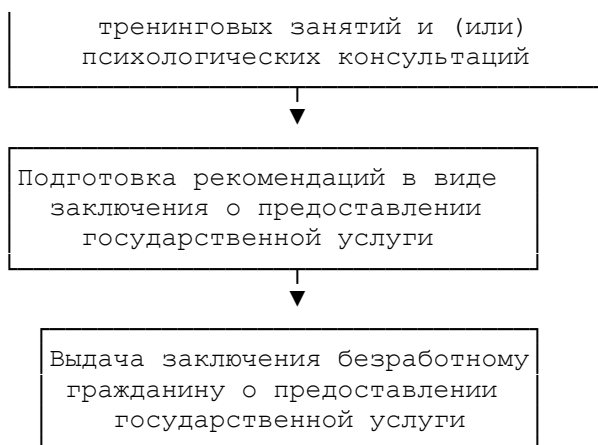


Рисунок 1 - Блок-схема предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан на рынке труда [3].

Также службы занятости осуществляют **социальное партнерство**, сотрудничество с работодателями, для комплексного решения проблем клиентов службы занятости, тем самым реализуются **технология социального посредничества и механизмы межведомственного взаимодействия**, механизмы финансовой поддержки работодателей, создающих и сохраняющих рабочие места, осуществляющих переподготовку персонала, предоставление рабочих мест инвалидам и др.

Граждане, обратившиеся в службу занятости, имеют право проконсультироваться по вопросам выбора сфер деятельности, трудоустройства, профессионального обучения. При этом регистрироваться в службе занятости не обязательно. Таким образом, используется **технология социального консультирования**.

По результатам авторского исследования (анкетирования клиентов Служба занятости населения г. Саранска) следует отметить следующее.

В опросе приняли участие 20 человек (отобранных по принципу целевой выборки). Из них: 60 % - женщины, 40 % - мужчины, 65 % - безработные, 15 % - работающие, но желающие найти лучшую работу, а также женщины, осуществляющая уход за ребёнком в возрасте до трёх лет, безработные с ограниченными возможностями здоровья, претенденты на участие в Программе переселения соотечественников из-за рубежа – по 5 %. Возрастной состав участников опроса представлен следующим образом: 14-29 лет – 35 %, 30-49 лет – 45 %, 50-59 лет – 15 %, 60 лет и старше – 5 %. Отметим, что самый большой процент, обращающихся за социальной помощью в Центр занятости – это люди самого активного трудоспособного возраста, а также то, что среди опрошенных был и один человек старше 60 лет (люди пенсионного возраста не могут рассчитывать на получение пособия по безработице, т.к. им назначена пенсия, но могут обратиться в службу занятости за другими видами социальной помощи, за содействием в трудоустройстве).

Респонденты обозначили основные причины обращения в Службу занятости. Можно выделить две основные причины обращения: найти подходящую работу и зарегистрироваться в качестве безработного и получить пособие. Результаты ответа на этот вопрос представлены в таблице 1 (можно было указать не более двух вариантов).

Таблица 1 – Ответы на вопрос о причине, которая побудила обратиться в Центр занятости населения? (можно было указать не более двух вариантов)

№ п/п	Варианты ответа	Числолиц, %
1	найти подходящую работу	90
2	зарегистрироваться в качестве безработного и получить пособие	85
3	получить информацию об имеющихся вакансиях	70
4	принять участие в оплачиваемых общественных работах	25
5	пройти профессиональную подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации	35
6	получить финансовую помощь для организации собственного дела	30

7	переехать в другую местность для трудоустройства	-
8	временно трудоустроиться гражданам от 14 до 18 лет	-
9	другое	-

О временном трудоустройстве никто из респондентов в возрасте от 14 до 18 лет не обратился именно в этот период, т.к. эта услуга востребована в период летних каникул.

Клиенты Служба занятости населения воспользовались рядом услуг, которые отражают применение технологий социальной помощи безработными. Наиболее востребованными услугами являются: содействие гражданам в поиске подходящей работы, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан, организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (пособие и др.), содействие самозанятости безработных граждан (результаты в таблице 2).

Таблица 2 – Ответы респондентов на вопрос «Какими государственными услугами в Центре занятости населения Вы уже воспользовались?» (указать все услуги, которыми воспользовались)

№ п/п	Варианты ответа	Число лиц, %
1	Содействие гражданам в поиске подходящей работы	70
2	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности	40
3	Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства безработных граждан	-
4	Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации женщин в период декретного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет	5
5	Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест	50
6	Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда	-
7	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время	-
8	Психологическая помощь	5
9	Организация проведения оплачиваемых общественных работ	10
10	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы	-
11	Организация временного трудоустройства граждан безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые	5
12	Содействие самозанятости безработных граждан	35
13	Консультирование по вопросам эффективного поиска работы	10
14	Правовая помощь	20
15	Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости	5
16	Информирование о положении на рынке труда в регионе	50
17	Осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (пособие и др.)	65
18	Иные услуги	-

Результативность своего посещения Центра занятости никто из респондентов не оценивает на «отлично», хорошо, результат почти достигнут – 35 %, удовлетворительно, результат скорее не достигнут – 55 %, не удовлетворительно, результат не достигнут – 10 %.

Общая оценка респондентами работы Центра занятости населения как субъекта социальной помощи безработным: хорошо – 45 %, удовлетворительно – 55 %. Из ответов респондентов на данные вопросы следует, что предоставляемой социальной помощью удовлетворены не в полной мере, следовательно, она нуждается в совершенствовании.

Следующие два вопроса были посвящены иным субъектам социальной помощи безработным (кроме Центра занятости). Большинство респондентов знает о существовании кадровых агентств и

15 % знает о существовании Центра содействия трудоустройству выпускников МГУ им. Н. П. Огарева. Другие субъекты (из перечисленных в вопросе) не были названы, т.к. их в республике действительно не существует (Клубы ищущих работу и др.). 45 % опрошенных обращались в рекрутинговые, кадровые агентства, и более 60 % обращались за помощью к родственникам, друзьям, соседям, бывшим коллегам (в вопросе вариант – другое).

Также респондентам было предложено высказать свое мнение относительно того, что следует сделать, чтобы улучшить работу по оказанию социальной помощи безработным (Таблица 3).

Таблица 3 – Мнение респондентов о путях совершенствования социальной помощи безработным (можно было отметить все возможные варианты, поэтому % не равны 100)

№ п/п	Варианты ответа	Число лиц, %
1	Упростить порядок регистрации и оформления персональной документации	65
2	Постоянно формировать и расширять банк вакансий с достойной оплатой и условиями труда, предлагаемых в Центре занятости	70
3	Учитывать пожелания гражданина к искомой работе с учетом уровня зарплаты, квалификации и опыту	50
4	Улучшить информированность о предоставляемых услугах посредством СМИ, Интернета, наружной рекламы, наглядной информации о Центре занятости	35
5	Улучшить информированность о возможностях получения помощи от других субъектов (кроме Центра занятости)	50
6	Расширить предлагаемый перечень профессий и специальностей для профессионального обучения	25
7	Повысить качество и масштабы профориентации	15
8	Повысить качество и масштабы психологической помощи, в том числе за счет пополнения библиотек профессиограмм, видеофильмов и т.д.	50
9	Повысить уровень оплаты труда участникам общественных и временных работ	15
10	Увеличить финансовую поддержку при открытии собственного дела	
11	Уменьшить требования органов службы занятости к степени готовности к предпринимательской деятельности	35
12	Повысить пособие по безработице до величины прожиточного минимума	65
13	Повысить общий уровень и культуру обслуживания посетителей	70
14	Разнообразить формы работы по оказанию социальной помощи безработным (тренинги по формированию навыков самопрезентации, Клубы ищущих работу и др.)	70
15	Другое	

Для совершенствования технологии социальной помощи безработным респонденты (50 и более %) наиболее важным считают:

- Упростить порядок регистрации и оформления персональной документации;
- Постоянно формировать и расширять банк вакансий с достойной оплатой и условиями труда, предлагаемых в Центре занятости;
- Улучшить информированность о возможностях получения помощи от других субъектов (кроме Центра занятости);
- Повысить качество и масштабы психологической помощи;
- Повысить пособие по безработице до величины прожиточного минимума;
- Повысить общий уровень и культуру обслуживания посетителей;
- Разнообразить формы работы по оказанию социальной помощи безработным (тренинги по формированию навыков самопрезентации, Клубы ищущих работу и др.).

Таким образом, технологии социальной помощи безработным призваны решать не только социальные, экономические, но и психологические проблемы безработного, проблемы активизации собственных ресурсов. Прогнозирование поведения безработных на рынке труда, диагностика и коррекция негативных психологических состояний - одни из важных направлений деятельности служб занятости по работе с различными категориями безработных. Стабильное эмоциональное состояние способствует быстрому трудоустройству. Практика показывает, что наиболее эффективной представляется упреждающая комплексная психологическая помощь безработным, включающая в себя: консультирование, психодиагностику, коррекцию, психопрофилактику и разного вида психотерапии. Социальная помощь безработным, содействие трудоустройству и занятости безработных граждан – это сложный многоплановый процесс, в основе которого лежат профессиональные и личностные возможности клиента, и данный процесс нуждается в оптимизации и совершенствовании.

Библиографический список:

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trudrm.ru/legislation.html>
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2015 г. № 1223 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rg.ru/2015/11/20/posobie-dok.html>
3. Приказ Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения от 4 октября 2013 г. № 198 «Об утверждении Административного регламента Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения по предоставлению государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан» : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trudrm.ru/regulations.html>
4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.07.2005 № 485 (ред. от 04.09.2006) «Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан» : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_55712/
5. Структура Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения. Отделы Государственного Комитета Республики Мордовия по Труду и Занятости населения : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trudrm.ru/structureq.html>
6. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых пенсиях» : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/

Володин Владимир Владимирович

Volodin Vladimir Vladimirovich

Магистрант 2-го года обучения

Благовещенский Государственный педагогический университет

Факультет педагогики и методики начального образования

Кафедра специальной и дошкольной психологии и педагогики

Россия, Амурская обл., г. Благовещенск

E-mail: volodinmladshy@yandex.ru

УДК 159.92

АКТИВИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

INTENSIFICATION OF CREATIVE ACTIVITY OF PRIMARY SCHOOL CHILDREN

Аннотация: В статье анализируется психолого-педагогическая сущность понятий «творчество», «творческие способности», «творческая деятельность». Рассмотрены психолого-педагогические условия активизации творческой деятельности младших школьников.

Abstract: This article presents an analysis of psychological and pedagogical nature of such concepts as «creativity», «creative abilities», and «creative activity». The author examines psychological and educational environment conducive to intensification of creative activity of primary school children.

Ключевые слова: Творчество, способности, деятельность, активизация.

Keywords: creativity, abilities, activity, intensification.

Проблема изучения творческой деятельности и всё, что с ней связано, имеет глубокие исторические корни. Именно творческая деятельность школьника повышает его вовлеченность в учебный процесс, способствуя успешному усвоению знаний, повышая уверенность в себе и воспитывая независимость взглядов. В связи с этим, особую актуальность, сегодня, приобретает проблема воспитания творческой личности, которая будет полезна обществу.

Творческая деятельность тесно связана с понятиями «творчество» и «творческие способности». Анализируя психолого-педагогическую литературу [1; 5; 6; 7; 9] были изучены эти понятия.

Итак, творчество – это деятельность, результатом которой являются новые материальные и духовные ценности;

Под творческими способностями мы понимаем совокупность свойств и качеств личности, необходимых для успешного осуществления творческой деятельности, позволяющих в процессе ее открывать новое для себя, искать и принимать оригинальные, нестандартные решения.

Творческие способности человека определяются по определенным критериям [11]:

1. Беглость – способность высказывать максимальное количество нестандартных идей.
2. Гибкость – способность высказывать широкое многообразие идей.
3. Оригинальность – способность порождать новые нестандартные идеи.
4. Законченность – способность совершенствовать свой «продукт» или придавать ему законченный вид.

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

Творческие способности формируются и развиваются в результате творческой деятельности.

По мнению Клевцовой, активизация творческой деятельности достигается, при соблюдении четырех принципов [4]:

1. Принцип исключения критики созданного продукта.
2. Принцип поощрения самого необузданного ассоциирования.
3. Принцип требования: количество предлагаемых идей должно быть, как можно большим.

4. Принцип признания: каждый участник вправе комбинировать высказанные другими идеи, видоизменять их, «улучшать» и совершенствовать.

Дружинин считает, что для активизации творческой деятельности необходимы [2]:

1. Отсутствие образца регламентированного поведения.
2. Создание условий для подражания творческому поведению и блокированию проявлений агрессивного и дедуктивного поведения.

3. Социальное подкрепление творческого поведения.

Рыжкова выделяет следующие способы активизации творческой деятельности [8]:

1. Проблемное изложение знаний.
2. Дискуссия.
3. Исследовательский метод.
4. Творческие работы учащихся.
5. Создание атмосферы сотрудничества.

Давыдов считает, что «в творческой деятельности важную роль играют особенности темперамента, и что творческие решения приходят в момент рассеивания внимания [3].

Очевидно, что в учебной деятельности элементы творчества учащихся проявляются, прежде всего, в умении видеть проблему, находить новые способы решения конкретно-практических и учебных задач в нестандартных ситуациях.

Итак, творческая деятельность активизируется только в благоприятной атмосфере, при доброжелательных оценках со стороны участников образовательного процесса. Задача учителя – создавать атмосферу сотрудничества, давать свободу выбора, побуждать к обсуждениям вопросов, которые требуют личной оценки.

Библиографический список:

1. Винокурова, Н.К. Развитие творческих способностей учащихся / Н.К. Винокурова. – М.: Академ – А, 2004. – 144 с.
2. Дружинин, В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2005. – 368 с.
3. Давыдов, В.В. Возрастная и педагогическая психология / В.В. Давыдов. – М.: Просвещение, 2001. – 288 с.
4. Клевцова, Л.Е. Развитие творческих способностей школьников / Л.Е. Клевцова // Начальная школа. – 2011. – № 10. – С. 80 – 83.
5. Комарова, Т.С. Коллективное творчество детей / Т.С. Комарова. – М.: Владос, 2014. – 47 с.
6. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Академия, 2005. – 176 с.
7. Николаенко, Н.Н. Психология творчества / Н.Н. Николаенко. – М.: Просвещение, 2012. – 113 с.
8. Рыжкова, Т.В. Теоретические основы и технологии начального литературного образования: учебник для студентов высш. учеб. Заведений / Т.В. Рыжкова. – М.: Академия, 2011. – 416 с.
9. Шумилин, А.Т. Процесс творчества школьников / А.Т. Шумилин. – М.: Просвещение, 2002. – 130 с.
10. Шадриков, В.Д. Развитие способностей / В.Д. Шадриков. – М.: Просвещение, 2014. – 6 с.
11. Guilford, Y. P. The nature of human intelligence / Y. P. Guilford. – N. Y.: Mc-Gaw Hill, 1967. – 538 p.

Бикбердина Диана Марсовна
Bikberdina Diana Marsovna
Российский Государственный Социальный Университет
факультет: Управления
специальность: Управление персоналом
Магистратура
E-mail: 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 вольется 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.

Научное издание

Коллектив авторов

ISSN 2500-1159

Журнал о гуманитарных науках «Гуманитарный трактат»

Кемерово 2017