

# **ВЕСТНИК**

## **МЕЖДУНАРОДНОГО ИНСТИТУТА РЫНКА**

**№ 2**

**2015**

**ВЕСТНИК  
МЕЖДУНАРОДНОГО ИНСТИТУТА  
РЫНКА**

**№2  
2015**

**Главный редактор**  
д.с.н., проф. В.Г. Чумак

Заместители главного редактора  
д.э.н., проф. В.М. Рамзаев, д.т.н., проф. И.Н. Хаймович

Ответственный секретарь  
д.ф.н., проф. Бодров А.А.

Редакционная коллегия:  
д.э.н., проф. А.И. Афоничкин, к.ю.н., доц. Д.В. Березовский,  
д.э.н., проф. В.Д. Богатырев, к.э.н., доц. М.М. Васильев,  
д.э.н., проф. Б.Н. Герасимов, д.э.н., проф. М.И. Гераськин,  
д.э.н., проф. В.И. Дровяников, к.э.н., доц. Е.А. Кукольникова,  
д.культ.н., проф. М.А. Кулинич, д.т.н., проф. А.А. Макаров,  
к.т.н., проф. Л.В. Макарова, к.т.н., доц. В.Е. Павлович,  
д.т.н., проф. С.Н. Перов, д.филолог.н., проф. В.Н. Федорцова

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору за соблюдением  
законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия.  
Свидетельство о регистрации ПИ №ФС77-25868 от 29 сентября 2006 г.

Международный институт рынка  
443030 Самара, ул. Аксакова, 21  
Тел. (846)2664777  
Электронная почта: kovalek68@mail.ru

**ISSN 1998-9520**

Самара  
2015

## **РАЗДЕЛ 1 КАК СДЕЛАТЬ ОБУЧЕНИЕ ЧИНОВНИКА РЕЗУЛЬТАТИВНЫМ ?**

### **СТАЖИРОВКА КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ 7**

Березовский Д.В.

#### **INTERNSHIP AS A FORM OF TRAINING FOR PUBLIC AND MUNICIPAL OFFICIALS**

Denis V. Berezovskii

### **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ 14**

Буранок О.А.

#### **DIRECTIONS TO IMPROVE THE ACTIVITIES OF THE COMMISSIONS IN COMPLIANCE WITH THE REQUIREMENTS FOR THE OFFICIAL BEHAVIOR OF STATE CIVIL (MUNICIPAL) SERVANTS AND SETTLEMENT OF CONFLICT OF INTERESTS**

Alexander O. Buranok

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ. ОПЫТ GIZ В РОССИИ 21**

Сучкова А.А.

#### **ENSURING THE SUSTAINABILITY OF RESULTS OF THE MANAGER TRAINING PROGRAMS. THE EXPERIENCE OF GIZ IN RUSSIA**

Anna A. Suchkova

### **ЭЛЕКТРОННЫЕ ТОРГОВЫЕ ПЛОЩАДКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЗАКУПОК 29**

Юрин А.Ю.

#### **ELECTRONIC TRADING PLATFORMS IN THE SYSTEM OF PUBLIC PROCUREMENT.**

Andrey. Y. Yurin

## **СЕКЦИЯ II. ПОДГОТОВКА КАДРОВ С ВЫСОКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ДЛЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА**

### **ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА 34**

Баканач О.В., Корнев В.М.

#### **THE PREPARATION OF HIGH-QUALIFIED MANAGEMENT PERSONNEL AS A FACTOR OF INNOVATION REGION DEVELOPMENT**

Olga.V. Bakanach, Vyacheslav. M. Kornev,

### **КОМПЬЮТЕРНАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ 40**

Балыкова Л.Н., Нестерова С.И.

|                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>COMPUTER BASED BUSINESS GAME AS AN EFFECTIVE EDUCATIONAL INSTRUMENT</b>                                                   |           |
| Lyudmila N. Balykova, Svetlana I. Nesterova                                                                                  |           |
| <b>НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА</b>                                                       | <b>48</b> |
| Баранова В.В., Т.Л. Сыщикова Т.Л.                                                                                            |           |
| <b>LIFELONG LEARNING AS A BASIS FOR THE FORMATION OF HUMAN RESOURCES</b>                                                     |           |
| Vera V. Baranova, Tatiana L. Sischikova                                                                                      |           |
| <b>СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ</b> | <b>58</b> |
| Борискин П.В., Девяткин А.А., Засыпкин М.Ю., Кириллов В.И., Кулябин А.С., Фокина Т.Н.                                        |           |
| <b>PRESENT AND PROSPECTS OF TRAINING OF MEDICAL PERSONNEL IN THE AREA OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN HEALTH CARE</b>        |           |
| Pavel V. Boriskin, Anatoly A. Devyatkin, Mikhail Y. Zasipkin, Valery I. Kirillov, Andrey S. Kulyabin, Tatyana N. Fokina      |           |
| <b>ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ</b>                                                                        | <b>64</b> |
| Ванина Э.Г.                                                                                                                  |           |
| <b>TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF BUSINESS EDUCATION IN RUSSIA</b>                                                             |           |
| Ella G. Vanina                                                                                                               |           |
| <b>ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА</b>                                                             | <b>70</b> |
| Герасимов Б.Н.                                                                                                               |           |
| <b>DESIGNING THE CONTENT AND EVALUATION OF THE ACTIVITY OF A MANAGER</b>                                                     |           |
| Boris N. Gerasimov                                                                                                           |           |
| <b>ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ</b>                                         | <b>80</b> |
| Гранкина С.В.                                                                                                                |           |
| <b>ADVANCED TECHNOLOGIES OF MANAGEMENT TRAINING IN SAMARA REGION</b>                                                         |           |
| Svetlana A. Grankina                                                                                                         |           |
| <b>СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЫБОРА СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ БИЗНЕС-СТРАТЕГИЙ</b>                                   | <b>85</b> |
| Заплетина С.Н., В.Г. Чумак В.Г.                                                                                              |           |
| <b>SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SELECTION SOCIALLY-ORIENTED BUSINESS STRATEGIES</b>                                   |           |
| Svetlana N. Zapletina, Vadim G. Chumak                                                                                       |           |
| <b>ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В ГРУППЕ</b>                                                            | <b>92</b> |
| Китаев Д.Ф., Макарова Л.В., Макаров А.А., Смольников С.Д.                                                                    |           |
| <b>A SIMULATION MODEL TO ASSESS THE TRAINING EFFECTIVENESS IN A GROUP</b>                                                    |           |

Dmitry F. Kitaev, Lyubov V. Makarova, Alexey A. Makarov, Sergei D. Smolnikov

**ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ  
В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ 99**

Лукс Г.А., Фурсов О.Б., Карпова Т.П., Бухнер А.А., Спирченков А.  
**FORMATION OF YOUTH POLITICAL ELITE IN SAMARA OBLAST**  
Galina A. Luks, Oleg B. Fursov, Tatiana P. Karpova, Alevtina A. Buchner,  
Artem A. Spirchenkov

**К ВОПРОСУ О КАЧЕСТВЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 111**

Макарова Л.В., Макарова Т.К.  
**A MATTER OF QUALITY OF CONTINUING EDUCATION**  
Lyubov.V. Makarova, .Natiana .K.Makarova

**РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ 116**

Матвеева Ю.В.  
**THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL SKILLS FOR UNIVERSITY  
FACULTY MEMBERS**  
Yulia V. Matveyeva

**ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ НАТУРАЛИЗМ В АМЕРИКАНСКОЙ ЭТИКЕ XX ВЕКА 124**

Подгорная Л.П., Подгорный З.Р.  
**HUMANISTIC NATURALISM IN AMERICAN ETHICS OF 20 CENTURY**  
Lyudmila P. Podgornaya, Zinoviy R. Podgorny

**СЕКЦИЯ III. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ В  
АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ УЧАСТНИКОВ  
ИНТЕГРАЦИИ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ 134**

Адырхаева Г.Д.  
**ECONOMIC RELATIONS BETWEEN PARTICIPANTS OF INTEGRATION IN DAIRY  
CATTLE BREEDING**  
Galina D. Adyrkhaeva

**РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ ОСНОВНЫХ ВИДОВ  
ПРОДОВОЛЬСТВИЯ 141**

Гусакова Е.П.  
**REALIZATION OF STRATEGY OF IMPORT SUBSTITUTION OF MAIN TYPES OF  
THE FOOD**  
Elena P. Gusakova

**ОСОБЕННОСТИ ЦИКЛИЧНОСТИ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ РАСТЕНЕЕВОДСТВА В АПК 146**

Китаева М. В.  
**FEATURES OF CYCLICITY IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE  
TECHNOLOGIES OF CROP PRODUCTION IN AGRICULTURE.**  
Marina V. Kitaeva

**СЕКЦИЯ IV ЛИНГВИСТИКА**

**ЯЗЫКОВАЯ ИГРА В АНГЛОЯЗЫЧНОМ ПОЛИТИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ 151**

Бибикина А.А., Водоватова Т.Е.

**PLAYING UPON WORDS IN THE ENGLISH LANGUAGE POLITICAL DISCOURSE**

Anastasia A. Bibikova, Tatiana E. Vodovatova

**ТЕРМИН «EQUIVALENCE» - «ЭКВИВАЛЕНТНОСТЬ» И ЕГО ТРАКТОВКА 157**

Демидова Г.В.

**THE TERM EQUIVALENCE AND ITS TRANSLATION**

Galina V. Demidova

**АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ДЕЛОВОМУ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВУЗЕ 164**

Карлинская Л.И., Коваленко С.В.

**ANALYZING METHODS OF TEACHING BUSINESS ENGLISH WITH REFERENCE TO THE RESULTS OF STUDENT'S SURVEY**

Lariss I. Karlinskaya, Sergei V. Kovalenko

**О ПЕРСПЕКТИВЕ РАБОТЫ С ВИДЕОРЕСУРСАМИ И ПЛАТФОРМАМИ КОЛЛЕКТИВНОГО ПЕРЕВОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРЕВОДУ 169**

Кузнецова Д.Д., Тархова А.Б.

**PERSPECTIVES OF USING VIDEO AND CO-TRANSLATION PLATFORMS' INTERNET-RESOURCES IN TEACHING OF TRASLATION**

Darya D. Kuznetsova, Anna. B. Tarkhova

**РЕКЛАМНЫЕ ТЕКСТЫ: ПЕРЕВОД И ПРАГМАТИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ 176**

Молчкова Л.В., Шевырина Н.А.

**ADVERTIZING TEXTS: TRANSLATION AND PRAGMATICAL ADAPTATION**

Larissa V. Molchkova, Nadezhda A. Shevyrina

**МОДЕЛИРОВАНИЕ АНГЛИЙСКОЙ ГРАММАТИКИ В СИНХРОНИЧЕСКОМ АСПЕКТЕ (НА МАТЕРИАЛЕ ГРАММАТИК АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА) 184**

Пяткова И.Ю.

**MODELLING OF THE ENGLISH GRAMMAR IN THE SYNCHRONIC ASPECT (SHOWN ON THE VARIETY OF THE ENGLISH GRAMMAR)**

Iolanta Y. Pyatkova

**ЛИНГВОСТИЛИСТИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АНГЛИЙСКИХ ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ДОКУМЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ СТРАТЕГИИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМИЗМУ ВЕЛИКОБРИТАНИИ 191**

«Counter-Extremism Strategy» (Октябрь 2015 года)

Сошникова Р.С.

**LINGUISTIC CHARACTERISTICS OF ENGLISH POLITICAL DOCUMENTS BY THE EXAMPLE OF UK COUNTER-EXTREMISM STRATEGY (OCTOBER 2015)**

Ruzanna S. Soshnikova

**ДИНАМИКА ПРОЯВЛЕНИЙ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ 198**

Шабалкина С.Е.

**THE DYNAMICS OF STUDENTS DISCURSIVE AND COMMUNICATION SKILLS WITHIN THE SET OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE EDUCATION ENVIRONMENT**

Svetlana E. Shabalkina

## РАЗДЕЛ I. КАК СДЕЛАТЬ ОБУЧЕНИЕ ЧИНОВНИКА РЕЗУЛЬТАТИВНЫМ?

УДК 35.08:331.363

### СТАЖИРОВКА КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

© 2015 Д.В. Березовский

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблемам организации и проведения стажировок государственных и муниципальных служащих на основе опыта Института государственной и муниципальной службы ЧОУ ВО «Международный институт рынка». В статье рассматриваются понятие и принципы стажировки как вида дополнительного профессионального образования, сроки ее осуществления. Рассматривается подробный алгоритм ее организации и проведения. Освещены основные проблемы организации стажировки гражданских служащих Самарской области и пути их решения.

Ключевые слова: государственные и муниципальные служащие, стажировка, дополнительное профессиональное образование.

В процессе государственно-управленческой деятельности государственные и муниципальные служащие осуществляют различные полномочия, для реализации которых необходимо наличие профессиональной компетентности, выражающейся в знаниях, навыках и умениях. Они приобретаются в процессе образовательной деятельности, а также непосредственно в процессе служебной управленческой деятельности. Образование является неотъемлемым элементом подготовки к служебной карьере и осуществляется путем получения как высшего, так и дополнительного образования.

Историческое развитие института подготовки чиновников в России берет свое начало в XIX веке, когда появились первые профессиональные училища, в которых готовили кадры к государственной службе [1]. Образование постепенно становится главным критерием отбора на государственные должности. Если до этого времени ценилась более знатность рода, то постепенно более высокие позиции в российской власти стали занимать образованные люди. Вводились обязательные образовательные цензы на занятия государственных должностей. Без окончания специальных государственных училищ невозможно

было претендовать на государственные должности [2].

В советское время государственных и партийных чиновников готовили в специализированных учреждениях, созданных для этих целей. Это Академия общественных наук при ЦК КПСС, Академия народного хозяйства при Правительстве, сеть высших партийных школ. Партийные работники и управленцы всех уровней, поступив на службу с различным образованием как гуманитарного, так и технического профиля, проходили переобучение в данных специализированных организациях [3].

С распадом Советского Союза наиболее острым вопросом подготовки кадров для органов государственной и муниципальной власти стало создание нового направления подготовки, которое отражало бы специфику деятельности чиновников. В 1992 году была создана учебная специальность «Государственное и региональное управление», которая в 1994 году трансформировалась в «Государственное и муниципальное управление» [4].

Изменилась и система государственных учреждений, осуществляющих подготовку чиновников. В 1991 году на базе Академии Общественных наук при ЦК КПСС была создана Российская академия управления,

позднее преобразованная в Российскую академию государственной службы – РАНХиГС при Президенте РФ.

Создание специализированных вузов и появление профильной учебной специальности послужило основой для закрепления определенных квалификационных требований к должностям государственной службы. В Федеральном законе «Об основах государственной службы» упоминалось о квалификационных требованиях к должностям государственной службы, закрепленных в соответствующем реестре [5]. Сама по себе система квалификационных требований к должностям государственной службы является первичным профессиональным фильтром, способствующим отбору квалифицированных кадров на государственную службу. Предусмотрены квалификационные требования и современным законодательством.

Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы включают в себя требования к образованию, стажу, а также знаниям, навыкам и умениям. Требования к образованию установлены в Статье 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе». Наличие высшего образования необходимо для всех групп должностей категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты», а также для главной и ведущей группы категории «обеспечивающие специалисты» [6]. Аналогичные требования закреплены в законодательстве о муниципальной службе. Так, Закон Самарской области о муниципальной службе закрепляет в Статье 6 типовые квалификационные требования к должностям муниципальной службы [7]. Среди них - требования по наличию высшего образования для категорий и групп должностей.

Высшее образование важно для приобретения первоначальных компетенций государственного и муниципального служащего. Основные навыки и умения приобретаются в процессе служебной деятельности и

выполнения задач, поставленных перед государственными и муниципальными органами.

В последнее время в законодательстве произошли изменения, связанные с особым вниманием государства к подготовке кадров высшей квалификации для государственных и муниципальных органов. В марте 2015 год в Федеральный закон «О муниципальной службе» была включена Статья 28.1, в которой предусмотрена подготовка кадров на договорной основе [8]. В статье закреплен порядок заключения договора об обучении, порядок обучения на основе специального договора. Анализ данной нормы говорит о том, что уже в процессе местного самоуправления могут на конкурсной основе отобрать наиболее талантливых обучающихся и заключить с ними договоры с последующим прохождением муниципальной службы. Правда одним из основных условий является обучение отобранных кандидатов на бюджетной основе.

В законодательстве РФ о государственной службе также уделено внимание заключению целевых договоров на обучение. Они призваны пополнить контингент государственных служащих за счет талантливой молодежи, окончившей вуз с гарантией трудоустройства и целенаправленно поступившей на государственную службу на специальные целевые места [9,10].

Дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих - неотъемлемый элемент государственной служебной карьеры, который призван повышать уровень профессиональной компетентности чиновников различных уровней.

Дополнительное образование является обязательным для всех государственных и муниципальных служащих и должно осуществляться один раз в три года. Более того, направление на дополнительное образование является условием включения государственных и муниципальных служащих в кадровый резерв [11].



Система дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих включает в себя различные формы и предусмотрена действующим законодательством. В статье 62 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» долгое время было предусмотрено три основные формы дополнительного образования: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Однако с принятием и вступлением в силу Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» стажировка исчезла из самостоятельных видов дополнительного профессионального образования [12,13]. Это дало повод законодателю внести изменения в федеральное законодательство и исключить стажировку из самостоятельных видов дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, оставив только переподготовку и повышение квалификации.

Аналогичные положения существовали и существуют в законодательстве о муниципальной службе. Статья 32 Федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» относит дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих к приоритетным направлениям формирования кадрового состава муниципальных служащих. Это означает особую значимость переквалификации муниципальных служащих и повышения их профессионального уровня. К правам муниципального служащего также относится получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. Таким образом, муниципалитет берет на себя обязательства по финансированию дополнительного образования муниципальных служащих.

Регулирование вопросов дополнительного профессионального образования осуществляется не только на

законодательном, но и на подзаконном уровне.

Важнейшим документом в этом ряду является Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» [14]. Указом предусматриваются основания и порядок направления на дополнительное профессиональное образование в форме переподготовки и повышения квалификации. В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» профессиональную переподготовку можно определить через достижение ее целей – это вид дополнительного профессионального образования, направленный на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Таким образом, у профессиональной переподготовки две основных цели – получение новой компетенции, а также новой квалификации.

На переподготовку в соответствии с вышеупомянутым Указом Президента направляются гражданские служащие, замещающие должности категории «помощники (советники)», «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», в случае назначения в порядке должностного роста на должность гражданской службы категории «руководители». Это обязательные условия переподготовки. Помимо того, на переподготовку могут быть направлены гражданские служащие и в других случаях.

Повышение квалификации – это вид дополнительного профессионального образования, направленный на совершенствование или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

На повышение квалификации направляются служащие в случаях установленных законодательством о

гражданской службе, кроме того, указ закрепил ряд новых положений.

Так, впервые принятые на должности гражданской службы направляются на повышение квалификации по истечении испытательного срока или шести месяцев после поступления на гражданскую службу.

Гражданский служащий в случае его назначения в порядке должностного роста на должность гражданской службы иной группы в пределах одной категории должностей направляется на повышение квалификации.

Как уже было сказано ранее, в соответствии с современным законодательством стажировка не является самостоятельным видом дополнительного образования. Однако закон указывает, что как переподготовка, так и повышение квалификации полностью или частично могут быть реализованы в форме стажировки.

Попробуем разобраться, что представляет из себя стажировка и каким образом она реализуется в рамках дополнительных профессиональных программ. В соответствии с государственными требованиями стажировкой является изучение гражданским служащим передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепление теоретических знаний, полученных гражданским служащим при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении им своих должностных обязанностей [15].

Продолжительность и программа стажировки утверждается соответствующими структурами, организующими стажировку. Если ранее в законодательстве устанавливалось, что продолжительность стажировки как самостоятельного вида дополнительного профессионального образования составляет от 2 до 4 месяцев, то сейчас в рамках переподготовки и повышения квалификации срок стажировки сокращен и

составляет, как правило, от нескольких дней до нескольких недель. Аналогично должна рассматриваться и организация стажировки. Стажировка не может быть сейчас организована самостоятельно органом власти, в рамках программ дополнительного образования она организуется соответствующим образовательным учреждением.

Рассмотрим организацию стажировки гражданских и муниципальных служащих Самарской области на примере Института государственной и муниципальной службы (ИГиМС) Международного института рынка (МИРа).

Организация стажировки входит в государственный заказ на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих и муниципальных служащих в Самарской области на конкурсной основе. Как правило, стажировка осуществляется в рамках программ повышения квалификации гражданских служащих.

В качестве места проведения стажировки выбирается один из передовых регионов России в области социально-экономического развития территории, развития институтов власти, ее открытости и взаимодействия с гражданским обществом. Первым шагом является согласование места и времени проведения стажировки с аппаратом администрации направляющего региона (Самарская область) и принимающего региона.

После успешного согласования заказчик (Администрация Губернатора Самарской области и ГКУ СО «Самарский Региональный Ресурсный Центр») и исполнитель (ИГиМС МИРа) программы стажировки обсуждают детали стажировки, а также список слушателей, которые должны поехать на стажировку.

Для организации эффективной стажировки необходимо поставить и решить следующие вопросы:

- цели и задачи стажировки;
- персональный состав слушателей;
- органы власти, в которые направляются слушатели;
- перечень вопросов, которые интересуют слушателей;

- обратная связь слушателей с организаторами стажировки и т.д.

После этого начинается ежедневная работа с ответственными служащими органов власти принимающего региона либо соответствующего учреждения (например, ресурсного центра). Разрабатывается и детализируется программа стажировки, которая включает в себя:

- организационное собрание – круглый стол;
- доставка участников к месту стажировки;
- встреча и размещение слушателей в гостинице;
- организационное совещание - круглый стол в администрации принимающего региона;
- прохождение стажировки в органах государственной власти принимающего региона;
- культурная программа в принимающем регионе;
- завершающий круглый стол по итогам прохождения стажировки;
- убытие слушателей транспортом в Самарскую область;
- круглый стол в ИГиМС МИРа по итогам стажировки, принятие отчетов.

Разрабатываются краткий и подробный варианты программы стажировки, обсуждаются с заказчиками различные варианты ее проведения.

Опыт проведения стажировки в ИГиМС МИРа в Московской области, Санкт-Петербурге, Республике Татарстан, Нижегородской области и других регионах выявил ряд проблем и необходимость их скорейшего решения.

Первая проблема - неопределенность персонального состава слушателей программ стажировки. Это объясняется как объективными причинами – болезнью либо другими случаями уважительного отсутствия слушателей, так и субъективными факторами – нежеланием ехать на стажировку, нежеланием руководителей государственных органов отпускать слушателей и др. Эта проблема должна жестко решаться на предварительном этапе, на уровне руководителя администрации Губернатора

Самарской области с элементами обязывания слушателей стажировки.

Вторая проблема – отсутствие интереса слушателей к прохождению стажировки. Это выражается в слабой дисциплине слушателей либо в непосещении представителей органов власти региона. Также с этой проблемой связаны несоблюдение административной этики, принципов служебного поведения и ряд других факторов [16]. Проблема должна решаться путем повышения профессиональной и служебной дисциплины гражданских служащих, их правового и служебного сознания.

Третья проблема, пожалуй, самая главная – несовершенная обратная связь слушателей с руководителями государственных органов, которые направляют их на стажировку. Руководители зачастую не хотят принимать результаты стажировки и выработанные рекомендации как руководство к действию и улучшению работы государственного органа. Иногда сам слушатель программы опасается их так преподнести. Проблема обратной связи должны быть решена путем всестороннего обсуждения результатов стажировки на совещаниях в администрации Губернатора и органах власти Самарской области.

Необходимо сказать несколько слов об организации зарубежных стажировок в рамках обучения. В соответствии с государственными требованиями, стажировки и обучение за рубежом организуются на основе договоров, заключаемых государственным органом по управлению государственной службой или образовательным учреждением, определенным в соответствии с законодательством Российской Федерации о размещении заказов, с иностранными государственными органами, организациями и образовательными учреждениями, а также с международными организациями.

Организация их более сложна, но результаты более продуктивны. К сожалению, сейчас в силу кризисных явлений в экономике России и режима

экономии бюджетных средств большинство программ зарубежных стажировок временно приостановлены.

Учитывая важность организации и проведения стажировок для органов власти России и субъектов РФ, необходимо, на

наш взгляд, более подробно регламентировать эти механизмы для повышения эффективности и результативности их внедрения, принять соответствующие подзаконные акты.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Глазунова Н.И. Из истории профессиональной подготовки к государственной службе // Вестник государственной службы. – 1993.-№11.
2. Иванова Н.В., Петрова С.А. Формирование системы подготовки кадров для государственной службы в первой четверти XIX века // Вестник Международного института рынка. - 2015. - № 1. С. 169-175.
3. Игнатов В.Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации : учеб. пособие. 3-е изд. М.; Ростов н/Д, 2007. С. 22.
4. Буранок А.О. Система практико-ориентированной подготовки кадров в Международном институте рынка (на примере направления подготовки «Государственное и муниципальное управление») //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012. Т. 14. № 2-6. С. 1357-1361.
5. Федеральный закон от 31.07.1995 N 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 31.07.1995, N 31, С. 2990.
6. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». - Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, N 31, С. 3215.
7. Закон Самарской области от 09.10.2007 N 96-ГД. «О муниципальной службе в Самарской области».- Волжская коммуна, N 190 (25988), 12.10.2007.
8. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» - Собрание законодательства РФ, 05.03.2007, N 10, С. 1152.
9. Указ Президента РФ от 21.12.2009 N 1456 «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» (вместе с «Положением о порядке заключения договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы»).- Собрание законодательства РФ, 28.12.2009, N 52 (1 ч.), С. 6533.
10. Постановление Правительства Самарской области от 28.07.2011 N 357 «О подготовке кадров для государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Самарской области по договорам на обучение».
11. Петрова С.А., Иванова Н.В. Активные формы и методы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара) – Самара: «Издательство СНЦ», 2014. С.134-139.
12. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, N 53 (ч. 1), С. 7598.
13. Собрание законодательства РФ, 01.01.2007, N 1 (1 ч.), ст. 203.
14. Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».- Собрание законодательства РФ", 01.01.2007, N 1 (1 ч.), С. 203.
15. Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 N 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению

квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» - Собрание законодательства РФ, 12.05.2008, N 19, С. 2194.  
16. Симашенков П.Д. Инволюция критериев административной морали. - Государственная служба. 2015. № 2. С.67.

## **INTERNSHIP AS A FORM OF TRAINING FOR PUBLIC AND MUNICIPAL OFFICIALS**

© 2015 Denis V. Berezovskii

International Market Institute, Samara, Russia

The article is devoted to the problems of the organization and conduct of training for public and municipal officials on the basis of the experience of the Institute for Public and Municipal Service of the International Market Institute. The article deals with the concept and principles of the internship as a form of additional vocational training, the timing of its implementation. The detailed algorithm of its organization and conduct is considered. The article throws light on the basic problems of the organization of the internship for civil servants of the Samara region and suggests possible solutions of these problems.

Keywords: public and municipal officials, training, additional vocational training.



## **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

© 2015 А.О. Буранок

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматриваются направления совершенствования деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов в Российской Федерации.

Ключевые слова: комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов.

Указ Президента Российской Федерации N 821 о создании комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов по всей вертикали государственной власти был подписан 1 июля 2010 года [1]. Необходимо отметить, что со дня своего подписания Указ Президента РФ N 821 пережил шесть редакций: № 1 от 01.07.2010, № 2 от 13.03.2012 и № 3 от 02.04.2013, № 4 от 03.12.2013, № 5 от 23.06.2014, № 6 от 08.03.2015, действующей является только последняя, шестая редакция данного указа.

Не будем подробно описывать назначение, сферу деятельности данных комиссий, ибо автор и другие исследователи уже многократно освещали эти вопросы [2].

В прошлой статье [3] мы, ссылаясь на мнения других экспертов, указывали недостатки и самого документа, и работы данных комиссий.

Указывая на недостатки, необходимо отметить:

- Исходя из Положения о комиссиях, они не создаются для лиц, занимающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ и Правительством РФ, а также должности руководителей и заместителей руководителей Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации,

Аппарата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, аппарата Центральной избирательной комиссии Российской Федерации и аппарата Счетной палаты Российской Федерации.

- Комиссии носят внутри-ведомственный характер, в то время как в других странах подобные комиссии имеют, как минимум, вневедомственный характер.

- Комиссии не обладают государственно-властными полномочиями, по своей природе являются общественными органами [4]. Рекомендовать можно наделить комиссии государственно-властными полномочиями по борьбе с коррупцией, повысить их статус.

- Новым Положением о комиссиях не используется термин «независимые эксперты» в отношении состава комиссий, используется термин «лица, не замещающие должности государственной (муниципальной) службы в государственном (муниципальном) органе». [5] Это изменение повлекло потерю оплаты труда таких членов комиссий, они стали работать на общественных началах, что также негативно сказывается на работе комиссий (если мы говорим именно о работе, которая, как известно, оплачивается, причем любая). Нередки случаи

нарушений в формировании состава комиссий [6].

- В научной литературе есть мнение предъявить дополнительные требования к членам комиссии (тем, кто обязательно должен входить в их состав, и тем, кто может входить в их состав по усмотрению руководителя), с тем, чтобы улучшить работу таких комиссий [7].

- Обращает на себя внимание тот факт, что в нормативных правовых актах и научной литературе не урегулирован и не освещен вопрос об основаниях и порядке вывода членов комиссии из ее состава, а такие основания, безусловно, имеются [8].

- В нормативно-правовых актах, регулирующих деятельность комиссий, иных нормативных правовых актах и практике деятельности комиссий отсутствуют основания для прекращения производства по поступившим в Комиссию материалам. Таковые основания также не исключены в реальности [9], поэтому необходимо отразить их в Положении о комиссиях.

- В нормативно-правовой базе не предусмотрен процессуальный порядок предоставления для ознакомления участникам заседания материалов, поступивших в комиссию. Согласно Положению о комиссии с материалами надо ознакомить только служащего, чье дело рассматривается [10]. Думается такое неравноправное положение участников комиссии легко исправить, внося дополнения в 821 Указ Президента.

- П.А. Кабанов отмечает, что «до настоящего времени не выработаны и не закреплены в нормативных правовых актах механизмы отмены незаконных решений, принимаемых Комиссиями» [11]. Используя имеющуюся на сегодняшний момент судебную практику, можно устранить этот пробел, прописав в Положении о комиссиях такие механизмы.

- В.Н. Южаков опасался, что работа комиссий будет малопродуктивной потому, что комиссии не рассматривают сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения и не проводят проверки по фактам нарушения

служебной дисциплины. В части, касающейся рассмотрения комиссиями преступлений и правонарушений, анонимок, – это не входит в задачи комиссий, согласно Положению. Проведение же проверок по фактам нарушения служебной дисциплины, безусловно, должно являться одним из направлений деятельности комиссий, что следует хотя бы из их названия. Это досадное упущение может быть легко исправлено внесением поправок в рассматриваемые комиссией вопросы и принимаемые решения.

- На проблему необязательности большинства решений комиссий неоднократно указывал и доктор юридических наук С.Е. Чаннов [12]. Данную системную проблему можно решить, повысив статус означенных комиссий.

- Имеются нарушения законодательства в части размещения материалов о деятельности комиссий на официальных сайтах государственных (муниципальных) органов. Проблема сводится либо к частичному или полному отсутствию таких материалов на сайте, либо материалы есть, но оформлены с нарушением закона о персональных данных [13]. Необходимо создание соответствующих методических материалов, разъясняющих информационные вопросы деятельности комиссий, а также реализация программ обучения членов комиссий.

- Мониторинг деятельности комиссий проводится далеко не везде. Положительный опыт решения данной проблемы имеется в Республике Татарстан [14]. Думаю, вполне возможно распространение этого опыта на остальные субъекты Российской Федерации.

- У прокуратуры есть определенные претензии к деятельности комиссий [15], касаются они прежде всего процессуальных моментов. Видимо, кадровые и юридические службы государственных и муниципальных органов, а также сами руководители должны больше внимания уделять вопросам составления Положений о

деятельности комиссий в своих органах, следуя требованиям строго прописанных там процедур. Так П.Д. Симашенков, анализируя феномен «конфликта интересов» в российском антикоррупционном законодательстве, говоря о комиссиях, указывает, что «избыточность регламентации личной заинтересованности порождает правовые коллизии и конкуренцию норм, расширяющие дискреционные полномочия начальника (представителя нанимателя), что само по себе коррупциогенно. В России предотвращение конфликта интересов способно легко трансформироваться в «охоту на ведьм» и увольнение неугодных сотрудников, которым достаточно лишь письменно усомниться в собственной лояльности. Следовательно, потенциал введения конструкции «конфликт интересов» в юридический оборот состоит в комплексном характере его понимания и применения, в неотрывной связи законодательных ограничений с оправдывающими и дополняющими их морально-нравственными стандартами поведения государственных служащих» [16].

- Сама активность работы многих комиссий достаточно низкая (комиссия собирается редко, планирование работы не осуществляется, организационные вопросы работы на заседаниях не рассматриваются и т.д.) [17].

- Недостаточное либо полное отсутствие методического обеспечения работы комиссий, особенно на муниципальном уровне [18]. В решении данной проблемы могут помочь представители вузов, знакомые с деятельностью комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов; положительный опыт в решении этой проблемы имеется в Республике Татарстан [19].

С тех пор, как писалась предыдущая статья и были обозначены вышеизложенные недостатки, вышли пять

Указов Президента РФ или были внесены изменения в ранее выпущенные Указы: (в ред. Указов Президента РФ от 13.03.2012 [N 297](#), от 02.04.2013 [N 309](#), от 03.12.2013 [N 878](#), от 23.06.2014 [N 453](#), от 08.03.2015 [N 120](#)). Какие же изменения внесены законодателем в Положение о комиссиях?

Во-первых, 3 декабря 2013 г. создано Управление Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции, и представитель данного ведомства получил право входить в состав комиссий [20].

Во-вторых, на Положение о комиссиях, как, впрочем, на все сферы жизни в нашей стране, оказали влияние введенные Западом санкции. В частности, в пункт 16 подпункт «б» Положения о комиссиях [Указом](#) Президента РФ от 08.03.2015 [N120](#) введен абзац: «заявление государственного служащего о невозможности выполнить требования Федерального [закона](#) от 7 мая 2013 г. [N 79-ФЗ](#) «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» (далее - Федеральный закон «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами») в связи с арестом, запретом распоряжения, наложенными компетентными органами иностранного государства в соответствии с законодательством данного иностранного государства, на территории которого находятся счета (вклады), осуществляется хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранном банке и (или) имеются иностранные финансовые инструменты, или в связи с иными обстоятельствами, не зависящими от его воли или воли его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» [21]. После



санкций ряд счетов российских чиновников оказался заблокированным, и выполнить условия российского законодательства стало невозможно.

В-третьих, тем же 120-ым Указом Президента в пункт 16 Положения о комиссиях введен подпункт «д»: «поступившее в соответствии с [частью 4 статьи 12](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и [статьей 64.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации в государственный орган уведомление коммерческой или некоммерческой организации о заключении с гражданином, замещавшим должность государственной службы в государственном органе, трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, исполняемые во время замещения должности в государственном органе, при условии, что указанному гражданину комиссией ранее было отказано во вступлении в трудовые и гражданско-правовые отношения с данной организацией или что вопрос о даче согласия такому гражданину на замещение им должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение им работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации комиссией не рассматривался» [22]. Законодатель уточнил основания для заседания комиссии, в части бывших госслужащих, устраивающихся на работу в организацию, которую они курировали по долгу службы.

В-четвертых, законодатель подробно прописал, что должно содержаться в обращении, подаваемом бывшим госслужащим при устройстве на новую работу, требующую согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов: кто может его подавать, кто должен его рассматривать [23]. Заседания комиссии по рассмотрению таких

обращений надлежит проводить не позднее одного месяца со дня истечения срока, установленного для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера [24], а рассмотрение уведомлений организаций, взявших на работу бывшего госслужащего без разрешения соответствующей комиссии, проводится на очередном заседании данной комиссии [25].

В-пятых, законодатель отредактировал пункты 19 и 20 Положения о комиссиях, добавив «гражданина, замещавшего должность государственной службы в государственном органе», что представляется вполне логичным, раз на заседании комиссии может рассматриваться вопрос как о действующем государственном служащем, так и о бывшем.

В-шестых, появились два новых решения комиссии, касающихся непредставления сведений о закрытии счетов и вкладов за границей: признать, что обстоятельства непредставления таких сведений являются объективными и уважительными; признать, что обстоятельства не являются объективными и уважительными и рекомендовать руководителю госоргана применить к госслужащему конкретную меру ответственности [26]. И еще два новых решения комиссии, касающихся уведомления организации о приеме на работу бывшего госслужащего: дать согласие или отказать и руководителю госоргана проинформировать прокуратуру.

В-седьмых, уточнен вопрос с выпиской из решения комиссии по подпункту «б» пункта 16 Положения о комиссиях [27].

Подводя итоги, необходимо сказать, что законодатель не устранил вышеуказанные недостатки и пробелы в работе комиссий, уточнения и дополнения касаются частных и не могут кардинально улучшить работу данных комиссий, а следовательно, задача соблюдения чиновниками запретов и ограничений еще как-то решается, а задача борьбы с коррупцией? А.Ю. Юрин считает, что «коррупция – это удел любого крупного

государства, поэтому нужно использовать мировой опыт в данной сфере, чтобы свести количество махинаций к минимуму и продолжать совершенствование

законодательства. Несомненно, эффективность нового закона зависит от принятия действенных подзаконных нормативно-правовых актов» [28,29].

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Указ Президента РФ от 01.07.2010 N 821 (ред. от 02.04.2013) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов») // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=144385;fld=134;dst=100018;rnd=0.4439662802851036>
2. Астанин В.В. Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов: анализ и оценка предмета деятельности и коррупционных рисков участия экспертов в их работе // Российская юстиция. 2009. N 2. С. 20.
3. Буранок А.О., Березовский Д.В. Анализ деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в Министерствах Самарской области в 2010 – 2012 гг. // Межсекторное взаимодействие власти, бизнеса и НКО в консолидации усилий гражданского общества по борьбе с коррупцией: Сборник статей/Под ред. Л.П. Говердовской, С.Н. Перова, Д.В. Березовского. – Самара: Международный институт рынка: ООО «Офорт», 2013. С. 73 – 118.
4. Дейцева Н.А., Мартынов А.В. Административно-правовое регулирование деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов // Административное и муниципальное право. 2010. N 7. С. 35.
5. Кабанов П.А. О требованиях к членам Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, не занимающим должности государственной службы // КонсультантПлюс.
6. Кудашкин А.В., Козлов Т.Л. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: объект, предмет, субъекты // Актуальные проблемы экономики и права. 2010. N 3. С. 156.
7. Симашенков П.Д. Конфликт интересов: история, теория и практика правоприменения // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. С. 293-301.
8. Соловьев А. О служебном поведении государственных гражданских служащих и об урегулировании конфликта интересов // Вопросы трудового права. 2009. N 8. С. 52.
9. Федосенко В.А. Административно-правовая регламентация служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в системе государственной гражданской службы Российской Федерации // Административное и муниципальное право. 2008. N 10. С. 44.
10. Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование функционирования комиссий по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе // Административное и муниципальное право. 2009. N 4. С. 49.

11. Шувалова Н. Почему бездействуют комиссии по соблюдению требований к служебному поведению в конфликте интересов // Государственная служба. 2009. N 2. С. 34; и др.
12. Буранок А.О. Проблемы организации деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // Организационно-управленческие механизмы антикоррупционной деятельности (российский и зарубежный опыт): сборник тезисов докладов и статей межвузовской интерактивной он-лайн видеоконференции 2 декабря 2014 г. / отв. ред. Р.А. Абрамов – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», 2014. С. 56 – 60.
13. П. 2.12. Методические рекомендации по организации работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационных комиссий) в федеральных государственных органах. М., 2011 // [http://www.gosnadzor.ru/upload/fc/files/4ec3b9cce6d1f\\_METODICHESKIE\\_REKOMENDACII\\_PO\\_ORGANIZACII\\_RABOTY\\_KOMISSII.doc](http://www.gosnadzor.ru/upload/fc/files/4ec3b9cce6d1f_METODICHESKIE_REKOMENDACII_PO_ORGANIZACII_RABOTY_KOMISSII.doc).
14. Прежнее положение утверждалось Указом Президента РФ от 3 марта 2007 г. N 269 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 11, ст. 1280).
15. Андриченко Л.В., Плюгина И.В. Проблемы регламентации статуса и деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе // Журнал российского права. 2014. N 2.
16. Кабанов П.А. О требованиях к членам Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, не занимающим должности государственной службы // КонсультантПлюс.
17. Кабанов П.А. Основания и порядок вывода членов комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов из их состава // КонсультантПлюс.
18. Кабанов П.А. Прекращение производства по материалам, поступающим на рассмотрение Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов: основания и порядок // КонсультантПлюс.
19. Кабанов П.А. Процедурные вопросы ознакомления с материалами, поступившими на рассмотрение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // КонсультантПлюс
20. Кабанов П.А. процессуальные основания и порядок отмены обязательных решений, принимаемых комиссиями по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // КонсультантПлюс.
21. Чанов С.Е. О направлениях активизации деятельности комиссий по урегулированию конфликтов интересов // КонсультантПлюс
22. Буранок А.О., Березовский Д.В. Анализ деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в Министерствах Самарской области в 2010 – 2012 гг. // Межсекторное взаимодействие власти, бизнеса и НКО в консолидации усилий гражданского общества по борьбе с коррупцией: Сборник статей/Под ред. Л.П. Говердовской, С.Н. Перова, Д.В. Березовского. – Самара: Международный институт рынка: ООО «Офорт», 2013. С. 73 – 118.

23. Кабанов П.А. Правовое регулирование мониторинга эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов в Республике Татарстан: опыт, проблемы и перспективы // КонсультантПлюс.
24. Кабанов П.А. Прокурорский надзор за формированием и деятельностью комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов // КонсультантПлюс.
25. Симашенков П.Д. Конфликт интересов: история, теория и практика правоприменения // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. С. 293.
26. Андриченко Л.В., Плюгина И.В. Проблемы регламентации статуса и деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе // Журнал российского права. 2014. N 2.
27. Андриченко Л.В., Плюгина И.В. Проблемы регламентации статуса и деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе // Журнал российского права. 2014. N 2.
28. Организация работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в органах местного самоуправления Республики Татарстан: методическое пособие / И.И. Бикеев, П.А. Кабанов, А.Н. Маклакова, А.Ю. Панкратов, С.Ф. Рахимов; рук. авт. коллектива д-р юрид. наук, профессор П.А. Кабанов. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2012.
29. Юрин А.Ю. Совершенствование законодательства о госзакупках как способ борьбы с коррупцией // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. С. 305.

#### **DIRECTIONS TO IMPROVE THE ACTIVITIES OF THE COMMISSIONS IN COMPLIANCE WITH THE REQUIREMENTS FOR THE OFFICIAL BEHAVIOR OF STATE CIVIL (MUNICIPAL) SERVANTS AND SETTLEMENT OF CONFLICT OF INTERESTS**

© 2015 Alexander O. Buranok

International Market Institute, Samara, Russia

The article discusses the ways of improving the work of the commissions on observance of requirements to service behavior of state civil (municipal) staff and conflict of interests regulation in the Russian Federation.

Key words: the Commission for observance of requirements for the official behavior of state civil (municipal) servants and the settlement of conflict of interests.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ. ОПЫТ GIZ В РОССИИ

© 2015 А.А. Сучкова

Институт стран Азии и Африки МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Автор рассматривает проблемы определения результатов международных программ повышения квалификации и их устойчивости на примере проектов Немецкого общества по международному сотрудничеству (GIZ GmbH). В центре внимания статьи - элементы немецких программ и применяемые GIZ методы, которые обеспечивают устойчивость заявленных результатов повышения квалификации управленцев в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

Ключевые слова: устойчивость результатов, методы, повышение квалификации, международные программы.

Немецкое общество по международному сотрудничеству (GIZ GmbH) более 50 лет работает в области международной кооперации. Его целями являются экономическое развитие, рост занятости, решение энергетических проблем, сохранение окружающей среды, мира и стабильности. Основными заказчиками Общества являются Федеральное правительство Германии, Европейский союз, ООН и правительства других стран. GIZ GmbH работает в 130 странах, и по данным, приводимым на официальном сайте организации, количество ее сотрудников приближается к 16,5 тыс. чел, а бюджет превысил 2 млрд. евро.

В России GIZ GmbH принимает участие в разных проектах, крупнейшим из которых является Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентская программа). GIZ выступает генеральным менеджером немецкого вклада в Президентскую программу, обеспечивая стажировки российских управленцев, прошедших обучение по Президентской программе, в Германии. Совместно с Федеральным ресурсным центром, региональными ресурсными центрами и ассоциациями выпускников общество ведет постпрограммную работу с бывшими стажерами и другими выпускниками программы в РФ и участвует в

организации стажировок немецких менеджеров в России.

Самарская область занимает важное место в проектах GIZ. Около 200 выпускников Президентской программы прошли стажировку в Германии. Самарская область несколько раз выступала принимающей стороной для немецких менеджеров по проекту Fit für das Russlandgeschäft. Самарские Региональный ресурсный центр и Ассоциация выпускников Президентской программы неоднократно выступали в качестве партнеров общества GIZ по проведению отборочных собеседований и постпрограммных семинаров.

За 18 лет участия в Президентской программе общество GIZ накопило большой опыт в определении и корректировке целей немецкого вклада в Президентскую программу, в мониторинге результатов и достижении их устойчивости. Автору статьи, преподавателю университета, довелось принять участие во многих мероприятиях общества: отборочных собеседованиях с будущими стажерами, подготовке российских преподавателей бизнес-дисциплин, тренингах немецких менеджеров перед их стажировкой в Россию, постпрограммных семинарах и конференциях, мониторинге и др.

Совместная с немецкими коллегами работа дала обширный материал для анализа достижений GIZ в получении



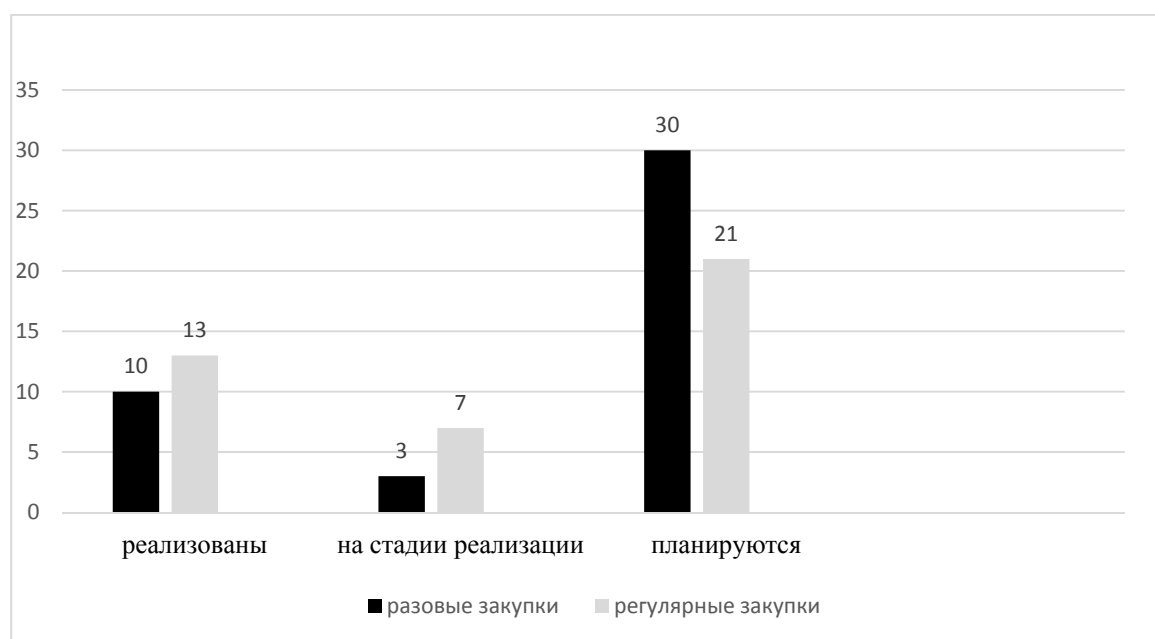
устойчивых результатов своих программ и для сравнения с российской практикой образовательных проектов. Настоящая статья суммирует размышления автора в данной области. Она не является выражением официальной точки зрения Немецкого общества по международному сотрудничеству, но опирается на информацию, любезно предоставленную автору Проектным бюро GIZ Москва. Все приведенные ниже данные собраны и обработаны сотрудниками бюро в ходе мониторинга результатов немецкого вклада в Президентскую программу.

Чтобы понять, каких результатов хотят достичь наши немецкие партнеры, участвуя в Президентской программе, надо понимать, что для них она, в первую очередь, является инструментом поддержки внешнеэкономической

деятельности немецких предприятий, преимущественно малых и средних. Факты свидетельствуют, что эта цель с успехом реализуется. За годы существования программы расходы на нее составили 60 млн. евро. И за это же время увеличение внешнеторгового оборота за счет участников стажировок в Германии достигло 1 млрд. евро.

Регулярные опросы бывших стажеров показывают, что бизнес-контакты с немецкими компаниями часто принимают форму долгосрочного сотрудничества. В Диаграмме 1 приводятся данные опроса 72 участников Follow-up семинара, проходившего в г. Москве в октябре 2015 года. Все стажеры были в Германии осенью 2014 г.

Диаграмма 1- Количество контактов с немецкими фирмами (Импорт)



Как видно из Диаграммы 1, регулярные закупки превышают разовые закупки в осуществленных и реализуемых контактах. Запланированных регулярных закупок по импорту меньше, чем разовых, однако суммарно количество контрактов на разовые и регулярные поставки из Германии в Россию практически равны.

Есть положительные результаты в экспорте и создании совместных предприятий. Участники опроса отметили

7 запланированных контрактов на экспорт, один контракт находится на стадии реализации. Общая сумма экспорта оценивается участниками в 220 тыс. евро. Было создано одно совместное предприятие, три запланированы, причем одно из них в Германии. Появилось 80 новых рабочих мест, были заключены договоры о дистрибуции, покупки-продажи лицензий и др.



Для того, чтобы возможности расширения товарооборота между немецкими предприятиями и российскими компаниями стали реальностью, организаторы стажировок 2014 г. обеспечили 200 управленцам из России 770 индивидуальных встреч с потенциальными партнерами.

Схожие результаты показали стажеры всех групп 2013 г. Германию в этом году посетило 296 чел. Анализ показателей анкетирования стажеров на протяжении 2014 г., то есть приблизительно через год после поездки в Германию, дали следующие результаты: заключено договоров на сумму 103, 8 млн. евро и планируемые договоры оцениваются в 95,4 млн. евро. Для устойчивости результатов важно, что 70% стажеров продолжают поддерживать контакты с немецкими фирмами, которые они посетили во время своей стажировки.

Данные on-line опроса стажеров 2011 г. показывают, что эффект от установленных контактов продолжает действовать продолжительное время - спустя 3 года после окончания стажировки объем импорта товаров и услуг из Германии по заключенным в результате стажировок контрактам превысил 15 млн. евро (в опросе принял участие 71 стажер).

Однако содержание стажировок в Германии для наших управленцев не

исчерпывается установлением бизнес-контактов с немецкими партнерами, но содержит в себе значительный блок повышения квалификации менеджеров. И результаты повышения квалификации оцениваются и измеряются несколько раз на протяжении длительного постпрограммного периода. Какие результаты подпадают под мониторинг и почему?

Во-первых, позитивные изменения в российских компаниях, инициированные стажером в результате повышения квалификации в Германии. Во-вторых, позитивные изменения внутренней атмосферы компаний, такие как привлечение сотрудников к процессам принятия решений, повышение безопасности труда и др. В-третьих, карьерный рост участников стажировки.

В нижеследующих диаграммах, построенных на основе данных опроса участников стажировок 2014 г., принявших участие в follow-up семинара в г. Москве в октябре 2015 г., демонстрируются результаты, полученные через год после поездки в Германию. Это лишь два примера, однако данные аналогичных опросов для других, более ранних, стажировок демонстрируют схожие результаты.

Диаграмма 2- Изменения в компании



В опросе приняло участие 74 чел. Можно было давать несколько ответов категории «другое»: например, назначение представителем руководства по качеству в

рамках внедрения на предприятии ISO 9001-2015; получение новых бизнес-контактов в Германии; смена деятельности.

Диаграмма 3 - Изменения в карьере



Очевидно, что позитивные изменения в российских компаниях, так же как создание новых рабочих мест, отвечает, в первую очередь, интересам российской стороны проекта. Поэтому похожие показатели отслеживаются и в Федеральном ресурсном центре, и в региональных ресурсных центрах, отвечающих за реализацию Президентской программы. Дополнительных пояснений требует внимание к результативному и устойчивому повышению квалификации наших управленцев именно со стороны немецких партнеров. Конечно, в международных двусторонних проектах, тем более заключенных на межправительственном уровне, как в случае с немецким вкладом в Президентскую программу, стороны должны следить за тем, чтобы интересы партнеров получали должное удовлетворение. Однако гораздо интереснее то, что и Германия заинтересована в повышении квалификации российских менеджеров, так как этим она создает кадровые и структурные предпосылки для стабильного делового партнерства между нашими

странами. Действительно, для немецкого бизнеса, ориентированного в первую очередь на производство высокотехнологичного оборудования, партнерами могут быть только устойчивые, платежеспособные компании, с хорошим уровнем управления, культурой производства, готовые к восприятию новых технологий и техники. Именно на такие изменения и направлено повышение квалификации наших менеджеров в Германии.

Суммируя вышесказанное, можно следующим образом охарактеризовать результаты немецкого вклада в Президентскую программу и проявления их устойчивости:

- Расширение внешнеторгового оборота между Россией и Германией. Разовые контакты перерастают в долговременное сотрудничество в разных формах.
- Позитивные изменения в российских компаниях. Повышение качества управления, совершенствование организации производства, устойчивость на протяжении продолжительного времени.

- Личный (карьерный) рост стажеров на протяжении продолжительного времени.

Обратимся теперь к тем элементам немецкого вклада в Президентскую программу и методам работы GIZ, которые, на наш взгляд, и обеспечивают устойчивость результатов.

Это:

- Дизайн стажировок.
- Постпрограммная работа.
- Поддержка партнеров.
- Использование опыта других программ GIZ и иностранных партнеров из других стран.
- Мониторинг результатов и внесение изменений в программу на основе результатов мониторинга.

**Дизайн стажировок.** Российские управленцы проходят стажировку в составе отраслевых групп. В последние годы места для стажировок предоставлялись, например, участникам из пищевой промышленности, сельского хозяйства, энергетики, медицинской сферы, сектора управления отходами (перечень неполный). Во время стажировок участники получают возможность не только изучить работу коллег, но и встретиться с поставщиками оборудования для выбранных отраслей и посетить профильные выставки. Таким образом, определение профиля групп и составление программ четко направлены на поддержку немецких поставщиков товаров и услуг (оборудования, информационных систем, технологий, консалтинговых услуг и др.), обслуживающих, в данном случае, энергетические компании, коммунальные службы, медицинские учреждения, пищевые компании, предоставляя им дополнительные возможности выхода на российский рынок.

При отборе участников стажировок, который осуществляют сотрудники GIZ, три цели (увеличение внешнеторгового оборота, изменения в компании и личный рост стажера) постоянно присутствуют в поле зрения отборочной комиссии. Поэтому на стажировку, как правило, попадают мотивированные люди из

компаний с хорошим внешнеэкономическим потенциалом. Конкретные и выполнимые цели, оформленные в проект, список необходимых контактов – это критерии, по которым можно судить о мотивированности участника. Одновременно данная информация используется для формирования программы, которая максимально соответствовала бы потребностям участников стажировки. Этой же задаче служит тестирование перед стажировкой.

Отметим три принципа, которые позволяют российским стажерам, а следовательно, и немецким коллегам добиваться хороших и устойчивых результатов: проектный подход, практическая направленность (Learning-by-doing) и перенос процессов повышения квалификации управленцев из аудиторий на немецкие предприятия («Предприятие как место обучения»).

В целенаправленной работе на результат огромная роль отводится кураторам, которые работают с каждым участником группы во всех образовательных организациях, уполномоченных GIZ проводить стажировки. Куратор появляется в жизни будущего стажера еще до поездки в Германию. Для их общения создается специальное «рабочее пространство» на портале GIZ. Именно куратор помогает сформулировать проектное задание (например, коммерческое предложение, предложение о сотрудничестве и пр.) в форме, понятной для немецкого партнера. Это не так просто, как может показаться, особенно если мы учтем, что стажировка позволяет нашим предпринимателям и управленцам «дотянуться» до таких немецких компаний, которые никогда не работали на российском рынке, не знакомы с нашим менталитетом, возможно, испытывают некоторое недоверие к российским бизнесменам. На преодоление межкультурных барьеров направлены и тренинги во время стажировок, на которых участники будут отрабатывать навыки ведения переговоров с немецким бизнесом, которые сразу же

смогут применить на индивидуальных встречах с потенциальными партнерами.

В ходе стажировки куратор помогает участникам в реализации проектного задания: консультирует, объясняет непонятное, ободряет, подыскивает новые контакты, сопровождает на немецкие предприятия, которые служат площадками для изучения немецкого управленческого опыта.

Но и после стажировки куратор продолжает при необходимости оказывать консультационную и практическую помощь в поддержании контактов с немецкими компаниями.

Куратор участвует в постпрограммном (follow-up) семинаре, который является составной частью как стажировки, так и постпрограммных мероприятий.

**Постпрограммные мероприятия** представляют собой важный инструмент обеспечения устойчивости результатов немецкого вклада в Президентскую программу. Они открываются семинарами follow-up, которые проводятся для участников стажировки в течение следующего года после нее. Назначение этого семинара состоит в мониторинге первых результатов. На диаграммах, приведенных в статье, представлены данные последнего по времени семинара такого рода. Кроме этого, семинар содержит в себе компоненты повышения квалификации в виде тренинга, обмена опытом в рамках мини-конференций, выступления специалистов. Так, в рамках семинаров follow-up прошли конференции по энергоэффективности, управлению отходами и др. И обязательное условие такого семинара – приглашение представителей немецких фирм, в том числе тех, которые работают в России. То есть любое мероприятие GIZ должно содействовать установлению и расширению контактов между немецкой и российской экономиками.

Начиная с 2002 г. GIZ проводит постпрограммные мероприятия совместно с Федеральным и региональными ресурсными центрами, ассоциациями выпускников, ВУЗами, благодаря чему у GIZ появляется возможность обратиться

не только к своим бывшим стажерам, но и к более широкому кругу предпринимателей и управленцев – ко всем выпускникам и слушателям Президентской программы. Назначение этих мероприятий состоит в обмене опытом и повышении квалификации участников и, конечно, в создании условий для контактов с немецкими компаниями и специалистами. Приведем в качестве примера цикл семинаров по энергоэффективности в жилищной сфере и промышленности, которые проходили в Ставрополе, Воронеже, Кемерово, Новосибирске, а принимали в них участие выпускники Президентской программы из разных регионов РФ. Семинары проводили немецкие эксперты, своим опытом делились представители российских компаний, продукцию и технологию представляли немецкие фирмы. Для тех, кто уже был на стажировке в Германии в группах «Энергоэффективность», эти семинары стали продолжением их специализированной подготовки и возможностью обсудить проблемы адаптации к нашим условиям известных уже им немецких подходов к энергоэффективности, для других специалистов из жилищной сферы и промышленности – первая возможность непосредственно с немецкими специалистами обсудить детали каждого этапа реализации проектов, направленных на повышение энергоэффективности, преимущества и недостатки разных типов оборудования и технологий.

**Поддержка партнеров: ФРЦ, РРЦ, ассоциаций выпускников, ВУЗов.** GIZ активно взаимодействует со своими российскими партнерами по программе, обменивается с ними информацией и опытом, участвует в их мероприятиях. Общество поддерживало ассоциации выпускников и ресурсные центры на этапе их институционального строительства, проводило для членов ассоциаций и сотрудников региональных центров стажировки в Германии по темам работы общественных организаций. Активное взаимодействие и поддержка партнеров дают возможность охватить больше

участников ПП, популяризировать стажировки в Германии и готовить к ним еще на стадии обучения в ВУЗе. Но, главное, они помогают всем сторонам проекта осознать и согласовать интересы партнеров, работая на устойчивость всей программы.

Еще один ресурс, используемый для получения устойчивых результатов – это **опыт коллег из других программ GIZ, участие в их мероприятиях**. Описанный выше формат стажировок и постпрограммных мероприятий с успехом используется GIZ в программах подготовки менеджеров еще в 15 странах. В настоящее время российские выпускники Президентской программы имеют возможность участвовать и реально участвуют в постпрограммных мероприятиях GIZ в странах-партнерах, так же как и участники из Азербайджана, Белоруссии, Молдавии, Украины, Казахстана, Киргизии, Туркменистана, Китая, Индии и Вьетнама, которые приезжали на форумы и конференции в России, подготовленные GIZ совместно с партнерами по Президентской программе. Начиная с 2007 г. практически во всех подобных мероприятиях участвует ассоциация немецких менеджеров – общественная организация, созданная немецкими менеджерами, побывавшими на стажировке в России и вдохновленными примером наших ассоциаций. Продолжая пример с темой энергоэффективности, упомянем международную конференцию участников программ стажировок из Центральной Азии в Ташкенте в 2014 г., в рамках которой работала секция «Энергоэффективность в промышленности», на которую были приглашены и российские менеджеры. Такие мероприятия в разных странах – не только дополнительная возможность повысить свою квалификацию, обменяться опытом и познакомиться с последними достижениями немецких инженеров, но и реальный шанс открыть для своих компаний новые рынки.

Эти же задачи решает и сайт программ управленческих стажировок GIZ, на котором можно найти информацию о

мероприятиях в странах-партнерах, отраслевые обзоры, истории успеха. Там же размещается электронная версия журнала “Fit for Partnership with Germany” с отчетами стажеров, советами специалистов, статьями на управленческие темы.

Президентская программа – долгосрочный, но живой проект. Залог устойчивости, в том числе и части, связанной с немецким вкладом, состоит в ее способности к адаптации в ответ на потребности сегодняшнего дня. Важными инструментами для реализации этой способности являются **мониторинг результатов, их анализ, сопоставление полученных результатов с намеченными и внесение необходимых изменений**. За годы участия Германии в Президентской программе общие управленческие стажировки были заменены отраслевыми, центр тяжести в повышении квалификации был перенесен с общих знаний на конкретные навыки во внешнеэкономической сфере. В постпрограммной деятельности наряду с региональными проектами большую роль начинают играть межрегиональные и международные проекты, а работа с отдельными ассоциациями дополняется сотрудничеством с их объединениями.

Президентская программа продлена еще на три года. На этот же срок продлила свое участие в ней и Германия. Это значит, что у нас, надеюсь, еще будет возможность понаблюдать за успехами наших немецких коллег в достижении устойчивых результатов. Эти успехи определяются, на наш взгляд, четкой формулировкой целей, пониманием этих целей всеми сотрудниками, целостным взглядом на программу, сосредоточенностью на тех видах деятельности, которые ведут к результату и отказом от тех мероприятий, которые уводят в сторону от поставленных задач, доведением проектов до конца. И, конечно, очень важным является взаимодействие с партнерами, понимание и учет их интересов, нахождение такого баланса, который делает международное сотрудничество взаимовыгодным не на словах, а на деле.

## **ENSURING THE SUSTAINABILITY OF RESULTS OF THE MANAGER TRAINING PROGRAMS. THE EXPERIENCE OF GIZ IN RUSSIA**

© 2015 Anna A. Suchkova

Institute for Asian and African Studies, Moscow State University named after M.V. Lomonosov

The author examines the problem of determining the results of international training programs and their sustainability in the example of the GIZ GmbH project. Article focuses on the elements of the German programs and techniques applied by GIZ to ensure the sustainability of short and medium term results of the managers training program.

Keywords: sustainability of results, methods, professional development, international programs



## ЭЛЕКТРОННЫЕ ТОРГОВЫЕ ПЛОЩАДКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЗАКУПОК

© 2015 А.Ю. Юрин

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена анализу действующих в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд уполномоченных электронных торговых площадок при проведении отдельных способов закупок.

Ключевые слова: контрактная система, госзакупки, государственные (муниципальные нужды).

В соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – закон о КС) электронные торговые площадки (далее – ЭТП) являются участниками контрактной системы.

Оператор электронной площадки это юридическое лицо, независимо от его организационно-правовой формы, формы собственности, места нахождения и места происхождения капитала, государственная регистрация которого осуществлена на территории РФ, которое владеет электронной площадкой, необходимыми для ее функционирования программно-аппаратными средствами и обеспечивает проведение на такой электронной площадке электронных аукционов [1].

Каждая ЭТП имеет открытую и закрытую части. Открытая часть электронной площадки - это общедоступная часть электронной площадки, не требующая аутентификации и регистрации (аккредитации) в системе для работы в ней. Открытая часть электронной площадки обеспечивает любому пользователю сети Интернет возможность наблюдения за ходом проведения электронного аукциона. Закрытая часть электронной площадки требует аутентификации и регистрации (аккредитации) в системе для работы в ней. Пользователь сети Интернет в открытой части электронной площадки также может найти любой объявленный

или уже состоявшийся аукцион, ознакомиться с аукционной документацией, в том числе с проектом контракта заказчика.

В состав участников контрактной системы входят заказчики и поставщики (исполнители, подрядчики), которые в целях взаимодействия с ЭТП должны настроить свои рабочие места: установить на компьютер специальную программу криптопровайдер «КриптоПро» и иметь усиленные электронные подписи. Программное обеспечение и электронную подпись участники приобретают в уполномоченных удостоверяющих центрах на возмездной основе. Заказчики вправе проводить аукционы на любой уполномоченной электронной площадке, но программное обеспечение электронных площадок не единое, а со своими особенностями, поэтому заказчиком, уполномоченным органам, специализированным организациям придется изучать функциональные особенности электронных площадок. В связи с этим, согласуясь с мнением Кондриковой А.Г. о том, что заказчик должен обладать профессиональными компетентностями в сфере закупок путем получения дополнительного профессионального образования [4,7]. Полученные знания помогут заказчикам в большей степени не только свободно ориентироваться в законодательстве по контрактной системе, но и на более профессиональном уровне взаимодействовать с электронными торговыми площадками.

Что касается участников (поставщиков, исполнителей, подрядчиков), получивших аккредитацию на ЭТП, то они вправе участвовать в любых аукционах и вправе аккредитоваться на любой уполномоченной ЭТП. Для получения аккредитации участник заполняет соответствующую форму заявления на аккредитацию и предоставляет требуемые документы и информацию.

Закон о КС предусматривает различные способы закупок, но в настоящее время ЭТП осуществляют проведение только электронных аукционов. При этом существует законопроект, который предусматривает введение в закон о КС электронных конкурсов, электронных запросов котировок, электронных запросов предложений. Такие процедуры, так же как и электронные аукционы, предполагается проводить с помощью уполномоченных электронных торговых площадок, поскольку электронные процедуры определения поставщиков обладают рядом существенных преимуществ по сравнению с процедурами, предусматривающими подачу и рассмотрение заявок участников на бумажных носителях. По мнению Антроповой Т.Ю., перевод закупок в электронный вид сделает каждый их этап максимально прозрачным. Контролирующие органы смогут более качественно и быстро систематизировать информацию для анализа. Возможность автоматизированного контроля, заложенная в работу с электронными документами, повысит вероятность выявления недобросовестных участников закупки, а электронный формат документов снизит риск совершения якобы случайной ошибки [5,6].

Электронные закупки имеют и недостатки, одним из которых является риск нарушения процедуры проведения аукциона из-за возникновения технических сбоев на электронной площадке по не зависящим от заказчика причинам. Хотя если технический сбой подтвержден ЭТП, то аукцион должен быть перенесен.

Все ЭТП действуют на основании локального акта – Регламента, в котором, в

том числе, прописан порядок проведения электронных аукционов. ЭТП обеспечивают не только проведение аукциона, но и прохождение необходимого электронного документооборота между заказчиком и участником аукциона, а также обеспечивают заключение контракта по результатам проведенного аукциона. Все операторы электронных площадок несут права и обязанности. Так, оператор электронной площадки обязан:

- выполнять требования к оператору электронной площадки, предусмотренные Законом 44-ФЗ;
- оказывать услуги оператора электронной площадки в соответствии с Законом 44-ФЗ и другими нормативно-правовыми документами РФ;
- обеспечить работоспособность и функционирование электронной площадки в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством РФ и регламентом;
- обеспечить непрерывность проведения электронного аукциона, надежность функционирования программных и технических средств, используемых для проведения электронного аукциона, равный доступ участников аукциона к участию в нем, независимо от времени окончания электронного аукциона;
- обеспечить аккредитацию участников аукциона в соответствии с Законом 44-ФЗ;
- проверять наличие и соответствие требованиям законодательства документов и сведений, представляемых для аккредитации (в т.ч. на новый срок) участниками аукциона;
- обеспечить участнику аукциона доступ к участию в электронных аукционах;
- обеспечить заказчику, уполномоченному органу, уполномоченному учреждению, специализированной организации доступ к информации об электронных аукционах, а также проведение электронных аукционов;
- обеспечить использование электронных документов на электронной площадке в соответствии с действующим законодательством РФ;
- обеспечить процедуру участия в

электронном аукционе;

- обеспечить возможность просмотра данных о проводимых электронных аукционах, не являющихся конфиденциальными, для незарегистрированных пользователей посредством открытой части электронной площадки;

- обеспечить интеграцию с ОС в соответствии с регламентом интеграции с Официальным сайтом;

- не взимать плату с участников электронного аукциона за аккредитацию на электронной площадке и за участие в электронном аукционе;

- осуществлять действия с денежными средствами, внесенными участниками аукциона в качестве обеспечения их заявки на участие в аукционе, в соответствии с действующим законодательством РФ [4,5].

Оператор электронной площадки вправе:

- проводить регламентные работы по техническому обслуживанию и внесению изменений в систему, при условии отсутствия на электронной площадке действующих аукционов на этапе подачи ценовых предложений участниками аукционов, а также при условии, что на это время не запланированы электронные аукционы. Конкретную дату и время проведения регламентных работ оператор определяет самостоятельно, без согласования со сторонами регламента. При этом дата и время проведения регламентных работ может приходиться только на выходные и праздничные дни с таким расчетом, чтобы начало регламентных работ было не ранее, чем 01:00 ч. московского времени первого выходного (праздничного) дня, следующего за рабочим днем, а окончание – не позднее 15:00 ч. московского времени последнего выходного (рабочего дня), за которым следует рабочий день. Не менее чем за три дня до начала проведения регламентных работ оператор обязан разместить в открытой части электронной площадки информацию о проведении таких работ с указанием точной даты и времени их начала и окончания. При соблюдении указанных условий в период

проведения регламентных работ оператор имеет право отказать в действиях, связанных с проведением электронных аукционов. В течение времени проведения таких работ открытая часть электронной площадки должна быть доступна пользователям и содержать информацию о проведении таких работ с указанием точной даты и времени начала и окончания [4,5].

ЭТП могут понести административную ответственность за нарушение закона о КС. Так, нарушение оператором электронной площадки порядка проведения аукциона в электронной форме, а также порядка аккредитации участника электронного аукциона, установленного законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок, влечет наложение административного штрафа в размере трехсот тысяч рублей (ч.10 ст. 7.30 КОАП); нарушение оператором электронной площадки правил документооборота при проведении электронного аукциона, а также порядка и (или) сроков размещения, направления информации и (или) уведомлений, проектов контрактов, установленных законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок, влечет наложение административного штрафа в размере пятнадцати тысяч рублей (ч.5 ст. 7.31.1 КОАП); разглашение оператором электронной площадки, должностным лицом оператора электронной площадки информации об участнике электронного аукциона до подведения результатов электронного аукциона влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - двухсот пятидесяти тысяч рублей (ч.6 ст. 7.31.1 КОАП); нарушение должностным лицом заказчика, должностным лицом уполномоченного органа, должностным лицом уполномоченного учреждения, оператором электронной площадки установленных законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок порядка и (или)

сроков возврата денежных средств, внесенных в качестве обеспечения заявки на участие в определении поставщика (подрядчика, исполнителя), более чем на три рабочих дня влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пятнадцати тысяч рублей; на юридических лиц - девяносто тысяч рублей (ч.2 ст. 7.31.1 КОАП) и др.[2].

В соответствии с законом о КС действия (бездействие) ЭТП могут быть обжалованы во внесудебном и судебном порядке. Любой участник закупки (поставщик, исполнитель, подрядчик), а также осуществляющие общественный контроль общественные объединения, объединения юридических лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации имеют право обжаловать в судебном порядке действия (бездействие) оператора электронной площадки, если такие действия (бездействие) нарушают права и законные интересы участника закупки. Напомним, что общий срок исковой давности по гражданскому законодательству составляет 3 года.

Используя внесудебный порядок, участник закупки, общественное объединение и объединение юридических лиц вправе подать жалобу в письменной форме в уполномоченный контрольный орган, например, ФАС РФ. Решение, принятое по результатам рассмотрения жалобы по существу, может быть обжаловано в судебном порядке в течение трех месяцев с даты его принятия. Закон о КС подробно регламентирует порядок обжалования действия (бездействие) ЭТП в главе 6 ФЗ№44.

В настоящее время с учетом совершенствования законодательства о закупках Минэкономразвития необходимо будет произвести новый отбор операторов электронных площадок. Напомним, что первый отбор ЭТП Минэкономразвития и ФАС РФ проводили в 2009 году, в результате которого 5 ЭТП утвердили для участия в закупках с 2010 по 2014 год. В их число входят: ЗАО «Сбербанк — Автоматизированная Система Торгов»,

г.Москва, <http://www.sberbank-ast.ru>; ОАО «ЕЭТП» - Единая электронная торговая площадка», г. Москва, <https://www.roseltorg.ru>; ЗАО «ММВБ — Госзакупки», г.Москва, <http://www.etp-micex.ru>; ООО «Индексное агентство РТС», г. Москва, <http://www.rts-tender.ru>; ГУП «АГЗРТ» - Агентство по государственному заказу Республики Татарстан, г. Казань, <http://etp.zakazrf.ru>. Полномочия ЭТП истекли в первых числах 2015 года, но были пролонгированы еще на год. В соответствии с ч.4 ст.59 закона о КС Правительством Российской Федерации устанавливаются порядок и условия отбора операторов электронных площадок. По результатам отбора операторов электронных площадок Правительством Российской Федерации определяется перечень таких операторов [1]. Функционирование электронных площадок осуществляется в соответствии с едиными требованиями, установленными федеральным органом исполнительной власти по регулированию контрактной системы в сфере закупок. Говоря о новом отборе ЭТП, Правительство считает, что в качестве одного из критериев можно было бы использовать процентное соотношение несостоявшихся на ЭТП процедур с общим количеством объявленных торгов. Также в Правительстве считают, что в предложении Минэкономразвития нет ясных указаний по минимально необходимым требованиям к технической оснащенности и опыту операторов электронных торговых площадок, а также правил раскрытия информации об их владельцах. По мнению Г.Суходольского, исполнительного директора Национальной ассоциации институтов закупок, перед началом процедуры отбора ЭТП следует провести проверку действующих операторов [3]. Некоторые эксперты утверждают об объективной оценке работоспособности ЭТП по количеству жалоб, поступивших на электронную площадку в ФАС. Если жалоб немного, значит, площадка работает хорошо. [3].

На практике имеют место быть и другие проблемные аспекты, например, согласно статистическим данным Минэконом-

развития, 42% госзакупок 2014 года, проведенных на 5-ти ЭТП, были признаны несостоявшимися. А с другой стороны, в 2014 году на электронных аукционах общая сумма подписанных контрактов составила 2 трлн.рублей.

Действующие ЭТП хотят участвовать в госзакупках, поскольку эта деятельность

позволяет значительно увеличить оборот средств, которые проходят через площадки, а также выручку ЭТП. Например, выручка «ЕЭТП» в первый год работы с госзакупками выросла до 236 млн. рублей, затем стабилизировалась и за 2012 год составила 290 млн. рублей.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: Федеральный закон от 05 апреля 2013 № 44-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 08.04.2013, № 14, ст. 1652.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
3. Правительство не приняло проект об отборе ЭТП ввиду отсутствия в нем важнейших формулировок // статья: URL: [http:// www.torg94.ru](http://www.torg94.ru).
4. Чиновники и электронные площадки готовятся к отбору новых провайдеров госзакупок // статья: URL: [http:// www.torg94.ru](http://www.torg94.ru).
5. Регламент электронной площадки ЗАО «Сбербанк-АСТ» // <http://www.sberbank-ast.ru>.
6. Антропова Т.Ю. Электронные процедуры в контрактной системе: что? как? когда? // Руководитель бюджетной организации. 2014. № 10. С. 20 – 29.
7. Кондрикова А.Г. Компетентностный подход как методологическая основа подготовки резерва управленческих кадров – руководителей контрактных служб // Развитие института резерва управленческих кадров в Субъектах РФ как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. – Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции. – Самара, АНО Издательство СНЦ 2014. С.- 164.

## ELECTRONIC TRADING PLATFORMS IN THE SYSTEM OF PUBLIC PROCUREMENT.

© 2015 Andrey. Y. Yurin

International Market Institute, Samara, Russia

This article analyzes the existing authorized electronic trading platforms in the sphere of procurement of goods, works, services for state and municipal purposes which are used when performing the specific procurements procedures.

Keywords: contract system, public procurement, state (municipal needs).



## **РАЗДЕЛ II. ПОДГОТОВКА КАДРОВ С ВЫСОКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ДЛЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА**

УДК 378

### **ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

© 2015 О.В. Баканач, В.М. Корнев

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме разработки системы дополнительного профессионального образования в экономическом вузе, реализации концепции непрерывного образования на факультете второго высшего и дополнительного образования, итогам и перспективам профессиональной переподготовки, второго высшего образования, реализации базовых и проектно-ориентированных программ, направлениям и масштабам повышения квалификации, факторам положительного воздействия на развитие дополнительного профессионального образования в университете.

Ключевые слова: концепция непрерывного образования, структура образовательных программ, второе высшее образование, профессиональная переподготовка, базовые и проектно-ориентированные программы, повышение квалификации.

В конце пути долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года поставлена задача перевода экономики страны на инновационный путь развития, выведения ее на траекторию быстрого и устойчивого роста на передовой технологической основе. В настоящее время современное, качественное образование напрямую способствует построению общества с высокоразвитой экономикой.

Кадры являются важнейшим интеллектуальным и профессиональным ресурсом, обеспечивающим социально-экономическое развитие страны, региона, предприятия [1,2,3].

В Самарской области разработана областная целевая программа развития инновационной деятельности на 2008-2015 годы (Закон Самарской области от 12.12.2007г. №154-ГД), в которой значительное внимание уделено проблеме подготовки специалистов в инновационной сфере [4].

Для успешной деятельности организаций требуются высококвалифицированные специалисты, такие как: топ-менеджеры по управлению инновационными и венчурными проектами, специалисты по освоению

новой техники и технологий, руководители малого и среднего бизнеса, специалисты в сфере антикризисного управления, специалисты по управлению качеством продукции и ее сертификации.

Для удовлетворения потребностей экономики Самарской области в специалистах требуется развитие региональной системы дополнительного профессионального образования.

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» (СГЭУ) занимается подготовкой кадров в области экономики, менеджмента и права и, имея значительный опыт переподготовки и повышения квалификации специалистов, вносит определенный вклад в решение проблемы развития региональной системы дополнительного профессионального образования и в формирование кадрового потенциала Самарской области [5].

Система дополнительного и бизнес-образования СГЭУ включает в себя 16 подразделений, созданных на основе программ, ориентированных на разные сегменты рынка.

Это – Высшая школа международного бизнеса, Высшая школа менеджмента, факультет второго высшего и дополнительного образования (в его



составе курсы повышения квалификации и курсы подготовки управленческих кадров (Президентская программа)), Центр языковой подготовки, Центр делового образования, Центр корпоративного развития, Приволжский центр переподготовки военнослужащих, УМЦ по аттестации профессиональных бухгалтеров, УМЦ по аудиту, УМЦ по развитию предприятий и рынка недвижимости, Межрегиональный учебно-консультационный центр «Земля»,

Авторизованный центр образования и сертификации по программам «1С» и «БЭСТ», Центр маркетинговых исследований, факультет повышения квалификации преподавателей, Центр оценки и сертификации профессиональных квалификаций, Сызранский филиал Самарского государственного экономического университета (СГЭУ).

В сфере ДПО за последние годы достигнуты следующие результаты (таб.1).

Таблица 1- Результаты деятельности ДПО за период 2010-2014 гг.

| № п/п | Показатели                                  | Годы  |       |       |       |       |
|-------|---------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       |                                             | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
| 1.    | Количество реализуемых программ, <i>ед.</i> | 72    | 75    | 72    | 106   | 84    |
| 2.    | Число слушателей, <i>чел.</i>               | 2765  | 2953  | 2884  | 2921  | 2368  |
| 3.    | Объем работы, <i>тыс. руб.</i>              | 34551 | 46343 | 46756 | 49278 | 51189 |

Сложившийся в университете децентрализованный подход к организации и осуществлению образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам имеет свои положительные моменты:

- финансовая самостоятельность каждого структурного подразделения ДПО (расходование средств осуществляется в соответствии со сметой самостоятельно за исключением отчислений в Централизованный фонд университета, размер которых определяется ежегодно приказом ректора);

- поддержание и углубление связей с непосредственными заказчиками;

- возможность создания новых и трансформации действующих подразделений ДПО в соответствии с вызовами рынка.

Рыночная ориентированность и финансовая самостоятельность подразделений дополнительного и бизнес-образования являются важным фактором мотивации персонала и обеспечивают:

- расширение полномочий и функций (поиск заказчиков, подготовка договоров к заключению, составление сметы, разработка учебного плана и программ, подбор и оплата ППС и другое);

- повышение ответственности за эффективность деятельности подразделения;

- создание предпринимательского климата в коллективе;

- создание организационной культуры поведения.

Факультет второго высшего и дополнительного образования (ВВиДО) является крупнейшим структурным подразделением университета, ориентированным на непрерывное профессиональное образование взрослого населения. По количеству реализуемых программ ДПО доля факультета составляет порядка 42,0%, по количеству слушателей – 46,0%, по объему работ в денежном выражении - 25,0%.

В качестве функциональных характеристик непрерывного образования в исследованиях разных авторов называют такие, как:

- компенсаторная, позволяющая человеку наверстать упущенное в процессе получения базового образования;

- адаптирующая, дающая возможность приспособиться к инновационному развитию (через повышение квалификации и профессиональную переподготовку);

- развивающая, направленная на непрерывное развитие человеческого капитала (через систему ДПО, получение

второго высшего и последипломного образования).

Ведущей целью непрерывного образования является подготовка личности, конкурентоспособной на рынке труда.

Деятельность факультета второго высшего и дополнительного образования осуществляется по следующим основным направлениям, соответствующим целям непрерывного образования:

- подготовка бакалавров по экономике и юриспруденции на основе получения второго высшего образования;

- подготовка управленческих кадров на основе реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров

для организаций народного хозяйства РФ (Президентская программа);

- повышение квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих, выборных должностных лиц, депутатов представительных органов местного самоуправления Самарской области;

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка руководителей и специалистов организаций и предприятий Самарской области.

Ежегодно более тысячи человек проходят обучение на факультете (таблица 2).

Таблица 2 - Направления деятельности ДПО за период 2012-2014 гг.

| Направления деятельности                                                                                        | Годы |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
|                                                                                                                 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Подготовка бакалавров (специалистов)                                                                            | 271  | 319  | 254  | 298  | 247  |
| Подготовка управленческих кадров (Президентская программа)                                                      | 32   | 61   | 62   | 81   | 83   |
| Повышение квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих                                     | 322  | 367  | 742  | 411  | 420  |
| Профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов организаций и предприятий | 478  | 326  | 62   | 227  | 600  |
| ИТОГО:                                                                                                          | 1103 | 1073 | 1120 | 1017 | 1350 |

Тем самым факультет вносит свой вклад в достижение целевого индикатора увеличения доли занятого населения, участвующего в непрерывном образовании в возрасте от 25 до 65 лет в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37% в соответствии с Указом президента РФ от 07 мая 2012г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

С 1997 года на факультете осуществляется профессиональная подготовка специалистов в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ (Президентская программа).

Президентская программа нацелена на инновационное развитие российской экономики. Специалисты в процессе

подготовки работают над проектами развития предприятия.

Задачи Президентской программы:

- обеспечение высококвалифицированными менеджерами инновационных секторов экономики;

- подготовка эффективных менеджеров для приоритетных отраслей российской экономики;

- формирование управленческих компетенций у субъектов малого и среднего предпринимательства.

Всего с 1997 года подготовлено 1320 специалистов по программам профессиональной переподготовки.

В 2013 году с целью выявления профессиональных траекторий развития выпускников Президентской программы СГЭУ проведен мониторинг карьеры выпускников, прошедших обучение по Президентской программе в 2007/2008 -

2012/2013 учебных годах. Задача мониторинга - определить изменения в профессиональном и карьерном статусе выпускников.

По результатам мониторинга 20% выпускников создали собственные предприятия или расширили свою текущую деятельность. Около 30% выпускников получили повышение в должности, 30% - повышение в заработной плате, 40% - получили приглашение перейти работать в другие компании, 3% из числа выпускников Президентской программы живут и работают за пределами Самарской области, а также за пределами России.

В настоящее время подготовка осуществляется по следующим направлениям:

Образовательные программы тип В (базовые):

- менеджмент (инновационно-практические технологии в менеджменте);
- менеджмент в АПК (практический менеджмент).

Образовательные программы тип А (проектно-ориентированные);

- финансы (внедрение современных финансовых инструментов в практику управления предприятием).
- маркетинг (внедрение современных маркетинговых технологий в практику управления предприятием).

В последние годы увеличивается доля выпускников проектно-ориентированных программ: 2013г. – 25,9%, 2014г. – 43,4%, 2015г. – 47, 0%.

С 2010 года в рамках Президентской программы реализуются программы повышения квалификации (120 часов):

- Развитие предпринимательства (направления «Создание», «Развитие»).
- Менеджмент в сфере инноваций (направления «Управление инновациями в корпорациях», «Инновационный малый бизнес»).

Основными задачами этих программ являются:

- формирование у специалистов профессиональных и личностных компетенций для создания и развития организации малого бизнеса в области

менеджмента инноваций и практических навыков комплексного решения задач управления инновациями, реализация которых повышает конкурентоспособность организации;

- обеспечение условий для последующего максимального достижения специалистами поставленных целей в сфере малого бизнеса, менеджмента инноваций за счет реализации проектов, разработанных ими в период подготовки.

По этим программам подготовлено 28 специалистов. Такой формат программ оказался не очень востребованным в силу наличия подобных образовательных программ, финансируемых из регионального бюджета, различных фондов поддержки малого и среднего предпринимательства.

Многие из разработанных проектов выпускников Президентской программы успешно реализованы в практике работ предприятий и организаций, в частности проекты, разработанные сотрудниками ЗАО «Евротехника»: «Совершенствование внутрифирменных коммуникаций на предприятии», «Эффективное использование кадрового потенциала», а также другие проекты: «Разработка стратегического развития в ЗАО «ГК «Электроцит», «Разработка бизнес-плана информационно - логистического центра», «Стратегия развития местного скотоводства на примере ООО «Усмановское», а также международные проекты: «Разработка бизнес-плана создания норвежско-российского совместного предприятия по производству автокомпонентов в г. Самара (Самарский опытно-экспериментальный завод алюминиевых сплавов)», «Разработка систем продвижения безалкогольных напитков на региональных рынках (по материалам ООО «Пепси интернешнел Ботлерс» Самара) и другие. Экономический и социальный эффект Президентской программы очевиден.

В связи с финансово-экономическим кризисом и в условиях неопределенности в стране, на наш взгляд, перспективы развития Президентской программы могут состоять в следующем:

1. Преобразование статуса Президентской программы из федерального в региональный: Президентская - Губернаторская.

2. Определение актуальных направлений подготовки управленческих кадров для региона.

3. Расширение специализаций с возможностью выбора в зависимости от региональных приоритетов.

4. Реализация проектов по заказу регионального правительства.

5. Расширение географии участников за счет внедрения дистанционного формата обучения.

Достижению результатов в развитии дополнительного профессионального образования на факультете способствует:

- реализация концепции непрерывного образования в рамках одного подразделения (получение высшего образования – профессиональная переподготовка - повышение квалификации);

- предоставление качественных образовательных услуг за счет привлечения квалифицированного преподавательского состава из лучших преподавателей университета, специалистов практиков, создание привлекательных материальных условий для них;

- сложившееся многолетнее партнерское сотрудничество с заказчиками программ дополнительного профессионального образования.

### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Баранова В.В. К вопросу о финансовом имидже предприятия //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 26 – 32.
2. Горбунова О.А., Мавляева Ю.О. Основные направления повышения конкурентоспособности промышленного предприятия на примере компании ООО «Ортопласт» //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 65 – 72.
3. Грешнов М.В. Человеческий ресурс как фактор финансового взаимодействия государства и малого бизнеса //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 59 – 64.
4. Данилова Т.М., Перов С.Н., Сыщикова Т.Л. Интерактивные технологии в формировании коммуникативных компетенций будущих менеджеров //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 114 – 121.
5. Дровяников В.И., Чумак В.Г., Хаймович И.Н. Пути реализации инновационной модели подготовки управленческих кадров/ Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. С. 91-96.

### **THE PREPARATION OF HIGH-QUALIFIED MANAGEMENT PERSONNEL AS A FACTOR OF INNOVATION REGION DEVELOPMENT**

© 2015 Olga.V. Bakanach, Vyacheslav. M. Kornev,

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
“Samara State University of Economics”

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
“Samara State University of Economics”

The article illustrates the issue of the system development of additional professional education in an economic university, the realization of continuous education concept on the faculty of the second

higher and additional education. It also shows the results and prospects of professional development, the second higher education, of the realization of core courses and project-oriented programs, measures of advanced training, the article reveals the factors of positive influence on the development of additional professional education at the university.

Key words: continuous education concept, the structure of educational programs, second higher education, professional development, core courses and project-oriented programs, advanced training.

## КОМПЬЮТЕРНАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ

© 2015 Л.Н. Балыкова, С.И. Нестерова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье описываются особенности компьютерной симуляции бизнес-процессов и таких интерактивных форм обучения, как деловые игры и работа в группах на примере использования компьютерной деловой игры при обучении слушателей Президентской программы по подготовке управленческих кадров. Представлены преимущества и недостатки указанных инструментов обучения, подробно описана сама игра, а также особенности формирования учебно-познавательных, информационных и коммуникативных компетенций слушателей.

Ключевые слова: симуляция, интерактивные формы обучения, игровой подход к обучению, компьютерная деловая игра, работа в группах, самостоятельная работа, имитационное моделирование, информация, компетенции, эффективность обучения.

Сегодня не вызывает сомнения тот факт, что быстроменяющийся мир бизнеса предъявляет новые, повышенные требования к подготовке специалистов, которые можно удовлетворить только используя современные методы и технологии преподавания [1 – 5, 7, 10]. Некоторые из них базируются на имитационном моделировании.

Имитационное моделирование (симуляция) – это распространенная разновидность аналогового моделирования, реализуемого с помощью набора математических средств, специальных компьютерных программ-симуляторов и особых ИТ, позволяющих создавать в памяти компьютера процессы-аналоги, с помощью которых можно провести целенаправленное исследование структуры и функций реальной системы в режиме ее «имитации», осуществить оптимизацию некоторых ее параметров [9]. Симуляция – это имитационное представление функционирования одной системы или процесса посредством функционирования другой. Понятие «симуляция» представляет собой когнитивный и социокультурный феномен [2] и включает в себя два важных момента. Первый – это сама модель, т.е. что-либо, что может быть смоделировано. Причем модель при этом может быть как физическая (например, модель самолета), аналоговая (шкальная, например, где вес

представлен натяжением пружины), так и схематическая (например, организационная структура) или символическая (например, компьютерный код) [11]. И второй момент – функционирование модели во времени или «придание ей жизни», т.е. серия действий модели с реакцией среды на нее. Например, при подготовке летчика на модели самолета имитируются различные внешние условия, на которые курсант должен выдать соответствующую реакцию и действие. Это позволяет подготовить его к реальным экстремальным условиям полета, будь то турбулентность, отказ двигателя или хвостовое вращение. Симулирование позволяет выполнять несколько итераций одного и того же действия, что усиливает обучающий эффект. Симулирование также позволяет «управлять временем», когда, например, летчик-курсант в течение получаса испытывает все ситуации девятичасового трансатлантического полета. Подобное испытание проводится автопроизводителем над дверцами автомобиля: в то время как автомобилист открывает и закрывает дверцу своего автомобиля в среднем шесть раз в день, робот автозавода делает эти действия каждые пять секунд, имитируя годы службы автомобиля. Принципиальное отличие робота от симулятора полетов при этом в наличии специального программного обеспечения.



Хотя термин «симуляция» может иметь различные значения в зависимости от области применения, в бизнес-деятельности обычно используется компьютерная модель реальной бизнес-системы, над которой проводят различные эксперименты. Эти эксперименты могут быть предприняты до того, как реальная система начнет действовать, чтобы разработать ее структуру, увидеть, как она будет реагировать на модификацию правил функционирования или оценить возможности системы реагировать на какие-либо структурные трансформации.

Симуляция особенно подходит для ситуаций, в которых размер или комплексность проблемы делают использование оптимизационных техник трудным или невозможным. Таким образом, симуляция полезна для обучения менеджеров и рабочих тому, как действует реальная система для демонстрации эффектов от вариации системных переменных в условиях реального времени и организационных изменений.

Перечислим основные преимущества и недостатки симуляции.

Преимущества:

1. Изучение модели часто приводит к лучшему пониманию реальной системы.

2. Симулирование позволяет «сжимать» время: годы эксплуатации реальной системы могут быть сжаты в минуты и секунды на симуляторе.

3. Симулирование не прерывает текущие процессы в реальной системе.

4. Симуляция может быть использована как игра при отработке каких-либо навыков.

5. Симуляция обеспечивает более реалистичное повторение системы, чем математический анализ.

6. Симулирование может быть использовано в условиях, неподходящих для стандартного математического анализа, например для анализа быстротечных процессов, для которых обычный математический анализ не используется.

7. Существует много уже разработанных «стандартных» моделей,

покрывающих широкий спектр тем, особенно для бизнеса.

8. Симуляция отвечает на вопрос: «А что если?»

Недостатки:

1. Несмотря на то, что много времени и усилий может быть затрачено на разработку симуляционной модели, нет гарантии того, что та будет обеспечивать «хорошие» решения поставленных задач.

2. Результаты действий симуляционной модели бездоказательны. Симуляция подразумевает бесчисленные повторения последовательности действий, основанных на теории случайных чисел. На первый взгляд стабильная система при соответствующем сочетании входных параметров (что, однако, маловероятно) может выйти из строя. Невозможно доказать, что работа модели полностью надежна.

3. В зависимости от системы, подвергающейся симуляции, построение симуляционной модели может занять от 1 человека-часа до 100 человеко-лет. Сложные системы могут быть очень дорогими и трудоемкими.

4. Симуляция может быть менее точной, чем математический анализ, т.к. она основана на случайных величинах. Если данная система может быть представлена математической моделью, вероятнее, она будет более пригодна, чем симуляция.

5. На работу комплексной модели могут потребоваться значительные затраты машинного времени.

6. Техника симуляции, не смотря на постоянное развитие, по-прежнему не имеет стандартизованного подхода к решению задачи. Это ведет к тому, что модели одной и той же системы, построенные разными исполнителями, могут существенно различаться.

Суть интерактивных методов обучения – «обучаться, играя». Они базируются на интенсивной передаче информации, возможности развития самостоятельности, обучении как специальным, так и поведенческим навыкам одновременно.

Основные отличия интерактивных форм обучения от традиционных определяются

не только методикой и техникой преподавания, но и высокой эффективностью учебного процесса [5], которая проявляется в следующем:

- достигается повышение мотивации обучаемых;
- теоретические знания закрепляются на практике;
- растет самосознание обучаемых;
- вырабатываются навыки принятия самостоятельных и коллективных решений;
- развиваются способности к социальной интеграции;
- приобретаются навыки разрешения конфликтов, нахождения компромиссов.

Интерактивные формы обучения выступают одним из средств получения экономических знаний путем участия в игре. При этом реальность экономической жизни осваивается в т.ч. через деловые экономические игры и работу в группах.

Деловые игры призваны проиллюстрировать изучаемую проблему, повысить гибкость поведения учащегося, развить их коммуникативные способности. Они являются центральным методом формирования личностной многогранности и умения действовать. Они готовят к предстоящим трудным ситуациям, помогают расширить спектр альтернативных действий, выбрать лучшие варианты, обсудить полученные результаты. Целью любой деловой игры является разрешение различных противоречий. Можно выделить два типа деловых игр: требующие предварительной теоретической и практической подготовки и рассчитанные на реализацию непосредственно после формулировки правил игры [8].

Работа в группах является основой интерактивных форм обучения.

Общеизвестно, что можно выделить различные по глубине ступени обучения, как-то:

#### 1. Знание-воспроизведение.

На этой ступени обучающийся знакомится с важнейшими темами и соответствующими взаимосвязями. Он способен некритически воспроизвести

переданные ему знания (перечислить, различить).

#### 2. Познание-передача.

На этой ступени уже возможно смысловое перенесение усвоенного материала на новые области. Участник обучается практическому применению знаний настолько, насколько требуется для решения схожей проблемы или для того, чтобы разъяснить усвоенное другим людям.

#### 3. Оценка-творчество.

Эта ступень обучения предполагает переход к творческому применению полученных знаний. Участник включается в занятие таким образом, чтобы самостоятельно сформулировать и решать проблемы, расширять собственные знания, принимать и оценивать решения.

Активная самостоятельная работа имеет ряд преимуществ:

- способствует лучшему запоминанию содержания занятия;
- формирует целостную картину взаимосвязей и взаимодействия отдельных частей целого;
- позволяет достичь положительной мотивации участников;
- повышает работоспособность.

В отличие от самостоятельной работы в одиночку групповое обучение способствует развитию тех социальных качеств, которые необходимы для успешной работы в коллективах. Как правило, работа в группах строится по следующей схеме:

1. Вводная часть для всех участников.
2. Работа в небольших группах.
3. Заключительная совместная фаза, в которой обсуждаются и обобщаются сообщения отдельных групп.

Чтобы групповое обучение проходило достаточно успешно, необходимо соблюдение следующих условий:

1. Группа должна быть достаточно маленькой, чтобы действительно все имели возможность высказаться.
2. Группа должна быть достаточно большой, чтобы в ней хватало и знаний, и мнений.
3. Все члены группы должны быть равноправны.

4. Все члены группы должны быть подготовлены для этой работы и придерживаться определенной самодисциплины.

5. Ответственность за руководство работой может брать на себя специальный модератор, или члены группы берут ее на себя сами попеременно.

Компьютерные деловые игры успешно сочетают в себе преимущества симуляции и интерактивных методов обучения. Для слушателей Президентской программы, обучающихся по направлению «Эффективное управление финансами», в рамках курса «Финансовый анализ в принятии управленческих решений» в ЧОУ ВО «Международном институте рынка» используются деловые компьютерные игры серии «Бизнес-курс»: «Корпорация Плюс» (БК-КП), версия 4 и «Максимум» (БК-М), версия 1. Игровые имитации проводятся в конце освоения дисциплины после того, как слушатели ознакомлены с темами «Введение в финансовый анализ», «Общая оценка финансового состояния предприятия», «Анализ платежеспособности и ликвидности», «Анализ деловой активности», «Анализ прибыльности и рентабельности», «Анализ финансовой устойчивости. Аналитическая диагностика вероятности банкротства организации и рейтинговая оценка ее финансового состояния», поскольку они требуют знания теоретических основ финансового анализа для разработки грамотного управленческого решения.

Имитационное моделирование в данном случае структурно состоит из двух частей. Сначала слушатели работают с программой БК-КП, где игровая рыночная ситуация полностью определяется компьютером. На этом этапе слушатели знакомятся с программой, ее интерфейсом, правилами принятия и реализации решений, комплектом отчетности, особенностями расчета рейтинга. Данная стадия обучения предусматривает работу слушателя с программой один на один, поэтому каждый участник получает индивидуальное рабочее место и самостоятельно конкурирует с

компьютером. На втором этапе реализуется игра-соревнование между слушателями с помощью коллективного варианта БК-М. На данной стадии группа делится на несколько команд по 2 – 4 человека в каждой. Каждая команда выбирает своего генерального директора, директора по производству, финансового директора, маркетолога и закрепляет за каждым из них зону ответственности. В случае, если участников в команде меньше, чем названных должностей, один человек совмещает несколько позиций. На этом этапе для группы важно не только правильно проанализировать рыночную ситуацию и принять решение, но и договориться между собой, поскольку участники команды могут иметь диаметрально противоположные взгляды, так как каждый из них смотрит на ситуацию с позиции своего функционала. В случае неверно принятого решения, когда участники неправильно спрогнозировали поведение рыночных агентов, членам команды важно сделать выводы, проанализировать свои ошибки, а не набрасываться друг на друга с обвинениями. Преимуществом этого этапа обучения является то, что рыночная ситуация во многом зависит от самих слушателей, поскольку ими контролируется большая часть рынка. Для повышения эффективности обучения рекомендуется проходить курс неоднократно с постепенным увеличением сложности исходных условий, что возможно, поскольку часть экзогенных сценарных параметров может быть изменена администратором игры.

Рассмотрим стандартный алгоритм проведения игры. На ее начало все команды имеют зарегистрированное предприятие с уставным капиталом 100 тысяч рублей, полностью оплаченный денежными средствами, и нулевой рейтинг. В этом месяце участники должны определиться с покупкой оборудования и типом рынка, на котором они в дальнейшем собираются работать. Предлагается три варианта рынка с продукцией А, В и С. В зависимости от выбранного места деятельности игроки

осуществляют покупку оборудования одноименного названия. Как правило, на начало игры участники, даже воспользовавшись кредитом, могут приобрести оборудование только типа А, которое требует наименьших вложений. Любой тип оборудования предлагается в пяти модификациях, каждая из которых отличается не только ценой, но и экономико-эксплуатационными характеристиками (материалоемкостью, рабочим ресурсом, мощностью, нормативом рабочих и т.д.). Уже на данном этапе соревнования слушатели столкнутся с непростой ситуацией выбора, так как программа не предлагает единственного лучшего вида оборудования, каждое из предложенных лучше и хуже, чем остальные по какому-то параметру. В БК-М предлагаются расширенные возможности: покупка оборудования может быть произведена в рассрочку или его можно взять в лизинг.

Приняв решение и перейдя на следующий месяц, команды должны будут выбрать вид закупаемого сырья аналогичным образом. Участникам также следует продумать, с какой интенсивностью они будут работать, поскольку от этого зависит количество закупаемого сырья. Если на данном этапе игры они неверно рассчитают расход сырья и закупят меньше, то в следующем месяце не смогут трудиться планируемое количество смен, при этом затраты на хранение сырья они понесут.

Перейдя на третий месяц, команды должны указать в специальном окне выбранное количество смен и занятость. Максимально возможное количество рабочих часов – 24, т.е. работники могут трудиться в 3 смены по 8 часов или в 2 смены по 12 часов. При этом второй вариант более затратный, т.к. дополнительные 4 часа оплачиваются по повышенным ставкам. Решение о занятости также не является очевидным, т.к. участники еще не знают, какова ситуация на рынке и будет ли востребована их продукция. Кроме того, ужесточение режима эксплуатации

оборудования против обычного (8 часов) ведет к более быстрому износу техники.

Четвертый месяц игры – это период, в котором участники впервые принимают решение о продаже своей продукции. Здесь важно правильно установить цену на нее, расходы на рекламу и ставку комиссионного вознаграждения торговым агентам. Кроме того, в БК-М можно предусмотреть для клиентов рассрочку оплаты, а также допускается факторинг.

Начиная с пятого месяца игры решения будут приниматься по аналогии, только их перечень будет расширяться: выплата дивидендов, участие в капитале других компаний, выпуск и покупка акций, работа с депозитами, покупка нового и списание старого оборудования, выход на новые рынки сбыта и т.д. Компания постепенно разрастается, задачи, стоящие перед участниками, усложняются. Стадия роста рынка сменяется спадом, конкуренция ужесточается, игрокам приходится придумывать новые способы ведения финансово-хозяйственной деятельности, чтобы удержаться на рынке.

Для принятия всех решений программа выдает большое количество аналитических отчетов [8]. Так, например, при выборе оборудования не лишним будет воспользоваться информацией, представленной в отчетах по инвестиционному анализу, а при решении вопроса о привлечении капитала – в отчетах по анализу капитала. Принимая решение о ценовой политике и затратах на рекламу, участникам следует учитывать среднерыночные цены и затраты конкурентов, уровень спроса, качество и запасы продукции на складе. Программа дает возможность проводить сценарные анализы, например, определяя чувствительность прибыли по отношению к изменениям цены, количества и затрат на продукцию.

Одной из опасностей, подстерегающей игроков, является получение предприятием овердрафта – кредита, выдаваемого компании на покрытие кассового разрыва, обнаруженного при переходе на следующий месяц. Данный тип кредита отличается от обычного тем,

что он выдается только на месяц под более высокую процентную ставку, чем стандартный банковский. По правилам игры предприятие объявляется банкротом, если оно, получив два месяца подряд овердрафт, имеет отрицательный остаток лимита банковского кредитования. Иными словами, участникам всегда надо следить за своими доходами и расходами, не допуская отрицательного остатка денежных средств на конец периода. В этом могут помочь полный и краткий прогноз денежного потока.

Программа имеет обширную базу налоговой и бухгалтерской отчетности, причем подготовленной как в соответствии с требованиями российского законодательства, так и в соответствии с международными стандартами: бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет о движении денежных средств, отчет об изменениях капитала, декларации по НДС, налогу на имущество организации, налогу на прибыль и т.д. Для принятия решений по финансовой деятельности можно воспользоваться анализом финансовых показателей: программа предлагает динамику показателей ликвидности, рентабельности, рыночной активности, финансовой устойчивости, оборачиваемости, факторный анализ по формуле Дюпона, оценку вероятности банкротства по коэффициенту Альтмана. Для наглядности значения многих показателей можно представить в виде диаграмм. Отчеты и результаты анализа могут быть экспортированы в Excel, что может быть удобным для детального разбора своих решений вне аудиторных занятий или подготовки на их основе курсового проекта или другой зачетной работы.

Существенную помощь участникам может оказать подробная справочная система с хорошо структурированным содержанием, где представлены не только детальное описание правил игры, но и теоретические основы анализа микро- и макроокружения предприятия. Много внимания уделено анализу и стратегическому планированию – важнейшим аспектам игры. Для лучшего

понимания описываемого, а также более эффективного взаимодействия участников в справочной системе имеется глоссарий встречающихся терминов. Для быстрого нахождения информации предусмотрено окно поиска по справочной системе.

На протяжении всего игрового курса программа выдает справочные сообщения, помогающие обратить внимание участников на необходимость смены оборудования из-за износа, изменения ценовой политики из-за несбалансированности спроса и объема производства, выплаты дивидендов, что оказывает большое влияние на рыночную цену акций компании, планирования денежных потоков из-за больших выплат по кредитам и т.д.

Оценка эффективности игры проводится по рейтингу, который зависит от трех составляющих: чистой прибыли, рентабельности капитала, рыночной цены акции. На протяжении всей игры значение рейтинга меняется. Очень часто участники, лидирующие в середине игры, под конец меняются позициями с отстающими. Как показывает практика, слушатели, играющие впервые, обычно добиваются рейтинга не более 150, однако при последующих играх рейтинг существенно увеличивается у всех участников, достигая в среднем 800. Обычно слушатели успевают опробовать несколько стратегий поведения и выбирают в дальнейшем более результативные, в частности, стараются как можно быстрее выйти на рынки В и С, поскольку для них характерны большая рентабельность, и это помогает существенно повысить рейтинг.

Следует отметить, что слушатели Президентской программы положительно оценивают идею включения игр «Бизнес-Курс» в учебный процесс, поскольку видят в этом ощутимую пользу. Во-первых, как отмечают участники игры, БК-КП и БК-М помогают лучше усвоить теоретические вопросы, изучаемые на всех экономических дисциплинах Президентской программы, увидеть практическое применение полученным знаниям. Кроме того, игра носит комплексный характер, поэтому помогает



проследить взаимосвязи между различными дисциплинами. Во-вторых, подобные игры учат работать в команде, развивая коммуникативные компетенции. В-третьих, БК-КП и БК-М развивают стратегическое мышление, поскольку в них требуется, принимая решение, учитывать множество факторов и работать на перспективу. В-четвертых, программы позволяют получить опыт принятия решений с разных должностных позиций, который зачастую невозможно получить, работая в крупной компании с четко

распределенным функционалом. В целом же, решения, принимаемые в БК-КП и БК-М, не слишком расходятся с практикой (хотя, конечно, некоторые аспекты здесь существенно упрощены). Например, так же, как и в жизни, они принимаются в условиях риска и неопределенности, зависят от действий множества экономических агентов, поэтому получаемые результаты не всегда соответствуют рациональным ожиданиям участников.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Балыкова Л.Н., Нестерова С.И. О некоторых методах подготовки слушателей президентской программы // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014. - № 12-2. - С. 54 - 58.
2. Бодров А.А. Виртуальная реальность: становление, сущность, формы проявления: монография /А.А. Бодров – Самарское отделение Литфонда, 2006, С.232.
3. Герасимов Б.Н. Подготовка российских управленцев в контексте современных требований // Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара) «Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики». - Самара, 2014. - С. 115 - 122.
4. Данилова Т.М., Перов С.Н., Сыщикова Т.Л. Интерактивные технологии в формировании коммуникативных компетенций будущих менеджеров // Вестник Международного института рынка. - 2015. - № 1. - С. 114 - 121.
5. Дровяников В.И., Чумак В.Г., Хаймович И.Н. Пути реализации инновационной модели подготовки управленческих кадров // Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара) «Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики». - Самара, 2014. - С. 91 - 96.
6. Интерактивные методы подготовки менеджеров / Под ред. Сучковой А.А.-М..Дмитрейд График Групп, 2002. – С. 304.
7. Китаев Д.Ф., Макаров А.А., Макарова Л.В., Смольников С.Д. Квалиметрия компетенций в образовательных системах // Вестник Международного института рынка. - 2015. - № 1. - С. 122 - 126.
8. О проекте «БИЗНЕС\_КУРС». [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.vkbb.ru/aboutbc.html>.
9. Петрова С.А., Иванова Н.В. Активные формы и методы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара) – Самара: «Издательство СНЦ», 2014. С.134-139.
10. Плотникова И.В. Методология моделирования систем. Лекция 3. Имитационное моделирование. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://portal.tpu.ru:7777/SHARED/i/INNA/umkd/Tab/lek\\_3.pdf](http://portal.tpu.ru:7777/SHARED/i/INNA/umkd/Tab/lek_3.pdf).



11. Рамзаев В.М., Чумак В.Г. Качество и конкурентоспособность в образовании: проблемы управления и пути решения // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королёва (национального исследовательского университета). - 2005. - № 1 (7). - С. 137 - 141.

12. Chase R.B., Aquilano N.J. Production and operations management: a life cycle approach. – 5th edition. Published by Richard D. Irwin, Inc., Boston, MA TS155.C424 1989. – 942 p.

## **COMPUTER BASED BUSINESS GAME AS AN EFFECTIVE EDUCATIONAL INSTRUMENT**

© 2015 Svetlana I. Nesterova, Lyudmila N. Balykova

International Market Institute, Samara, Russia

The article studies the specifics of computer simulation of business processes and ways of interactive education techniques such as business games and group study using computer based business game for Presidential Program for Managers. The article lists the advantages and disadvantages of such learning tools; it describes the game itself in details, and the peculiarities of educational, awareness-raising, and communicative competencies of the Program participants.

Key words: simulation, interactive educational techniques, education through gaming, computer based business game, group work, independent study, imitation modeling, information, competencies, education effectiveness.

## НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

© 2015 В.В. Баранова, Т.Л. Сыщикова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена формированию кадрового потенциала на основе непрерывного обучения, самообразования, личностного роста специалистов. В основе подготовки профессионалов лежит реализация компетентностного подхода, что находит отражение в организации учебного процесса в образовательном учреждении. Рассмотрены основные составляющие компетентностного подхода. Предложена модель формирования компетентностно-ориентированного специалиста. В статье приводятся также статистические данные по образовательным учреждениям и выпускникам за последние 5 лет.

Ключевые слова: кадровый потенциал, квалификация работника, послевузовская подготовка, президентская программа, умения и навыки, компетентностный подход, среднее профессиональное образование, востребованный на рынке труда специалист (выпускник).

Одной из составляющих любого производственного процесса являются трудовые ресурсы, или рабочая сила.

От квалификации работника зависит не только качество производимой продукции, оказываемых услуг и выполняемой работы, но также и величина затрат рабочего времени, количество израсходованных материалов и многое другое. Таким образом, себестоимость продукции, работ, услуг зависит от знаний и практических навыков конкретного исполнителя. Развитие экономики страны связано с профессиональными качествами каждого работающего, независимо от того, где он трудится – на производстве, в сфере обслуживания, в здравоохранении, образовании или в области культуры.

Настоящий период времени характеризуется тем, что работодатели хотят получить грамотного, опытного профессионала, не затрачивая время и средства на обучение сотрудника. Большинство вакансий имеет условие: «опыт работы по специальности от ... лет».

Выпускники вузов в этом отношении – самая незащищенная категория. Отсутствие системы распределения, действовавшей в доперестроечное время, привело к тому, что молодые специалисты не могут устроиться работать по профессии. При этом предприятия

нуждаются именно в работниках тех специальностей, которые написаны в дипломах выпускников, но хотят получить готовых корифеев, а не неопытную молодежь, только что покинувшую аудиторию.

Учебные заведения сталкиваются с проблемой поисков баз практики. Когда существовало распределение молодых специалистов, предприятия подавали в институты заявки и были заинтересованы познакомиться с будущими работниками еще на практике – производственной или дипломной. Обучающиеся, побывав на практике на предприятии, могли понять, правильно ли они сделали свой выбор.

Сейчас поиск базы практики осуществляется, в основном, самим обучающимся. В лучшем случае в учебном заведении кто-то занимается этим вопросом, но и в том и в другом случае этот поиск основывается на личных связях и знакомствах.

Конечно, сожалеть об утраченном опыте бессмысленно, но организовать взаимодействие работодателей и учебных заведений в рамках региона вполне возможно. Крупные предприятия имеют возможность не обращаться к «хэджхантерам» в поисках нужного специалиста, а подготовить из вчерашнего обучающегося профессионала, ориентированного именно на данное производство.

Профессионализм работника – это понятие не статичное, требует постоянного развития и совершенствования в течение всей его деятельности.

Несмотря на то что расходы на повышение квалификации персонала ложатся на затраты организации, уменьшающие налогооблагаемую прибыль и, тем самым, сумму налога на прибыль, учат своих работников, в основном, либо бюджетные учреждения, либо особо крупные предприятия.

Необходимо отметить, что послевузовская подготовка является мощным стимулом для работника совершенствовать свои знания и навыки. Так, например, государственный или муниципальный служащий для включения в кадровый резерв может быть направлен в образовательную организацию в соответствии с заказом на повышение квалификации [6].

Во многих учебных заведениях есть отделения дополнительного образования и повышения квалификации, но основная масса слушателей – это те, кто за свои деньги получает новую специальность. За счет организации учатся обычно только работники банков.

*\*Факультет дополнительного образования ЧОУ ВО «Международный институт рынка» оказывает услуги как в области повышения квалификации специалистов, так и в области профессиональной переподготовки кадров по специальностям: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Менеджмент организаций», «Управление и экономика предприятий и организаций», «Кадровый менеджмент», «Финансы и кредит», «Оценка стоимости предприятия».*

Требования законодательства требуют от представителей бухгалтерской профессии постоянно совершенствоваться, получать аттестат профессионального бухгалтера, ежегодно посещать 40 часов занятий по повышению квалификации [8]. И это оправдано! Постоянные изменения законов и методик учета обязывают бухгалтеров постоянно пересматривать нормативно-правовые документы, изучать инструкции и методические указания,

знакомиться с публикациями в специализированных периодических изданиях, обмениваться мнениями и делиться опытом в блогах и на семинарах. И, к сожалению, чаще всего это делается за счет личных средств.

*\*На факультете дополнительного образования Международного института рынка осуществляется подготовка профессиональных бухгалтеров, проводятся занятия по повышению квалификации бухгалтеров и аудиторов.*

Особое место в системе послевузовского образования занимает Президентская программа, которая частично финансируется за счет средств бюджета. Слушатели этой программы отличаются хорошей профессиональной подготовкой и высокой степенью мотивации. В процессе обучения они демонстрируют навыки работы в команде, проводя коллективные исследования, а затем разрабатывают и защищают свой индивидуальный проект, решая проблему, поставленную еще при поступлении на программу. Выпускники Президентской программы – это мощный кадровый потенциал, способный развивать экономику региона [5, 3].

*\*Международный институт рынка с 1999 года является участником подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. В рамках Президентской программы ведется подготовка по направлениям «Менеджмент» (Стратегия развития предприятия сферы услуг и Инновационный и проектный менеджмент организации) и «Финансы» (Эффективное управление финансами).*

В основе подготовки управленческих кадров в рамках Президентской программы лежит реализация компетентностного подхода. Для успешного ведения бизнеса требуются профессионалы, способные ориентироваться в условиях быстро меняющейся конкурентной среды, оперативно реагирующие на происходящие перемены в обществе. Обучение на Президентской программе

способствует подготовке профессионалов, соответствующих запросам рынка, бизнеса, государства. Просто получения новых знаний для этого недостаточно, необходима гибкость и нестандартность

мышления, способность принимать решения в условиях неопределенности. Пример ключевых компетенций представлен в таблице 1. [4].

Таблица 1 – Ключевые позиции выпускника президентской программы

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Личностная компетентность       | Способность к профессиональному общению<br>Способность к сотрудничеству<br>Способность к саморазвитию<br>Ответственность за результаты профессионального труда<br>Готовность к профессиональному росту<br>Нацеленность на успех<br>Способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие<br>Устойчивость к стрессу                                                                                                    |
| Профессиональная компетентность | Способность применять специальные знания и умения<br>Способность к развитию профессиональных навыков<br>Способность достижения высокого уровня профессионализма<br>Способность быстро осваивать новое в профессии<br>Способность достижения результатов                                                                                                                                                                             |
| Компетентность руководителя     | Способность работать с целями и ценностями компании<br>Способность к постановке задач<br>Способность создавать условия для развития сотрудников<br>Способность к эффективным внешним и внутренним коммуникациям<br>Способность подбирать ключевых сотрудников компании<br>Способность управлять ресурсами<br>Способность эффективной организации собственного времени и времени сотрудников компании<br>Способность решать проблемы |

Системная подготовка кадров в рамках компетентностного подхода будет способствовать развитию экономики, эффективному использованию интеллектуальных ресурсов, повышению финансового имиджа и инвестиционной привлекательности компаний, достижению конкурентоспособного положения на рынке [1, 2].

В течение своей жизни человеку приходится постоянно расти над собой, получая новые знания и умения. Именно это может гарантировать его востребованность как специалиста, его конкурентоспособность в нынешнее сложное время.

Мировой финансовый кризис и обострение политического и экономического давления на Россию со стороны правительств иностранных

государств приводят, с одной стороны, к подъему предпринимательской активности (импортозамещение и прочее), а с другой стороны, к уходу с рынка предприятий и индивидуальных предпринимателей, не нашедших сил и возможностей работать в таких трудных условиях, к сокращению рабочих мест в связи с уменьшением объемов производства.

Рост явной и скрытой безработицы заставляет людей увеличивать усилия по получению работы и по закреплению на рабочем месте.

Именно этим можно объяснить рост числа желающих получить среднее профессиональное образование как на базе одиннадцати классов, так и на базе девяти классов.

По данным Центра социального прогнозирования и маркетинга,

численность общеобразовательных учреждений в России составила в 2015 году 43641 школа, из них в Самарской области работают 573 школы. За

последние 5 лет наблюдается отрицательная динамика количества общеобразовательных учреждений (таблица 2, рисунок 1).

Таблица 2 – Изменение числа общеобразовательных учреждений по годам

|                      | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Российская Федерация | 48578 | 46424 | 44996 | 43916 | 43641 |
| Самарская область    | 733   | 724   | 713   | 580   | 573   |

Количество общеобразовательных учреждений в России за 5 лет сократилось на 4937 школ, снижение составило 10,2%.

В Самарской области количество школ снизилось на 160, или на 21,8%.

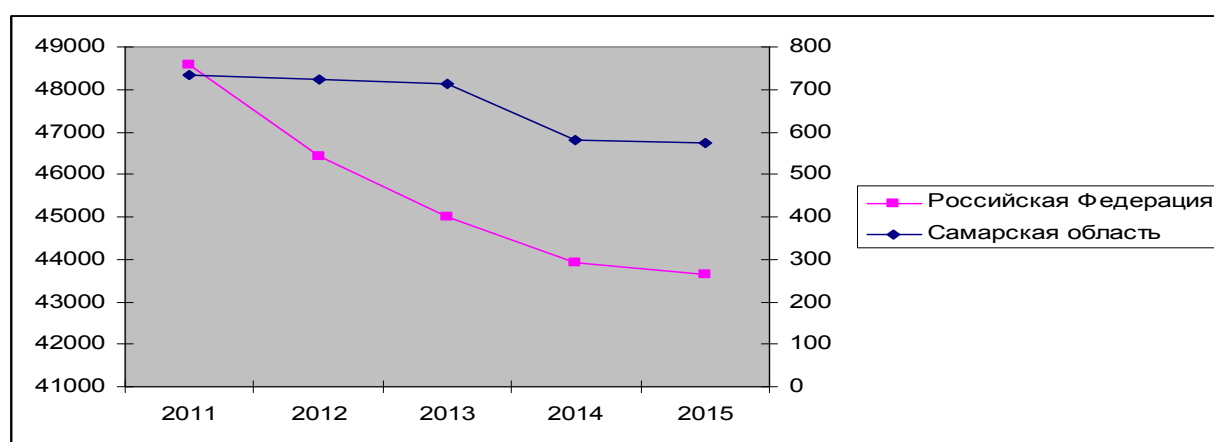


Рисунок 1 - Динамика числа общеобразовательных учреждений по годам

Численность выпускников школ в России в 2015 году составила 622,4 тыс.

чел., из них в Приволжском федеральном округе – 132,2 тыс. чел. (рисунок 2).

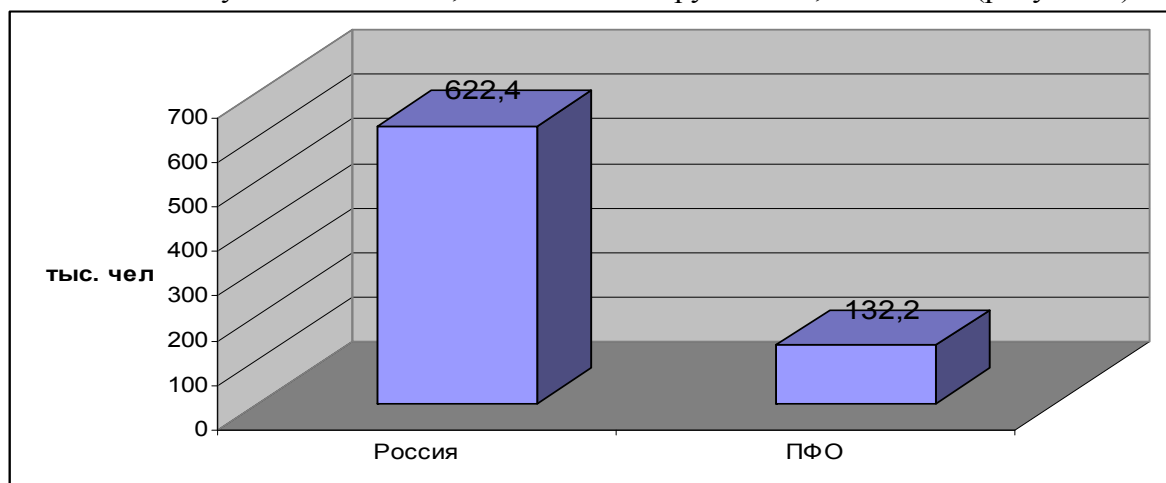


Рисунок 2 - Число выпускников общеобразовательных школ Приволжского федерального округа в общем числе выпускников России в 2015г.

Конечно, из-за неблагоприятной демографической обстановки в 90-х годах XX столетия все еще прослеживается сокращение численности учащихся, но в

Приволжском федеральном округе темпы этого сокращения снижаются (Таблица 3, Рисунок 3).

Таблица 3 - Численность выпускников общеобразовательных школ (тыс.чел.)

|                               | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Российская Федерация          | 737,7 | 732   | 708,5 | 665   | 622,4 |
| Темп роста, %                 | -     | 99,2  | 96,8  | 93,9  | 93,6  |
| Приволжский федеральный округ | 162,0 | 160,5 | 155,6 | 138,7 | 132,2 |
| Темп роста, %                 | -     | 99,1  | 96,9  | 89,1  | 95,3  |

В Приволжском федеральном округе наибольшее сокращение числа выпускников за последние 5 лет

наблюдалось в 2014 г. – 10,9%, в 2015 г. количество выпускников сократилось на 4,7%.

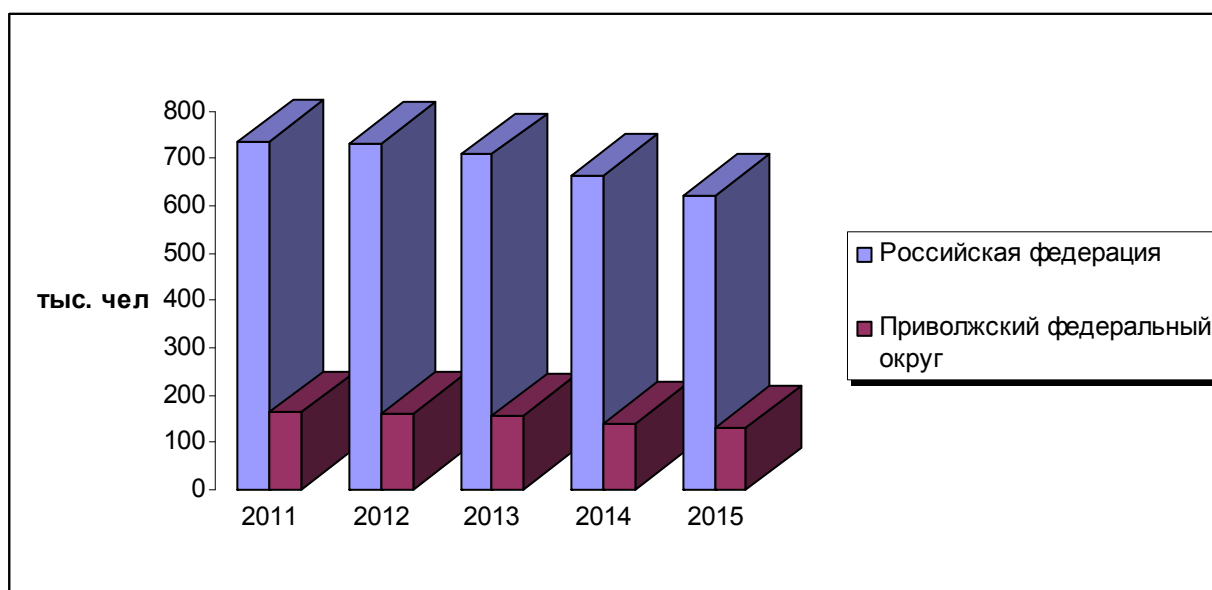


Рисунок 3 - Изменение численности выпускников общеобразовательных школ по годам (тыс. чел.)

\*

Международный институт рынка проводит подготовку бакалавров по направлениям Экономика (профили Финансы и кредит и Экономика предприятий и организаций), Менеджмент (профили Финансовый менеджмент, Менеджмент организаций, Маркетинг), Государственное и муниципальное управление, Организация работы с молодежью, Управление

персоналом. В 2015/2016 учебном году в МИРе обучается более 2000 студентов.

Число российских студентов, получающих высшее образование составило в 2015 году 4741,3 тыс. чел. При этом в учреждениях ВО Приволжского федерального округа обучаются 997,3 тыс. чел, из них 117,7 тыс. чел. – в Самарской области (Таблица 3, Рисунок 5).

Таблица 4 - Число студентов учреждений высшего образования по годам (тыс.чел.)

|                      | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Российская Федерация | 5857,4 | 5453,9 | 5143,7 | 4884,0 | 4741,3 |



|                               |        |        |        |        |       |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Приволжский федеральный округ | 1198,7 | 1117,2 | 1053,0 | 1043,9 | 997,3 |
| Самарская область             | 135    | 128,1  | 122,4  | 121,4  | 117,7 |

Численность обучающихся высшего образования изменяется пропорционально снижению числа выпускников в школах.

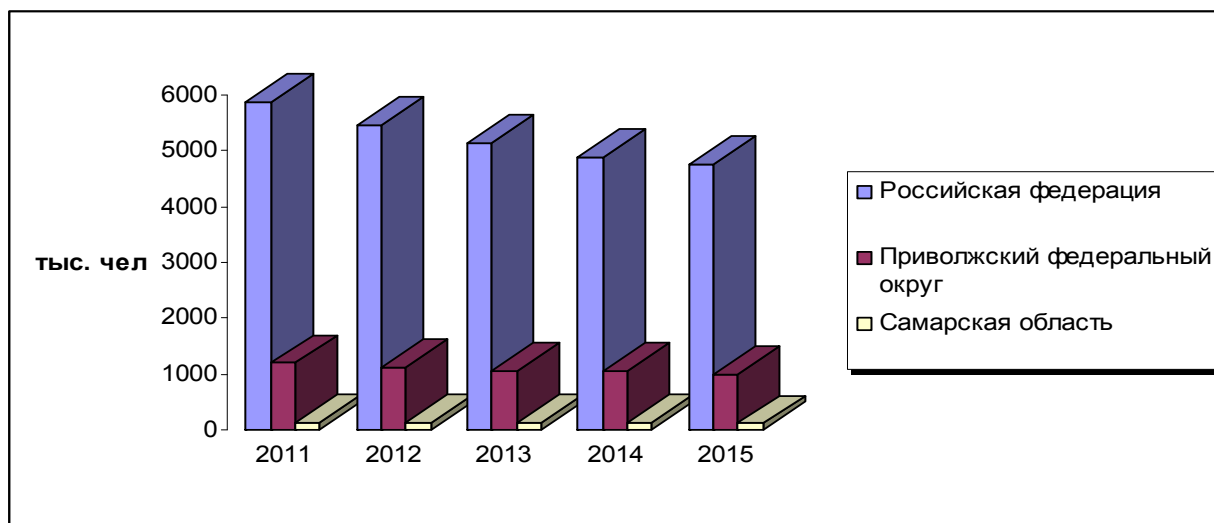


Рисунок 4 - Изменение числа обучающихся в учреждениях высшего образования по годам

Количество молодых специалистов, выпущенных вузами в 2014/2015 учебном году, составило по России 1000,9 тыс. чел.

В Приволжском федеральном округе было выпущено 215 тыс. чел, в Самарской области 25,3 тыс. чел. (Таблица 5, рисунок 5).

Таблица 5 - Число выпускников вузов по годам (тыс. чел.)

|                               | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Российская Федерация          | 1157,2 | 1127,1 | 1084,7 | 1030,5 | 1000,9 |
| Приволжский федеральный округ | 243,2  | 236,7  | 227,2  | 225,2  | 215    |
| Самарская область             | 27,3   | 27,5   | 26,3   | 26,1   | 25,3   |



Рисунок 5 - Динамика выпускников вузов по годам (тыс. чел.)

Среднее профессиональное образование развивается, и многие в настоящее время осознанно выбирают СПО, чтобы раньше

получить профессию, стать независимыми в выборе дальнейшего пути.

По данным Центра социальных прогнозов, в России более полумиллиона средних профессиональных

образовательных учреждений, из них 12,3 тысячи – в Самарской области (Таблица 6).

Таблица 6 - Число средних профессиональных образовательных учреждений по годам (тыс.)

|                               | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Российская Федерация          | 628,8 | 620,8 | 601,6 | 565   | 522,9 |
| Приволжский федеральный округ | 147,1 | 143,6 | 139,2 | 124,2 | 118,0 |
| Самарская область             | 15,3  | 15,0  | 14,5  | 13,0  | 12,3  |

\*

*В Международном институте рынка с 2010 года осуществляется обучение студентов по программам среднего профессионального образования. В настоящее время реализуются программы подготовки специалистов среднего звена по специальностям «Банковское дело», «Право и социальное обеспечение» и «Земельно-имущественные отношения».*

Подготовка специалистов среднего звена ведется в рамках компетентного подхода. Требования работодателя к потенциальному работнику меняются. При этом работодатель на отдельные позиции готов принять на работу специалиста, не имеющего высшего образования, но обладающего определенными качествами, которые формируются у обучающегося посредством освоения как общих, так и профессиональных компетенций. Для сформированности общих компетенций следует особо серьезно подойти к организации внеаудиторной деятельности студентов.

Сформировать профессиональные компетенции позволяет модульное обучение, а также практикоориентированность всей системы среднего профессионального образования.

Способность к обучению по программам среднего профессионального образования сильно различается. Далеко не последнюю роль играет личностное развитие будущих специалистов [7]. На среднее профессиональное образование целенаправленно идут те, кто хочет

быстрее стать самостоятельными и утвердиться в жизни, получить профессию, часть студентов выбирают СПО, не имея возможность поступить на программы высшего образования из-за недостаточного балла ЕГЭ, а часть - понимают, что программы высшего образования они не освоят по причине слабой общеобразовательной подготовки. Получается неоднородный состав контингента, и всем надо дать знания, привить навыки и умения, выпустить специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. Для оценки подготовленности выпускника к будущей специальности надо определить степень (или уровень) сформированности компетенций, которая может быть низкой, средней или высокой.

Слабо обучающиеся студенты, не проявляющие активность во внеаудиторной деятельности, характеризуются низким уровнем освоения компетенций; студенты, тянущиеся за лидером, но не проявляющие инициативу, имеют, как правило, средний уровень сформированности компетенций. Студенты, демонстрирующие отличные знания, творчески активные, имеющие профессиональные достижения, имеют высокий уровень развития компетенций.

Модель формирования компетентностно-ориентированного специалиста представлена на рисунке 7.

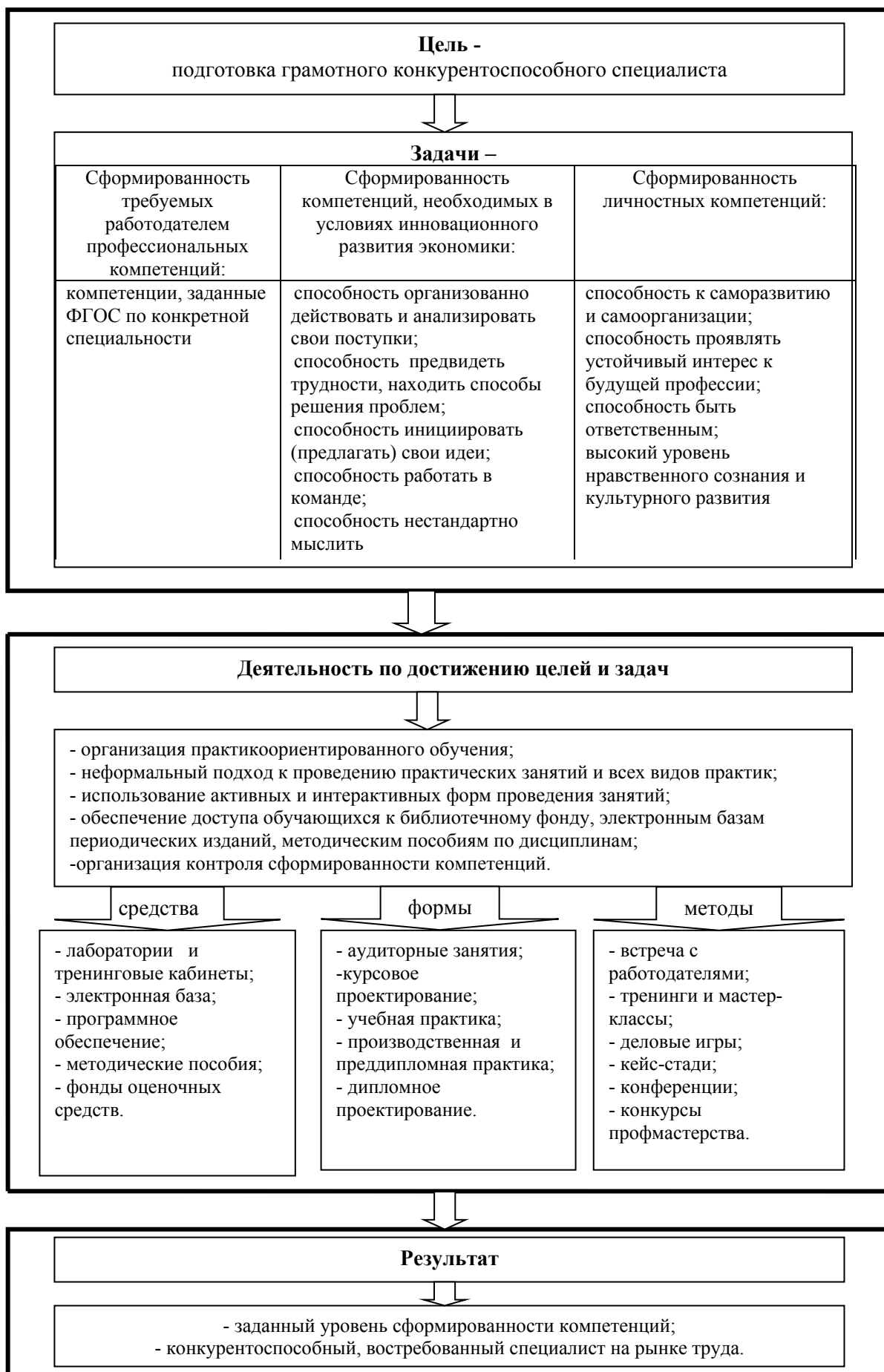


Рисунок 7 - Модель формирования компетентностно-ориентированного специалиста

Работодателю сегодня необходимы специалисты среднего звена, не только владеющие профессиональными компетенциями, но, прежде всего, специалисты, обладающие навыками делового общения, коммуникативными навыками, целеустремленные, желающие самовыражаться, способные вписаться в корпоративные рамки компании, нацеленные на дальнейший карьерный рост и «болеющие» за финансовое благополучие компании.

В свою очередь институты заинтересованы в открытии отделений среднего профессионального образования, так как тем самым они привлекают студентов, которые в дальнейшем, скорее всего, придут в этот вуз получать высшее и послевузовское образование, подтверждая идею непрерывного обучения и подготовки кадрового потенциала для российской экономики.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

6. Баранова В.В. К вопросу о финансовом имидже предприятия //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 26 – 32.
7. Горбунова О.А., Мавляева Ю.О. Основные направления повышения конкурентоспособности промышленного предприятия на примере компании ООО «Ортопласт» //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 65 – 72.
8. Грешнов М.В. Человеческий ресурс как фактор финансового взаимодействия государства и малого бизнеса //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 59 – 64.
9. Данилова Т.М., Перов С.Н., Сыщикова Т.Л. Интерактивные технологии в формировании коммуникативных компетенций будущих менеджеров //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 114 – 121.
10. Дровяников В.И., Чумак В.Г., Хаймович И.Н. Пути реализации инновационной модели подготовки управленческих кадров/ Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. С. 91-96.
11. Петрова С.А., Иванова Н.В. Активные формы и методы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара) – Самара: «Издательство СНЦ», 2014. С.134-139.
12. Лищинская Е.Э., Стуколова Л.З. Развитие личности будущего менеджера как один из ведущих аспектов обеспечения качества его профессиональной подготовки //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 144 – 149.
13. Сыщикова Т.Л. Место бухгалтерского учета в совокупности экономических дисциплин //Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1. – С. 155 – 162.

## LIFELONG LEARNING AS A BASIS FOR THE FORMATION OF HUMAN RESOURCES

© 2015 Vera V. Baranova, Tatiana L. Sisichikova

International Market Institute, Samara, Russia

The article is devoted to the formation of human resources through lifelong learning, self-education and personal growth of experts. The basis of preparation of the professionals is the implementation of competence-based approach, which is reflected in the organization of educational process in

educational institutions. The article describes the main components of the competency-based approach. The authors suggest a model of formation for a competence-oriented specialist. The article also presents statistical data on the educational institutions and graduates over the past 5 years.

Keywords: human resources, training of employees, post-graduate training, the presidential program, skills, competency-based approach, vocational education, specialist (graduate) in demand in labor market

## **СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ**

© 2015 П.В. Борискин, А.А. Девяткин, М.Ю. Засыпкин, В.И. Кириллов, А.С. Кулябин,  
Т.Н. Фокина

Министерство здравоохранения Самарской области, г. Самара, Россия  
ГБУЗ «Самарская городская клиническая больница №1  
имени Н.И. Пирогова, г. Самара, Россия  
ЧОУ ВО Медицинский университет «РЕАВИЗ», г. Самара, Россия

В статье представлены материалы, посвященные современному состоянию и перспективам развития профессиональной подготовки медицинских управленческих кадров в области менеджмента в здравоохранении. На примере крупной многопрофильной клинической больницы рассматривается применение в практической деятельности менеджера здравоохранения системы управления качеством и этапы ее внедрения в медицинской организации.

Ключевые слова: подготовка медицинских управленческих кадров, менеджмент в здравоохранении, ISO 9001:2011.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ**

В 2013 г. руководством ГБУЗ «СГКБ№1 им.Н.И.Пирогова» было принято решение о внедрении современной технологии управления – системы менеджмента качества (СМК), выполнении требований международного стандарта ISO 9001:2011 с целью повышения эффективности функционирования учреждения и обеспечения высокого уровня качества медицинской помощи.

Работа по внедрению СМК проводилась в несколько этапов.

#### **Первый этап – анализ исходного состояния системы менеджмента качества.**

Для анализа исходного состояния системы менеджмента больницы был осуществлен диагностический аудит, который выявил низкую эффективность существовавшей системы управления процессами оказания медицинской помощи, отсутствие установленных целей и конкретных планов по их достижению, четкого распределения ответственности персонала, отсутствие управления процессами, связанными с потребителями,

а также процессами сбора, анализа данных и постоянного улучшения.

Затем были определены цели в области качества, в соответствии с принципами всеобщего управления качеством разработана модель процессов, их взаимодействия, определены методы сбора и оценки данных о результативности процессов [1-4].

Разработан стратегический план развития больницы на 3 года, утверждены Миссия и Политика учреждения.

При разработке Политики в области качества руководствовались следующими принципами:

1. Обеспечение гарантированного предоставления качественных медицинских услуг, отвечающих потребностям общества, с учетом современных требований, предъявляемых к оказанию квалифицированной помощи.

2. Сохранение и упрочение лидерства учреждения на рынке медицинских услуг, введение инновационных методов диагностики и лечения.

3. Своевременное и адекватное реагирование на изменение потребностей рынка медицинских услуг на основе



прогнозирования их востребованности и тенденций развития медицинской науки.

4. Использование современных медицинских технологий, гарантирующих высокое качество оказываемых медицинских услуг.

5. Обеспечение эффективного функционирования системы менеджмента качества и постоянного повышения ее результативности со стороны руководства.

6. Обеспечение условий труда сотрудников, предоставление возможности обучения и совершенствования, вовлечение сотрудников в деятельность по реализации Политики.

При разработке и актуализации Политики администрацией учитываются:

- стратегические долгосрочные цели;
- характер будущих улучшений, необходимых для успешной деятельности больницы;

- степень удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон деятельностью больницы;

- потребности и ожидания заинтересованных сторон;

- ресурсы, необходимые для реализации Политики в области качества.

Для достижения целей, определяемых Политикой, администрация больницы:

- обеспечивает общее руководство качеством медицинских услуг;

- четко определяет ответственность, полномочия и взаимодействие подразделений и их руководителей в реализации функций управления качеством и решении задач по ним;

- доводит Политику до всего персонала так, чтобы любой работник понимал ее значение;

- обеспечивает выполнение требований Политики всеми сотрудниками больницы.

Политика и степень достижения указанных в ней целей подвергается регулярному анализу со стороны руководства и при необходимости пересматривается. При внесении изменений, пересмотре Политики осуществляется также актуализация действующей документации СМК с тем, чтобы она постоянно обеспечивала

реализацию обновленной (уточненной) Политики.

На основе Политики в области качества руководители подразделений определяют оперативные цели и задачи по закрепленным за ними видам деятельности и работ, разрабатывают и внедряют планы мероприятий, выполнение которых в совокупности определяет достижение установленных целей [5-8].

Содержание Политики доводится в больнице до всех сотрудников при приеме на работу, их руководителями во время проведения совещаний по качеству, а также при изменении Политики.

Ответственность за доведение Политики до каждого сотрудника больницы в подразделениях возлагается на руководителей подразделений.

Политика в области качества – это документ СМК, направленный на создание положительного имиджа больницы как у ее работников и пациентов, так и потенциальных конкурентов.

**Второй этап – разработка и внедрение документации системы менеджмента качества.**

На этом этапе осуществлена разработка документации: документированные процедуры «Управление документацией», «Управление записями», «Внутренние аудиты», «Корректирующие и предупреждающие действия», «Анализ СМК со стороны руководства», «Управление несоответствиями», «Обеспечение инфраструктурой», «Управление персоналом», регламенты основных и обеспечивающих процессов – технологические карты процессов «Экспертиза по качеству», «Оказание медицинской помощи», «Порядок работы неврологического отделения», «Порядок ведения карты интенсивной терапии», «Порядок работы акушерского отделения», «Порядок работы хирургического отделения», «Порядок работы гинекологического отделения и больных с гнойными хирургическими заболеваниями», «Порядок работы акушерского отделения патологии беременности», «Порядок работы рентгенологического отделения», «Порядок работы отделения

анестезиологии и реанимации», «Порядок работы отделения клинической лабораторной диагностики», «Порядок работы физиотерапевтического отделения», «Порядок работы эндоскопического отделения», «Порядок работы ожогового отделения», «Порядок работы отделения оперативной гинекологии», «Порядок работы патологоанатомического отделения», «Порядок работы кардиологического отделения», «Порядок работы операционного блока», «Порядок работы отделения гипербарической оксигенации», «Порядок работы отделения ультразвуковой диагностики», «Порядок работы отделения для новорожденных», карта экспертной оценки медицинской карты стационарного больного.

Основным регламентирующим документом является «Руководство по качеству», которое устанавливает основные положения по разработке, актуализации и реализации Политики в области качества больницы, определяет состав элементов и структуру СМК, распределение ответственности и полномочий персонала, подразделений больницы при организации процессов системы СМК путем планирования, обеспечения, управления и улучшения качества предоставляемых услуг.

Положения настоящего Руководства, процессы и процедуры СМК больницы направлены на безусловное и полное выполнение требований стандарта ГОСТ ISO 9001.

Система менеджмента качества ГБУЗ СГКБ №1 им. Н.И. Пирогова, созданная в соответствии с ГОСТ ISO 9001, распространяется на все подразделения и все виды услуг, предоставляемые больницей.

Руководство содержит основной декларативный документ СМК – Политику в области качества, включающую изложенные в наиболее общем виде и утвержденные главным врачом цели и задачи больницы в области качества.

Руководство является директивным документом, описывающим процессы менеджмента качества, их взаимодействие

и порядок выполнения, ответственность и взаимодействия подразделений больницы на всех этапах предоставления медицинских услуг – со ссылками на соответствующую документацию СМК.

Руководство по качеству подлежит пересмотру не реже, чем один раз в три года.

Ответственность за организацию подготовки и оформления проекта Руководства, своевременность пересмотра, оперативность и полноту рассмотрения поступающих предложений по изменению его содержания за пересмотр несет представитель администрации по качеству.

Администрация ГБУЗ СГКБ №1 им. Н.И. Пирогова не реже одного раза в год анализирует СМК больницы с целью обеспечения ее постоянной пригодности, адекватности и результативности.

Для анализа со стороны руководства представитель администрации по качеству организует сбор, анализ данных и формирование материалов для доклада по итогам деятельности больницы. В анализ включают оценку областей для улучшения и потребности в изменениях в СМК больницы, включая Политику и цели в области качества.

Записями анализа со стороны руководства являются протоколы заседаний Больничного совета и его решения, которые утверждаются главным врачом, а также приказы и распоряжения главного врача и его заместителей. Решения Больничного совета доводятся до сведения сотрудников больницы через совещания в подразделениях, а также (по мере необходимости) до заинтересованных сторон.

Состав входных данных, порядок их сбора и анализа, порядок проведения совещания по анализу СМК со стороны руководства регламентируется И 5.6-01.

#### **Входные данные для анализа.**

Входные данные для анализа со стороны руководства включают:

- отчеты по результатам проверок больницы надзорными органами;
- отчеты о внутренних аудитах СМК;

- отчеты по результатам внешнего аудита, инспекционных проверок органом по сертификации систем менеджмента;
- данные об удовлетворенности потребителей;
- анализы функционирования процессов и соответствия медицинских услуг требованиям системы качества;
- отчеты о выполнении планов предупреждающих и корректирующих действий;
- отчёты о действиях, предпринятых по результатам предыдущего анализа;
- отчеты о деятельности структурных подразделений;
- предложения сотрудников;
- сведения об изменениях в законах и документах отраслевого министерства, а также внутренние изменения, способные повлиять на деятельность больницы, и другие.

Вышеперечисленные входные данные рассматриваются на заседаниях Больничного совета, посвященных анализу СМК со стороны руководства в течение года (по необходимости) и по итогам года (обязательно).

#### **Выходные данные анализа.**

Выходными данными анализа со стороны руководства являются:

- предложения по улучшению СМК и медицинских услуг согласно требованиям потребителей, заинтересованных сторон;
- действия и решения, относящиеся к повышению результативности СМК и ее процессов;
- заявки о потребностях в необходимых ресурсах и другие.

Результативное функционирование СМК, знание и выполнение персоналом требований документации обеспечивается путем выполнения процедур управления документацией.

Управление документацией в ГБУЗ СГКБ №1 им. Н.И. Пирогова осуществляется в соответствии с И 4.2-01. Данная инструкция обеспечивает:

- использование в больнице только актуальной документации;
- единство структуры и оформления документации СМК;

- разработку, согласование и утверждение документации;
- идентификацию изменений документов;
- распределение и актуализацию документов, включая, в случае необходимости, повторное утверждение;
- хранение документации;
- изъятие и уничтожение документов.

#### **Третий этап – обучение персонала, внедрение системы менеджмента качества.**

СМК – это международно признанный инструмент управления организацией, основанный на постоянном повышении качества оказываемой медицинской помощи, который может функционировать только при вовлечении персонала в процесс внедрения СМК путем создания условий для реализации потенциала сотрудников, постоянного обучения, внедрения критериев оценки качества работы специалистов.

В целях вовлечения персонала больницы в процесс внедрения СМК проведены обучающие курсы по основным вопросам СМК для административно-управленческого аппарата, заведующих структурными подразделениями, старших медицинских сестер клинических отделений.

Следует отметить, что первой реакцией части сотрудников было отрицание, неприятие изменений, связанных с разработкой и внедрением СМК. Сопротивление переменам – это объективная реальность любых проектов, если они предполагают изменение привычной модели, однако руководитель может управлять уровнем сопротивления, применяя соответствующие приемы и методы.

Администрация больницы отвечает за доведение до сведения сотрудников информации о важности выполнения требований потребителей и других заинтересованных сторон. Это реализуется путем включения данного вопроса в повестку дня совещаний различного уровня:

- совещаний Больничного совета;
- совещаний у главного врача;

– совещаний в подразделениях.

Со стороны администрации, главный врач назначил ответственным за обеспечение разработки, внедрения и поддержания в рабочем состоянии СМК соответствующего заместителя.

Администрация больницы обеспечивает осведомленность своего персонала об актуальности и важности его деятельности, вкладе в достижение целей в области качества, а также сведений об отзывах потребителей и заинтересованных сторон через:

- совещания у главного врача, Больничный совет;
- оперативные совещания по больнице;
- обучение руководителей и персонала в области качества;
- публикации материалов в информационных источниках;
- организационно-распорядительную документацию больницы.

Администрация больницы периодически анализирует деятельность СМК для обеспечения её пригодности и эффективного функционирования.

Администрация больницы обеспечивает функционирование СМК необходимыми ресурсами. Это обеспечение кадровыми ресурсами, обучение руководителей и персонала в области менеджмента качества, выделение помещений, финансовых, материально-технических и других ресурсов. Для установления четких границ ответственности пересмотрены и актуализированы должностные инструкции персонала больницы.

В рамках реализации мероприятий по внедрению СМК в ГБУЗ «СГКБ №1 им. Н.И. Пирогова» были назначены ответственные – руководители процессов, подготовлены внутренние аудиторы организации. Отработан механизм взаимодействия между подразделениями больницы. Ко всем процессам системы применялась методология PDCA: планируй (plan), делай (do), проверяй (check) и действуй (act).

В целях повышения доступности оказания медицинской помощи внедрены современные способы обмена информацией с потребителями: создан

сайт больницы, функционируют интернет-приемная.

Для реализации одного из главных принципов СМК – удовлетворение требований потребителя - с 2013 г. проводится анкетирование пациентов, анализ жалоб и обращений. В результате рассмотрения данных анкетирования пациентов оказалось, что они ценят данное лечебно-профилактическое учреждение за следующее:

- высокое качество предоставляемых медицинских услуг;
- четкую организацию работы лечебно-диагностических отделений и кабинетов;
- высокую квалификацию медицинского персонала;
- современное медицинское оборудование;
- внимательное отношение к пациентам.

## **РЕЗУЛЬТАТЫ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА**

В 2013 году коллектив ГБУЗ «СГКБ №1 им. Н.И. Пирогова» получил сертификат качества ISO 9001. В течение всего 2012 года разрабатывались внутренние нормативные документы, утверждались новые инструкции, пересматривалась работа всего персонала, начиная от администрации и заканчивая техническими службами и младшим медицинским персоналом. Основная цель внедрения системы менеджмента качества в больнице – повышение качества предоставления медицинской помощи, повышение удовлетворенности потребителей – пациентов, страховых компаний, вышестоящих организаций, сотрудников больницы, государства и общества в целом. Внедрение системы менеджмента качества не дает сиюминутного результата. Сертификация рассматривается не как завершающий этап проделанной работы, а как один из первых шагов к созданию больницы нового уровня. При анализе результатов внедрения СМК в больнице были выявлены следующие преимущества:

объективная оценка и упорядочение работы отделов и процессов, эффективная система поиска корневых причин, выявление и снижение количества

несоответствий, снижение и оптимизация расходов, рост доверия со стороны пациентов и партнеров.

### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Авксентьева М.В. Экономическая оценка эффективности лекарственной фармакотерапии (фармакоэкономический анализ) / М.В. Авксентьева. – М., 2000. – С. 80
2. Борискин П.В. Менеджмент и информационные технологии в сфере инноваций здравоохранения и фундаментальной медицины / П.В. Борискин, О.В. Герасимова, О.Ю. Жук и др. – Монография / Под ред. А.В. Шумского и А.А. Девяткина. – М., 2014. – С. 112.
3. Борискин П.В. Социально-значимые заболевания населения России в контексте оценки технологий здравоохранения / П.В. Борискин, С.Е. Коновалов, О.В. Герасимова и др. – Монография / Под ред. М.Ю. Засыпкина. – Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2015. – С. 142.
4. Кириллов В.И. Страницы истории Самарской губернской земской больницы // Ургентная и реконструктивно-восстановительная хирургия. Выпуск 6: Сборник научных трудов / Под ред. Г.П. Котельникова и В.И. Белоконова. – Самара: ООО «Офорт», 2013. – С.45-46.
5. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение / Ю.П. Лисицын. – М., 2010. – С. 460-508.
6. Матвеева Ю.В. Моделирование экономических механизмов и оценка технологий здравоохранения в медицинских инновациях / Ю.В. Матвеева, П.В. Борискин, О.В. Герасимова и др. – Монография. – М., 2014. – С. 112.
7. Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 9001:2011. – М.: Стандартинформ, 2012. – С. 36.
8. Сборник документов по организации системы контроля качества в городской больнице / Под ред. В.В. Павлова и В.И. Кириллова. – М.: Изд-во «Перо», 2012. – С. 248.

### **PRESENT AND PROSPECTS OF TRAINING OF MEDICAL PERSONNEL IN THE AREA OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN HEALTH CARE**

© 2015 Pavel V. Boriskin, Anatoly A. Devyatkin, Mikhail Y. Zasipkin, Valery I. Kirillov, Andrey S. Kulyabin, Tatyana N. Fokina

<sup>1</sup>Samara City Clinical Hospital №1 named after N.I. Pirogov, Samara, Russia

<sup>2</sup>Ministry of Health Care of Samara region

<sup>3</sup>Medical University "REAVIZ", Samara, Russia

The paper presents materials on the current state and prospects of development of the training of medical personnel in the area of administrative management in health care. Through the example of a large multi-disciplinary hospital the authors consider the application of quality management system and the stages of its implementation in the medical organization in practical activities of a manager in the health sphere.

Keywords: training of health management, management in health care, ISO 9001: 2011.



## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

© 2015 Э.Г. Ванина

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара, Россия

Рассматриваются основные направления развития бизнес-образования в России, влияние кризиса на спрос на бизнес-программы. Показана необходимость, преимущества и проблемы бизнес-образования.

Ключевые слова: бизнес-образование, бизнес-школа, экономический кризис.

В настоящее время человек не может обеспечить свою конкурентоспособность на рынке труда на протяжении всей жизни на базе образования, полученного в юности в университете. Сейчас знания обеспечивают человеку определенные преимущества очень непродолжительное время, затем теряют свою актуальность. Образование становится не отдельным периодом жизни с ее началом и окончанием, а образом жизни. Для успешной конкуренции на рынке труда управленцу необходимо осознание своих способностей, развитие лидерских качеств, постановка важнейших целей и понимание путей их достижения.

Одним из видов дополнительного образования является бизнес-образование, его целью является удовлетворение потребности личности в получении квалификации, дающей возможность осуществлять предпринимательскую деятельность в том или ином виде, а также удовлетворение потребностей бизнеса в кадрах определенной специализации.

Бизнес-образование по своему содержанию отличается от экономического образования - с одной стороны, имеет конкретные рамки, т.к. экономическое образование направлено на понимание экономических процессов как на микро-, так и на макроуровне. С другой стороны, бизнес-образование шире, т.к. кроме экономической проблематики включает в себя проблемы, которые являются предметом психологии, социологии и других «неэкономических» наук, положения которых применяются в управлении организациями. Поэтому

бизнес-образование является междисциплинарной областью образовательной деятельности.

За последнее десятилетие в России произошло постепенное изменение представлений о бизнес-образовании: его больше не воспринимают как второе высшее образование, менеджеры идут в бизнес-школы за прикладными знаниями. Бизнес-образование должно быть синхронизировано с практическими потребностями бизнеса. Среди основных тенденций в бизнес-образовании можно выделить интерактивность, усиление межличностных отношений, индивидуальный рост и междисциплинарность рассматриваемых вопросов.

Любой кризис рождает новые экономические и управленческие инструменты. Цикл экономических кризисов подвиг бизнес-школы к изменению подхода к обучению, появились школы, которые наряду с фундаментальной подготовкой готовят слушателей к наращиванию собственного управленческого потенциала, способности адаптироваться к ситуациям с высокой степенью неопределенности, генерированию новых идей. Используется кросс-континентальное обучение, когда слушатели часть времени проводят в одной стране, часть – в другой на другом континенте, и люди получают знания через призму другой культуры, через диалог цивилизаций. Существует огромный спрос на бизнес-образование в развивающихся экономиках.



Практика показывает, что кризис не только не снижает спрос на бизнес-образование, а наоборот, – повышает, и эта закономерность действует во всем мире. В условиях стабильности у людей не хватает свободного времени и нет необходимости самосовершенствоваться, в период же кризиса спрос на бизнес-программы растет. При спаде деловой активности повышаются требования компаний к эффективности использования персонала и его квалификации, поэтому кризис стимулирует желание получать бизнес-образование, не дожидаясь более стабильного периода. Люди идут учиться, стремясь повысить свою ценность на рынке труда в условиях усиления конкуренции. Многие работники в условиях кризиса вынуждены сменить профессиональную ориентацию на более востребованную, они также пополняют ряды слушателей бизнес-программ.

В условиях кризиса сокращение расходов компаний на обучение означает, что компании предъявляют более высокие требования к вновь принимаемым сотрудникам, возникает необходимость в специалисте, который начнет выполнять профессиональные обязанности без предварительного обучения. Наличие дополнительного профессионального образования повышает конкурентные преимущества сотрудника.

Сейчас на российском рынке бизнес-образования действует достаточно большое количество организаций, разнообразен перечень предлагаемых программ. По данным Росстата, в 2013г. дополнительное профессиональное образование получили 7,6% работников российских компаний, в основном руководители и специалисты (таблица 1) [3].

Таблица 1 - Численность работников организаций в РФ, получивших дополнительное профессиональное образование в 2013г.

|                                                                                                                                                                                 | Всего     | В том числе по категориям персонала |             |                 |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-------------|-----------------|---------|
|                                                                                                                                                                                 |           | руководители                        | специалисты | Другие служащие | рабочие |
| Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, человек                                                                                         | 2 410 056 | 460 576                             | 1 630 693   | 61 934          | 256 853 |
| Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование от численности работников списочного состава соответствующих категорий персонала и возраста, в % | 7,6       | 15,5                                | 14,6        | 2,3             | 1,7     |

Среди получивших дополнительное профессиональное образование больше всего сотрудников в возрасте от 30 до 49 лет (рисунок 1) [3].

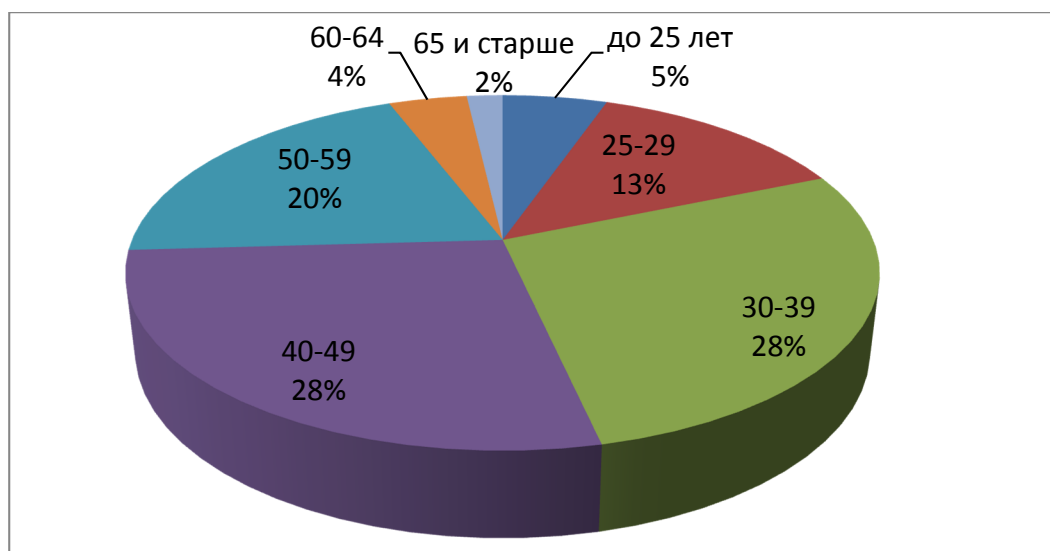


Рисунок 1 – Структура работников организаций в РФ, получивших дополнительное профессиональное образование в 2013г.

По программам повышения квалификации прошли обучение более 90% обучившихся (таблица 2) [3].

Таблица 2 - Численность работников организаций в РФ, получивших дополнительное профессиональное образование в 2013г.

| профессиональное образование в 2014г. |                                                                                              |                                    |                       |                           |                       |                          |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------|
|                                       | Получили<br>дополнительное<br>профессионально<br>е образование в<br>отчетном году -<br>всего | в том числе по программам          |                       |                           |                       | обучены<br>за<br>рубежом |
|                                       |                                                                                              | профессиональной<br>переподготовки |                       | повышения<br>квалификации |                       |                          |
|                                       |                                                                                              | всего                              | в форме<br>стажировки | всего                     | в форме<br>стажировки |                          |
| человек                               | 2410056                                                                                      | 258308                             | 21838                 | 2171369                   | 39987                 | 10357                    |
| в %                                   | 100                                                                                          | 10,7                               | 0,9                   | 90,1                      | 1,7                   | 0,4                      |

Российские слушатели сейчас больше настроены на обучение по коротким программам, у них сформировался новый подход к пониманию необходимости в бизнес-образовании, оно становится более прагматичным и приземленным. Кроме

непродолжительных сроков обучения, такие программы доступнее в финансовом отношении.

Так, наибольшей популярностью в России пользуются программы объемом от 72 до 300 учебных часов (табл.3) [3].

Таблица 3 - Численность работников организаций в РФ, получивших дополнительное профессиональное образование в объеме учебных часов в 2013г.

|         | Получили дополнительное профессиональное образование - всего | Из них в объеме учебных часов |               |                |             | С использованием дистанционных образовательных технологий |
|---------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------|----------------|-------------|-----------------------------------------------------------|
|         |                                                              | от 72 до 300                  | от 300 до 500 | от 500 до 1000 | 1000 и выше |                                                           |
| человек | 2410056                                                      | 2109407                       | 114642        | 250126         | 21484       | 185451                                                    |
| в %     | 100                                                          | 87,5                          | 4,8           | 10,4           | 0,9         | 7,7                                                       |

Можно выделить следующие тенденции в развитии современного российского бизнес-образования [2]:

- снижение доверия к системе образования из-за развития интернет-технологий, обилия и доступности

противоречивой и неструктурированной информации;

- появление большого количества известных и неизвестных брендов из-за интервенции зарубежных и столичных программ через региональных провайдеров;

- конкуренция с бесплатными зарубежными и отечественными on-line курсами привела к ценовой дезориентации потенциальных слушателей;

- обилие неквалифицированных бизнес-тренеров, консультантов, коучей обусловило девальвацию преподавательской деятельности;

- преобладание формы над содержанием, популяризации над специализацией перевело бизнес-образование в категорию развлекательных мероприятий.

Если рассмотреть предложение на рынке бизнес-образования, то среди предлагаемых программ обучения программы высших учебных заведений составляют незначительное меньшинство – большая часть предложений исходит от тренинговых компаний. Количество разнообразных тренингов в последнее десятилетие росло в геометрической прогрессии, в действительности же получить что-то новое на них достаточно сложно. Сейчас же аудитория постепенно приходит в бизнес-школы в поисках более комплексной и глубокой картины.

Основными препятствиями к развитию дополнительного образования вузов являются следующие:

- вузы слабо владеют методами анализа потребностей в обучении применительно к отдельным компаниям, что резко снижает привлекательность их услуг в глазах заказчиков;

- далеко не все вузы освоили разработку и реализацию не академических, а практико-ориентированных программ;

- преподаватели вузов слабо владеют методами андрагогики, поэтому в обучении менеджеров-практиков часто используют методы работы со студентами, получающими первое высшее образование, что вызывает у взрослых слушателей негативную реакцию.

В прошлые десятилетия российским менеджерам приносили успех в основном их предпринимательские качества, однако сейчас ситуация изменилась: время быстрого роста рынков и высокой рентабельности бизнеса прошло, прежние шаблоны больше не работают. Для поиска новых точек роста бизнеса руководителям нужны новые компетенции и широкий взгляд на проблемы. Если вы видите суть происходящего, обладаете теоретической и исследовательской подготовкой, то можете адаптировать старые инструменты под новые условия, вовремя реагировать на изменения окружающей среды и создавать новые технологии.

Глобальные компетенции современного менеджера складываются из двух составляющих – лидерских и управленческих навыков, которые необходимы на разных этапах жизненного цикла организации. Кризис заставляет многих активных людей выбирать новые жизненные пути, искать альтернативную область приложения своих сил. Собственники и топ-менеджеры задумываются не только о стратегии компании, но и о личной жизненной стратегии.

Необходимо понимать, что образование – это капитал, который нельзя отнять. Он почти не девальвируется и поэтому заслуживает вложения накопленных денег.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Козлов В.Д., Абышева Ю.Ю. Бизнес-образование: поиск будущего // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского № 4-1. 2012.
2. Малышева Л. Делаем погоду в бизнес-образовании. Прогноз и ветер перемен – URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=94&pub=3537>.
3. Статистический Бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году». – М.: Федеральная служба государственной

статистики — URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8).

## **TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF BUSINESS EDUCATION IN RUSSIA**

©2015 Ella G. Vanina

Samara State University of Economics, Samara, Russia

The article looks at the basic directions of reform in business education in Russia, the impact of the crisis on the demand for business programs. It shows the necessity, advantages and problems of business education.

Keywords: business education, business school, economic crisis.

## ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

© 2015 Б.Н. Герасимов

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Профессиональная управленческая деятельность предъявляет к управленцу определенный набор требований. Автором разработана методика оценки профессионализма различных категорий менеджеров, включающая несколько этапов. Выбраны три группы параметров: личностные качества, умение решать управленческие задачи и умение использовать технологии менеджмента. Реализация этапов методики показана на примере должностей менеджеров по персоналу.

Ключевые слова: профессионализм, функции управления, личностные качества, управленческая задача, технологии менеджмента, нормативы.

Функционирование и развитие многих сфер жизни нашего общества выдвигает на передний план проблему качества и результативности деятельности управленцев всех уровней и проблему эффективного менеджмента. Уже в начале XIX века правительство России особое внимание начало уделять созданию системы профессиональной подготовки управленцев [1]. Поэтому необходимо постоянно моделировать организационное функционирование и развитие. Применительно к управлению персоналом важно также моделировать содержание и развитие профессиональной компетенции специалистов и эффективно управлять движением специалистов и руководителей в организации.

Для подготовки и развития современных управленцев высокого уровня, способных к эффективной мыследеятельности, необходимо понимание форм и содержания этой деятельности, определение высших точек профессионализма в этой сфере, а также направлений и средств их достижения.

Прежде чем подробно говорить о профессионализме управленцев, необходимо рассмотреть такое понятие, как «профессионализация». Необходимость изучения явления профессионализации управленческого труда связана с тем, что каждая структура, будь то государственная или предпринимательская, нуждается в

немногочисленном, но эффективном и профессионально работающем органе управления. Создать его рациональную архитектуру можно только на основе изучения содержания и характера управленческого труда, условий, в которых он протекает, оптимизации функций и структур органов управления, разработки профессионально-квалификационных требований (параметров) к персоналу управления, определению нормативов, созданию методики количественной оценки параметров и др.

В работе [2] **профессионализация** определяется как социальное явление, обусловленное качественными и количественными изменениями в содержании и характере труда и характеризующееся возникновением профессий и специальностей, профессиональной культуры, технологий включения человека в профессиональную деятельность, становления и развития его как профессионала.

В работе [2] также утверждается, что **профессионализм управленческой деятельности** состоит в способности гарантировать получение требуемого результата в определенных условиях. Чем шире спектр таких условий, тем выше профессиональность управленческой деятельности. Вершина профессионализма в управленческой деятельности обусловлена ее способностью обеспечить

получение заданного результата в любых условиях.

Профессиональная управленческая деятельность предъявляет к управленцу, занимающемуся этой деятельностью, определенный набор требований. Степень соответствия управленца предъявленным ему требованиям может быть разная. Качественно определенные степени соответствия управленца требованиям профессиональной деятельности называются уровнями профессионализма.

В настоящее время существует множество профессий менеджера - общее количество профессий менеджер свыше 100. Существуют менеджеры по важнейшим направлениям деятельности организаций: финансам, операциям (производству), маркетингу, персоналу, качеству и т.д.

Много профессий менеджеров ориентировано на основную (операционную) деятельность организаций, так как именно этот процесс определяет производство продукции или выполнение услуг, а значит, уровень функционирования и даже развития организации. Это достаточно популярные и распространенные профессии. К ним относятся: менеджер строительной компании, менеджер строительной компании, менеджер по недвижимости, менеджер спортивного клуба, менеджер торгового центра, менеджер учебного центра, менеджер кадрового агентства и т.д.

Наиболее популярная профессия – это менеджер по продажам. Как известно, сбыт продукции/услуг в любой организации – важнейший процесс, а менеджер по продажам - ключевая фигура. Это связано с тем, что продажи определяют основные показатели любой организации: доход, прибыль, издержки, а также место организации на рынке.

Разработка содержания и оценки деятельности менеджера включает несколько разделов. Рассмотрим их подробнее.

Вначале выполняется описание содержания деятельности выбранного менеджера, в основном, по литературным

источникам. Но можно использовать должностные инструкции, которые существуют во многих организациях, а также опыт профессионалов, специалистов в конкретной области. Кроме того, определяется роль и значение выбранной профессии в организации процесса оценки персонала.

Так как основные процессы в организации являются достаточно протяженными во времени и объемными в пространстве, то ими управлять напрямую невозможно. Поэтому любые процессы организации, как показала практика, целесообразно разделять на составные части – подпроцессы. Любой подпроцесс характеризуется совокупностью действий, которые последовательно осуществляются в конкретное время для реализации определенной цели. Например, в процессе управления персоналом организации существует несколько известных составных частей, таких как подбор персонала, адаптация персонала, оценка персонала и т.д. Эти части процесса имеют свои инструменты реализации, время выполнения, свою совокупность действий и приемов, а также своих конкретных исполнителей. Кроме того, устанавливаются границы совокупностей этих действий, объединенных единым названием. Все эти факторы интегрируются в деятельность, которой надо управлять.

Таким образом, составные части процесса управления персоналом обретают четкие очертания, которые названы подпроцессами: управление подбором персонала, управление адаптацией персонала, управление оценкой персонала и т.д. Всего их 15 [5]. Автором были предложены наиболее известные названия, которые давно существует как в литературе, так и на практике для того, чтобы быть более узнаваемыми в любое время всеми участниками большого и важного процесса управления персоналом в современных организациях.

Но и подпроцессами напрямую управлять сложно, а иногда и невозможно, уже по причинам смешения функций управления.



Управление подпроцессами, по мнению автора, осуществляется решением комплекса управленческих задач. Возникает необходимость привлечения всех известных функций управления для совершения полного управленческого цикла. Собственно на практике так оно и происходит, в чем неоднократно приходилось убеждаться автору статьи, работая на различных управленческих должностях и управляя разработкой и внедрением АСУ крупным промышленным предприятием.

Рассмотрим подробнее выбор подпроцессов в рамках деятельности менеджера по персоналу. Для определения функционально-полного состава задач составляется матрица «Подпроцессы организации – Функции управления».

*Функции управления* – это совокупность процедур (операций), необходимых для осуществления некоторой деятельности (работы, действия, воздействия). Существует довольно много подходов к определению функций управления. В одних источниках выделяют три, в других – шесть функций и т.д. В соответствии с авторской концепцией предложено девять основных функций управления: прогнозирования, планирования, организации, нормирования, учета, контроля, анализа, регулирования, координации [3, 4].

Каждая функция имеет в рамках процесса управления свое предназначение,

несет определенную нагрузку и реализует конкретные процедуры по преобразованию информации. Для полноты управления каким-либо подпроцессом необходимо выполнение всех функций. Содержание этих функций традиционно и достаточно адекватно описано в литературе. Все функции управления находятся в постоянном единстве и располагаются на прямых и обратных связях по отношению к управляемому процессу. Подробное значение каждой функции в процессе управления рассмотрено в работах автора [3, 5, 11].

В этих работах отмечается значимость каждой функции в процессе управления, так как каждая из них играет свою конкретную и неповторимую роль в рамках управленческого цикла и готовит информацию для выполнения последующих функций.

Совокупность процедур реализации одной функции в рамках подпроцесса является функциональной задачей управления (ФЗУ) и включает входную и выходную информации, а также процедуры решения на основе преобразования входной в выходную.

На пересечении матрицы находится ФЗУ. Фрагмент этой матрицы для менеджера по персоналу представлен в табл. 1. Примеры наименования задач: «Нормирование потребности в персонале», «Организация подбора персонала», «Учет движения персонала».

Таблица 1- Матрица ФЗУ управления персоналом (фрагмент)

| Наименование подпроцесса             | Функции управления |                 |              |             |      |          |        |               |             |
|--------------------------------------|--------------------|-----------------|--------------|-------------|------|----------|--------|---------------|-------------|
|                                      | Нормирование       | Прогнозирование | Планирование | Организация | Учёт | Контроль | Анализ | Регулирование | Координация |
| 1. Управление подбором персонала     | +                  | -               | +            | +           | +    | +        | +      | +             | -           |
| 2. Управление расстановкой персонала | 0                  | -               | +            | +           | +    | +        | +      | +             | -           |
| 3. Управление адаптацией персонала   | +                  | -               | +            | +           | +    | +        | +      | +             | -           |

|                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4. Управление оценкой персонала          | + | - | + | + | + | + | + | + | - |
| 5. Управление документацией по персоналу | + | - | + | + | + | + | + | + | - |
| 6. Управление движением персонала        | + | + | + | + | + | + | + | + | - |

Примечание. «+» – реально существующие ФЗУ, «-» – существование ФЗУ возможно только при определенных условиях, «0» означает отсутствие физического смысла данной ФЗУ.

При последовательном решении задачи в рамках управленческого цикла, собственно, и выполняется управление подпроцессом. А при управлении несколькими подпроцессами, входящими в процесс, производится управление этим процессом в рамках организации целом [3].

Весь представленный комплекс задач управления персоналом реализуют различные категории должностных лиц организации, причем находящиеся в одной иерархии соподчиненности организации. Для этого определяются 3-4 должности менеджеров, находящихся на разных уровнях аппарата управления организации. При этом некоторые должности в разных организациях могут называться по-разному. Приведем наиболее часто встречающиеся должности в сфере управления персоналом: менеджер по персоналу (нижний уровень), начальник отдела персонала (средний уровень), директор (зам. директора) по персоналу (верхний уровень).

Реализация каждой функции управления, представленной выше, требует специализации и определенной квалификации работника, которые связаны еще и со сложностью выполнения ФЗУ. Рассмотрим ранжирование функций управления по сложности реализации в виде пятиуровневой шкалы по нарастанию умений и навыков.

На первом (нижнем) уровне квалификации находятся функции учета и контроля. Регистрация информации не требует высокой квалификации и длительного опыта. Однако при выполнении этих функций важно внимание и тщательность при оформлении

различных документов и использовании технических устройств.

На следующем уровне квалификации, как правило, реализуются функции организации, планирования и иногда анализа. Реализация этих функций требует более высокой компетенции, включая навыки постоянной работы в данных должностях.

На третьем уровне деятельности располагаются функции организации и анализа. Повторение функций организации анализа в этом случае связано с различным уровнем реализации этих функций и использованием более сложных инструментальных средств в тех или иных подпроцессах.

На четвертом уровне реализации находятся ФЗУ, реализующие функции регулирования и нормирования. Реализация этих функций требует применения сложных инструментальных средств с использованием материалов на основе выполненного ранее анализа. Кроме того, важно присутствие большого опыта и интуиции по исправлению или нейтрализации недостоверной или несвоевременной информации.

На самом высоком уровне деятельности практически всегда помещаются задачи, реализующие функции прогнозирования и координации. Для решения подобных задач требуются наличие значимых личностных качеств, самая высокая компетенция в сфере управления и менеджмента, богатый профессиональный опыт и полипрофессиональное мышление.

Распределение определенных задач по выбранным должностям в соответствии с представленными рекомендациями. При этом учитываются индивидуальные особенности специалистов. Некоторые

выбранные функциональные задачи могут быть реализованы на двух уровнях управления на основе каких-либо приоритетов или одновременно. Таким образом, растет надежность решений и уровень страхования.

Пример распределения выделенных ФЗУ по выбранным должностям в сфере управления персоналом представлен в табл. 2.

Таблица 2- Распределение определенных ФЗУ по выбранным должностям (фрагмент)

| Наименование ФЗУ                      | Должности             |                            |                                                 |
|---------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|
|                                       | Менеджер по персоналу | Начальник отдела персонала | Заместитель генерального директора по персоналу |
| 1. Организация подбора персонала      | +                     | +                          |                                                 |
| 2. Планирование расстановки персонала |                       | +                          |                                                 |
| 3. Контроль адаптации персонала       | +                     | +                          |                                                 |
| 4. Планирование оценки персонала      |                       |                            | +                                               |
| 5. Учет документации по персоналу     | +                     | +                          |                                                 |
| 6. Прогнозирование движения персонала |                       |                            | +                                               |

Примечание Знаком «+» отмечены задачи, решаемые специалистом

При этом следует учитывать равномерность распределения ФЗУ по указанным должностям. Следует также отметить, что в решении многих задач управления персоналом принимают участие руководители подразделений, в частности, в подпроцессе управления расстановкой и управлении адаптацией персонала. Ведь ещё существует испытательный срок, в рамках которого осуществляется контроль за деятельностью нового работника со стороны отдела кадров, особенно за судьбой в организации. Количество распределенных задач может насчитывать несколько десятков единиц. Это напрямую зависит от состава подпроцессов, задействованных в рамках данного профессионального пространства организации. Очевидно, что в крупных и средних организациях бывает несколько менеджеров по персоналу, которые выполняют значительную часть технической работы, и, естественно, у них существует разделение труда. Количество менеджеров в службе персонала на основе процесса нормирования закрепленных ФЗУ.

Кроме того, следует выполнить краткое обоснование 5-6 наиболее значимых **профессиональных ФЗУ** для каждой из должностей. Это особенно важно для дальнейшей аттестации и выбора количественных значений показателей выбранных параметров.

Для успешного выполнения комплекса выбранных ФЗУ осуществляется выявление **личностных качеств** менеджера в соответствующей сфере деятельности. Определяется не менее 15-20 наиболее значимых личностных качеств специалиста, важных для данной профессии. Дается краткое обоснование этого выбора с указанием 5-6 наиболее значимых качеств, по которым будет в дальнейшем проводиться аттестация и будут определяться количественные значения показателей нормативов [7].

Следующий шаг – определение **элементов менеджмента**, которые необходимо использовать при решении закрепления за специалистами ФЗУ.

В соответствии с научными исследованиями, проведенными различными учеными и специалистами, а также на основе собственной практики в

состав менеджмента были включены следующие элементы: власть, лидерство, мотивация, коммуникации, конфликтология, социальная ответственность, стиль, деловая этика, групповая динамика, совместная деятельность, изменения [3]. Эти элементы представляют собой формы взаимодействия индивида с окружающими людьми в организации, зависящие от факторов логического, социального и психологического характера.

Часть элементов менеджмента устанавливается в организации с её основания и поддерживается организационной культурой: деловая этика, совместная деятельность, групповая динамика, конфликты. Некоторые элементы устанавливаются высшим менеджментом организации для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности специалистов, в т.ч. мотивация, социальная ответственность, изменения [9, 10].

Из всех элементов менеджмента наиболее часто и продуктивно используются различные виды коммуникаций и власти. Это связано с тем, что властные отношения закреплёны юридически в отношениях структурных единиц любой организации, а коммуникации являются наиболее кратчайшим и эффективным средством донесения всех видов информации и принятия управленческих решений в совместной деятельности организаций и их подразделений.

Эти два элемента менеджмента - власть и коммуникации - пронизывают человеческие отношения в организации как в формальном, так и неформальном плане, при этом постоянно влияя на деятельность и поведение работников. Наиболее часто используются в деятельности управленцев такие коммуникации, как совещание, личная беседа, переговоры, семинар, инструктаж. Чаше других используются следующие виды власти: законная, экспертная, эталонная, а также виды власти,

основанные на принуждении, вознаграждении и убеждении.

Все виды коммуникаций и власти реализуются известными инструментами их реализации: технологии, способы, приемы.

**Технология менеджмента** - это совокупность операций, выстроенных в определенной последовательности, для реализации всех процедур решения конкретной ФЗУ. Необходимо подобрать конкретные технологии реализации элементов менеджмента, которые наиболее часто используются при решении профессиональных задач в сфере деятельности данного менеджера. Дается краткое обоснование этого выбора с указанием 5-6 наиболее значимых технологий элементов менеджмента, по которым будет в дальнейшем проводиться аттестация и будут определяться количественные значения показателей нормативов.

Для определения нормативов, а затем и определения значений оценок параметров аттестуемых используются методы экспертных оценок, причем, чаще всего, методы ранжирования, метод предпочтений и метод сопоставления.

Разработка нормативов параметров менеджера является одним из самых важных этапов выполнения данного проекта аттестации. Норматив – это числовой показатель, характеризующий значения тех или иных параметров менеджера. Это параметры (15-20), распределенные по трем группам: личностные качества, умение решать профессиональные задачи, наличие способности пользоваться технологиями элементов менеджмента. Числовые значения параметров проставляются по 10-балльной системе с точностью до 0,1 в диапазоне примерно одного-полутора баллов. Фрагмент разработанных нормативов параметров для должностей менеджеров по персоналу представлен в табл. 3.

Таблица 3 - Разработка нормативов параметров менеджеров по персоналу (фрагмент)

| Наименование параметра                                      | Должности             |                            |                                                 |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|
|                                                             | Менеджер по персоналу | Начальник отдела персонала | Заместитель генерального директора персонала по |
| <b>Личностные качества</b>                                  |                       |                            |                                                 |
| Уверенность в себе                                          | 7,2 – 7,9             | 7,5 – 8,9                  | 8,7 – 9,9                                       |
| Смелость                                                    | 6,5 – 7,5             | 7,3 – 8,5                  | 8,3 – 9,3                                       |
| Честолюбие                                                  | 5,2 – 6,5             | 6,5 – 7,9                  | 7,7 – 9,0                                       |
| <b>Умение решать профессиональные задачи</b>                |                       |                            |                                                 |
| Организация подбора персонала                               | 8,3 – 9,5             |                            |                                                 |
| Контроль адаптации персонала                                | 7,5 – 8,9             |                            |                                                 |
| Учёт документации по персоналу                              | 8,7 – 9,9             |                            |                                                 |
| <b>Умение использовать технологии элементов менеджмента</b> |                       |                            |                                                 |
| Власть эксперта                                             | 7,9 – 9,4             | 6,7 – 8,1                  | 5,5 – 6,6                                       |
| Совещание                                                   | 7,8 – 9,3             | 6,6 – 8,0                  | 5,6 – 6,5                                       |
| Деловая беседа                                              | 8,7 – 9,9             | 7,5 – 8,9                  | 6,9 – 8,3                                       |

Примечание. Количественные значения нормативов параметров необходимо представлять только для тех задач, которые были назначены для данной должности в таблица 2.

Значения нормативов параметров, как правило, должны увеличиваться по мере повышения уровня должности, так как руководители должны не только выдавать задачи и задания, контролировать их выполнение, но и приходить на помощь при затруднениях или форс-мажорных обстоятельствах (болезнь, перевод, увольнение работника).

Для проведения аттестации работников в организации разрабатывается методика (положение) её подготовки и проведения. Это официальный документ, который является основой для всех действий, выполняемых при установлении соответствия работника занимаемой должности менеджера.

В этом документе представлена полная последовательность процедур, начиная от принятия решения об аттестации и заканчивая занесением всех полученных

оценок в личное дело работника (примерно 20-30 процедур). Принятие решений о проведении аттестации в организации закрепляется приказом генерального директора организации с приложением графика выполнения аттестационных процедур и участия ответственных лиц.

Затем определяется конкретная профессия менеджера из трех, выбранных ранее. Для выполнения примера в настоящей работе выбрана должность менеджера по персоналу.

Подбираются несколько параметров по каждой из 3 групп, указанных выше. Предлагается использовать оценочный лист для экспертизы параметров менеджеров, который предназначен для заполнения тремя экспертами. Заполненный оценочный лист эксперта представлен в таблица 4.

Таблица 4 - Оценочный лист Эксперт Петров

| Наименование параметра | Менеджер по персоналу<br><u>Иванов</u> | Менеджер по персоналу<br><u>Игнатьев</u> | Менеджер по персоналу<br><u>Иртенев</u> |
|------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|
|------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|

|                                                             |     |     |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| <b>Личностные качества</b>                                  |     |     |     |
| Уверенность в себе                                          | 9,0 | 7,3 | 7,2 |
| Смелость                                                    | 8,7 | 7,3 | 6,2 |
| Честолюбие                                                  | 8,0 | 6,3 | 5,1 |
| <b>Умение решать профессиональные задачи</b>                |     |     |     |
| Организация подбора персонала                               | 7,8 | 7,9 | 7,4 |
| Контроль адаптации персонала                                | 8,0 | 8,4 | 8,6 |
| Учёт документации по персоналу                              | 7,7 | 8,8 | 8,5 |
| <b>Умение использовать технологии элементов менеджмента</b> |     |     |     |
| Власть эксперта                                             | 7,9 | 6,8 | 5,7 |
| Совещание                                                   | 6,3 | 7,6 | 6,5 |
| Деловая беседа                                              | 7,6 | 7,5 | 7,7 |

Эксперты должны иметь соответствующую квалификацию и опыт участия в подобной деятельности. Если оценивать умение решать профессиональные задачи и умение использовать технологии элементов менеджмента можно по представленным материалам или документам, то для определения личностных качеств необходимо использовать тестирование, анкетирование, собеседование. Кроме того, необходимо лично знать

аттестуемого по работе в организации. Поэтому подбор экспертов осуществляется с учетом многих факторов.

После окончания экспертизы по параметрам качеств и умений выбранного менеджера 3 экспертами значения оценок представляются в виде сводной ведомости. Вычисляются средние значения оценок всех параметров аттестуемого менеджера. Итоговые оценки аттестации менеджера по персоналу *Иванова* представлен в таблица 5.

Таблица 5 - Ведомость аттестации менеджера по персоналу *Иванова*

| Наименование параметров                                     | Эксперт 1<br><i>Петров</i> | Эксперт 2<br><i>Панин</i> | Эксперт 3<br><i>Погодин</i> | Средний балл |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>Личностные качества</b>                                  |                            |                           |                             |              |
| Уверенность в себе                                          | 9,0                        | 8,9                       | 9,1                         | 9,0          |
| Смелость                                                    | 8,7                        | 8,5                       | 8,2                         | 8,5          |
| Честолюбие                                                  | 8,0                        | 7,9                       | 8,6                         | 8,2          |
| <b>Умение решать профессиональные задачи</b>                |                            |                           |                             |              |
| Организация подбора персонала                               | 7,8                        | 7,9                       | 8,1                         | 7,9          |
| Контроль адаптации персонала                                | 8,0                        | 7,5                       | 8,4                         | 8,0          |
| Учёт документации по персоналу                              | 7,7                        | 7,9                       | 8,5                         | 8,0          |
| <b>Умение использовать технологии элементов менеджмента</b> |                            |                           |                             |              |
| Власть эксперта                                             | 7,9                        | 6,9                       | 6,6                         | 7,1          |
| Совещание                                                   | 6,3                        | 6,6                       | 6,0                         | 6,3          |
| Деловая беседа                                              | 7,6                        | 7,7                       | 7,7                         | 7,7          |



Получение значений итоговых оценок параметров менеджера по персоналу является основанием для их сравнения с нормативами параметров занимаемой должности. Оценивается попадание средних оценок параметров аттестованного менеджера в соответствующие диапазоны нормативов по данной должности.

Аттестационная комиссия составляет заключение о соответствии данного менеджера по персоналу занимаемой должности. Затем секретарем аттестационной комиссии оформляется соответствующий документ, который подписывается всеми членами комиссии. Аттестационный лист отправляется в службу персонала для занесения в личное дело, а копия - непосредственному руководителю аттестованного специалиста для сведения.

Анализ результатов аттестации менеджера производится службой персонала с участием заинтересованных лиц, в т.ч. начальника аттестуемого специалиста. Если аттестационные оценки менеджера (все или большинство) вписываются в нормативы, то констатируется его соответствие занимаемой должности. В случае существенных отклонений в ту или другую сторону производится углубленное исследование причин, которые привели к подобным оценкам, полученных при аттестации.

Проводится собеседование с данным специалистом для определения причин, приведших к данному результату. На основании беседы принимаются решения, которые могут изменить существующее положение дел. В частности, сравнение данных аттестации менеджера по персоналу Иванова и нормативов (табл. 5 и 3 настоящей статьи) показывает, что личностные качества специалиста находятся на высоком для его должности уровне. В тоже время значения параметров профессиональных умений несколько отстают по многим позициям.

Если рассматривается работник, являющийся молодым специалистом, то можно рассчитывать, что значения его

показателей со временем могут существенно улучшиться, в т.ч. благодаря высокому уровню личностных качеств. В других случаях могут быть разработаны конкретные мероприятия по ликвидации отставания.

Службой персонала разрабатываются и выносятся на рассмотрение типовые предложения по повышению значений параметров менеджера. Эти предложения чаще всего касаются повышения квалификации (умений) или развития личностных качеств менеджера.

По материалам аттестации специалистов могут возникнуть и другие предложения (понижение в должности, постановка в резерв, программирование карьеры и т.д.). Они согласовываются с руководителем менеджера, а также с самим специалистом. В случае достижения взаимопонимания приступают к детальной проработке предложений, а затем и к их выполнению. Иногда они фиксируются в письменном виде для последующего контроля.

Для повышения качества и эффективности подготовки менеджеров целесообразно составить программу повышения квалификации с использованием современных интенсивных образовательных технологий (ИОТ), в т.ч. инновационных и имитационных игр, самостоятельных работ с элементами исследования, разбора конкретных ситуаций, разработки и апробирования тестовых материалов, рецензирования практических работ других слушателей [11-14].

Чем выше уровень используемых ИОТ или их сочетание, тем на более высокие результаты можно выйти как в учебном процессе, так и после него в деятельности управленца. Чем выше уровень деятельности менеджера, тем более мощные средства следует применять для его развития. Поэтому стало возможно определить процедуры реализации технологий элементов менеджмента, а значит, назначить и необходимые ИОТ с соответствующими средствами мышления и деятельности для их успешного приобретения обучаемым. Это позволило

бы сократить путь развития менеджеров к вершинам профессионального мастерства.

В заключении подводятся итоги выполненной работы, делаются выводы и оценивается возможность практического использования данной методики для аттестации менеджеров в организации.

Таким образом, может быть определен как общий уровень профессионализма

специалиста в управленческой сфере, так и состояние его конкретных параметров (компетенций) по различным группам. Это необходимо не только для определения современного состояния специалиста, но и для выявления его потенциала и возможностей движения к вершинам профессионализма в управленческой деятельности.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Иванова Н.В., Петрова С.А. Формирование системы подготовки кадров для государственной службы в первой четверти XIX века // Вестник Международного института рынка. - 2015. - № 1. С. 169-175.
2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие. – М.; Новгород: СЕТ, 1995. – С.272.
3. Герасимов Б.Н. Теория управления: монография. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2012. –С. 404 – Серия «Энциклопедия управленческих знаний».
4. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Методология управления: учебное пособие. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2013. – С.488. – Серия «Энциклопедия управленческих знаний».
5. Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Управление персоналом организации: учебное пособие. – М.: МФЮА, 2011. С.352.
6. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Производственный менеджмент: учебное пособие. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. – С.31. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>].
7. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Производственный менеджмент: теория, методология, практика: учеб. пособие. – Самара: Изд-во МИР, 2014. – С.344.
8. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. – М.: Школа культурной политики, 1995. – 759 с.
9. Герасимов Б.Н. Введение в менеджмент: теория, методологи, технологии: монография. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2014. – С. 384. – Серия «Энциклопедия управленческих знаний».
10. Горбунова О.А. Модели управления эффективностью деятельности на основе мотивации персонала //Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Экономические науки». – 2011. – № 2. – С. 67-77.
11. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Эффективность экономических систем: монография. – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2013. – С. 252. –Серия «Энциклопедия управленческих знаний».
12. Герасимов Б.Н. Игровые методы в управлении организацией // Проблемы управления и моделирования в сложных системах: труды XVII междунар. конф. – Самара: СНЦ РАН, 2015. – С. 508-514.
13. Герасимов Б.Н. Основные положения профессиональной подготовки российских управленцев // Национальные модели подготовки кадров управления: материалы XVI междунар. конф. «История управленческой мысли и бизнеса». – М.: МГУ, 2015. – С. 79-89.
14. Герасимов Б.Н., Новикова Н.А. Игровое моделирование эффективного управления инновационной деятельностью предприятия // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2015. – № 1(33). – С. 45-51.

## DESIGNING THE CONTENT AND EVALUATION OF THE ACTIVITY OF A MANAGER

© 2015 Boris N. Gerasimov

The professional managerial activity requires a set of definite elements to be fulfilled by a manager. The author presents a method of evaluation of professionalism of different types of managers, including some stages. There have been selected three groups of parameters such as personal qualities, ability to solve managerial tasks and the skill to use the technologies of management's elements. Realization of these stages of the method is shown the example of positions of personnel managers.

Key words: professionalism, functions of management, personal qualities, managerial task, technologies of management's elements.

## ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

© 2015 С.В. Гранкина

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье анализируется необходимость перехода к новой системе подготовки специалистов, обладающих системным знанием и инновационными управленческими технологиями для решения профессиональных задач коммерческих и некоммерческих организаций, а также учреждений Самарской области.

Ключевые слова: отраслевые знания, управленческая подготовка, система непрерывной подготовки кадров, системное знание.

На современном этапе вопрос профессионализма управленческих кадров является особенно актуальным, так как в конечном итоге именно от руководителей зависит эффективность функционирования организации в целом, ее конкурентоспособность на рынке. Российский менеджмент, ориентируясь на практику и традиции Запада, не всегда учитывает отраслевую специфику тех предприятий, которые он возглавляет, что порождает несоответствие между теорией и практикой управления конкретной организацией. Решить данную проблему позволит подготовка специалистов, обладающих системным знанием и инновационными управленческими технологиями для решения профессиональных задач.

По своей сути технология подготовки управленческих кадров представляет собой такую систему обучения управленцев, которая направлена на формирование и постоянную актуализацию как теоретических, так и практических знаний будущих специалистов. Это возможно при использовании системного подхода при подготовке управленческих кадров. Системный подход в процессе обучения является средством формирования целостного профессионального знания, востребованного на рынке труда.

В связи с этим требуется разработка концепции подготовки специалистов нового типа. Основополагающим

фактором реализации данной концепции является системность подхода к образовательному процессу, проявляющаяся в сочетании отраслевых знаний и управленческой подготовки. Подготовка управленческих кадров, обладающих системным знанием и инновационным мышлением для решения профессиональных задач в сфере управления, позволит сформировать интеллектуальный ресурс для развития ведущих отраслей экономики Самарского региона.

Одной из ключевых задач, поставленных губернатором Самарской области, является создание тесного взаимодействия между учебными заведениями и предприятиями. Ее решение возможно при согласовании требований федеральных государственных образовательных стандартов и требований потенциальных работодателей выпускников. Поэтому новая концепция подготовки специалистов в сфере управления должна основываться прежде всего на эффективном сотрудничестве высших учебных заведений с предприятиями и организациями-работодателями для разработки взаимовыгодных программ взаимодействия.

Среди потенциальных работодателей будущих управленцев важное место занимают министерства Самарской области. Для формирования системы непрерывной подготовки кадров и для

повышения эффективности управления региональной экономики необходимо сотрудничество отраслевых министерств с высшими учебными заведениями. Данное сотрудничество может быть реализовано по следующим направлениям:

- участие сотрудников министерства в образовательном процессе;
- организация внеаудиторной работы студентов на базе министерств;
- создание совместных проектов.

На современном этапе востребованными являются те выпускники высших учебных заведений, которые, помимо обладания набором профессиональных знаний, умеют ставить перед собой долгосрочные цели, адаптироваться в соответствии с быстроменяющейся внешней средой, открыто проявляют свою индивидуальность, творческую активность и, что самое главное, выстраивают свою профессиональную деятельность согласно стратегии развития предприятия. Именно такие специалисты становятся востребованными на рынке труда, добиваются высоких профессиональных результатов. В связи с этим актуальным становятся договорные отношения ВУЗов с отраслевыми министерствами и предприятиями-работодателями для повышения эффективности взаимовыгодных программ сотрудничества.

Одной из форм содействия формированию и развитию готовности обучающихся к эффективной управленческой деятельности через представление теоретических знаний и комплекса практических навыков является система коучинга.

Индивидуальный коучинг – коуч-обучение отдельно взятого клиента по специальным технологиям и методикам, помогающим добиться эффективности в работе. Корпоративный коучинг предполагает работу с группой обучающихся посредством применения специальных технологий и методик под руководством одного коуча или нескольких. Перспективным направлением применения коучинга в рамках

образовательного учреждения является реализация программы корпоративного коучинга посредством взаимодействия образовательного учреждения и отраслевых министерств. Корпоративный коучинг позволит создать качественно новые условия образовательной среды в высшем учебном заведении через эффективное, грамотное участие сотрудников предприятий и организаций образовательного процесса.

Коуч поможет будущему специалисту четко определить цель личностно-профессионального роста, создать план, разработать этапы его реализации, обеспечить и обратную связь. Тем самым обучающийся имеет возможность развивать новые способности и навыки по повышению эффективности своей профессиональной деятельности.

Профессиональное содействие сотрудников отраслевых министерств в определении и достижении студентом личностных и профессиональных целей, в развитии его творческого потенциала через приобретенные новые профессиональные навыки и умения позволит получить на выходе из ВУЗа уникального специалиста, обладающего теоретическими знаниями и практическими навыками, сформированными под руководством и при участии уже действующих профессионалов. Такая технология образовательного процесса отвечает заявленным направлениям развития РФ, обозначенным в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г.

Одним из приоритетных направлений данной концепции является «переход к индивидуализированному непрерывному образованию ... неразрывно связанному с мировой фундаментальной наукой, ориентированному на формирование творческой социально ответственной личности». Этот ориентир, заданный государством и обществом, предполагает изменение содержания образования в

качественном отношении, то есть переход к формированию и развитию у будущего специалиста не только профессиональных компетенций, но личностных качеств.

Еще одним элементом сотрудничества профильных министерств и ВУЗов может стать создание стажировочных площадок. Целью их создания является трансляция инновационного профессионального опыта сотрудников министерств обучающимся. Содержанием работы данных площадок могут быть открытые лекции и мастер-классы специалистов министерств, а также лекции преподавателей ВУЗов для сотрудников министерств с целью повышения их квалификации. Работа площадок может носить как периодический, так и постоянный характер.

Одной из эффективных моделей взаимодействия образовательных учреждений и потребителей образовательных услуг – предприятий, организаций и учреждений, заинтересованных в высоко-профессиональных выпускниках, является целевая подготовка профессиональных кадров. Целевая подготовка кадров для «проблемных» секторов реальной экономики и системы управления региона позволяет решить важную задачу по обеспечению профессиональными управленческими кадрами. Особенностью данной формы взаимодействия является финансовое обеспечение абитуриента будущим работодателем возможности обучаться по специальности. Это финансовое участие должно не только покрывать расходы обучаемого на получение образовательных услуг, но и формировать стипендиальный фонд. В качестве вариативной формы целевой подготовки специалистов может выступать грантовая система: ВУЗ и предприятие-заказчик организуют работу со школьниками выпускных классов с целью поиска наиболее перспективных будущих специалистов. На конкурсной основе должны выбираться те школьники, которые от предприятия или учреждения получают грант на получение образовательных услуг в любом ВУЗе

Самарской области и ежемесячную стипендию, а по завершении обучения будут трудоустроены на заинтересованном в них предприятии. В разработке системы конкурсного отбора школьников могут принимать участие, как преподаватели высших учебных заведений, так и сотрудники предприятия.

Следующим направлением взаимодействия является непосредственное участие предприятий и учреждений в образовательном процессе ВУЗов. Возможно привлечение специалистов из бизнес-компаний, территориальных управлений федеральных служб и надзорных органов, министерств и ведомств Правительства Самарской области для чтения лекций и проведения практических занятий. Эффективность взаимодействия ВУЗов и предприятий с целью повышения качества подготовки будущих специалистов будет обеспечиваться активной позицией работодателей, которые не просто получают готового выпускника, а будут принимать непосредственное участие в формировании его профессиональных знаний и умений.

Данное участие может принимать следующие формы:

- участие ведущих предприятий и сотрудников министерств Самарской области в разработке образовательных программ ВУЗов. С целью удовлетворения потребностей предприятий и министерств в выпускниках, обладающих определенным набором профессиональных знаний, могут быть скорректированы определенные разделы уже реализуемых учебных планов, а также расширен спектр образовательных услуг ВУЗа. При необходимости сотрудники предприятий могут принимать участие в рецензировании учебно-программной документации ВУЗов;

- проведение представителями предприятий и министерств учебных занятий для обучающихся ВУЗов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов;

- участие в разработке проблемно-ориентированных тем курсовых и



дипломных проектов и работ. При условии выполнения курсовых и выпускных квалификационных работ по заказу предприятий и министерств обеспечивается актуальность этих работ, а также их практическая значимость для работодателей. Защита таких работ может осуществляться на базе предприятия при участии заинтересованных сотрудников;

- участие сотрудников предприятий и министерств в итоговой государственной аттестации выпускников;

- участие специалистов предприятий и министерств в научно-практических конференциях ВУЗов;

- создание на базе ВУЗов профильных кафедр, в работе которых будут принимать участие сотрудники профильных министерств и предприятий;

- практическое обучение на реальных рабочих местах в министерствах и на предприятиях.

Учебные, производственные и преддипломные практики являются составными частями основных образовательных программ высшего профессионального образования. В период практики происходит подготовка обучающихся в условиях реальной профессиональной деятельности. Благодаря практической работе на предприятии студенты получают первый профессиональный опыт работы по своей будущей специальности. Работодатели совместно с преподавателями, учитывая индивидуальные способности обучающихся, профессиональные интересы и перспективы развития предприятия, могут участвовать в

составлении перечня профессиональных компетенций, которые должны быть приобретены обучающимися в процессе прохождения практики. Практики могут быть организованы путем чередования с теоретическими занятиями на протяжении всего учебного года;

- участие обучающихся в совместных с министерствами и предприятиями проектах. Проектная интеграция ВУЗов, отраслевых министерств и предприятий позволит уже в режиме реального времени решать существующие проблемы. ВУЗ по заказу министерств и предприятий может проводить совместные научные исследования; организовывать и принимать участие в совместных мероприятиях, создавать совместно с предприятиями-работодателями ресурсные центры.

Таким образом, с целью максимального удовлетворения потребностей государства и общества в получении конкурентоспособного высококвалифицированного специалиста в сфере управления необходимо совершенствование содержания высшего профессионального образования при тесном взаимодействии образовательных учреждений и потенциальных работодателей. Это позволит готовить управленческие кадры, ориентированные на постоянное повышение своего профессионального уровня в соответствии с меняющимися требованиями внешней среды, для всех отраслей экономики региона.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Стуколова Л.З., Карпова Т.П. Личностно-профессиональное развитие будущих менеджеров, бакалавров как ценностная основа формирования профессиональных компетенций // Экономика и политика. – 2014. - №1(2). - С.120.
2. Стуколова Л.З., Карпова Т.П. Сущностная характеристика интеграции дополнительного, дошкольного и общего образования // Сибирский педагогический журнал. – 2014. - №4. - С. 135-138.
3. Карпова Т.П., Моисеева Л.В., Говердовская И.Н. Профессиональная подготовка социальных работников в ВУЗе // Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции «Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской

Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики» (МИР). 2014. - С. 200-204.

4. Данилова Т.М., Перов С.Н. Интерактивные технологии формирования коммуникативных компетенций будущих менеджеров // Вестник Международного института рынка. – 2015. - №1.- С.114-121.

5. Стуколова Л.З. Личностно-профессиональное развитие будущих менеджеров с позиций гуманистического подхода // Вестник Международного института рынка. – 2007. - №2(3).- С.254.

6. Лищинская Е.Э., Стуколова Л.З. Развитие личности будущего менеджера как один из ведущих аспектов обеспечения качества его профессиональной подготовки // Вестник Международного института рынка. – 2015. -№1. –С.144-149.

7. Карпова Т.П. Социальное самочувствие как интегральный показатель качественного местного самоуправления // Вестник Международного института рынка. – 2007. - №2(3). - С.182-187.

8. Стуколова Л.З. Теоретико-методологические основы выбора содержания образования будущих менеджеров // Вестник Международного института рынка. – 2007. - №2(3).- С.254.

9. Перов С.Н., Макарова Л.В., Макаров А.А. Развитие человеческих ресурсов – роль учебных заведений в совершенствовании деятельности предприятий // Вестник Международного института рынка. – 2007. - №2(3).- С.254.

10. Макарова Л.В., Макаров А.А. Актуальные проблемы качества непрерывного образования и пути их решения // Вестник Международного института рынка. – 2007. - № 1 (2). - С.242.

## **ADVANCED TECHNOLOGIES OF MANAGEMENT TRAINING IN SAMARA REGION**

© 2015 Svetlana A. Grankina

International Market Institute, Samara, Russia

The article examines the necessity for a transition to a new system of training of specialists who have system-based knowledge and innovative management technologies for the solution of professional tasks of commercial and non-profit organizations and institutions of the Samara region.

Key words and phrases: industry knowledge, management training, a system of continuous training, system-based knowledge

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЫБОРА СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ БИЗНЕС-СТРАТЕГИЙ

©2015 С.Н. Заплетина, В.Г. Чумак

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена исследованию проблемы выбора социально ориентированных бизнес-стратегий в социально-психологическом контексте: социально-психологических рисков, психологических отношений субъектов социального взаимодействия в сфере бизнеса и профессиональной ответственности. Анализируются критерии профессиональной ответственности предпринимателей, обусловленность профессиональной ответственности ценностно-смысловыми основами предпринимательства, факторы формирования ценностей и смыслов в сфере бизнеса.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, социально ориентированные бизнес-стратегии, социально-психологические риски, психологическая общность, психологические отношения, профессиональная ответственность предпринимателей, ценностно-смысловые основы предпринимательства.

В современной деловой практике разработка и реализация социально ориентированных бизнес-стратегий российскими компаниями означает понимание, а, следовательно, принятие взаимосвязи конкурентоспособности и сбалансированных отношений бизнеса со всеми заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). Социальная ориентация бизнеса, независимо от сферы его деятельности, по сути, является осознанным выбором в качестве базисной основы философии корпоративной социальной ответственности (КСО), предполагающей не только соблюдение законодательства, но и добровольные инициативы, направленные на достижение устойчивого развития как самого бизнеса, так и общества в целом. Анализ содержания нефинансовых отчетов российских компаний за последние 5-7 лет позволяет выделить весьма заметную формирующуюся тенденцию - ориентацию отечественного бизнеса на реализацию получивших наибольшее распространение в западном деловом мире таких теоретических конструкций, как концепция стейкхолдеров (заинтересованных сторон) [16] и концепция «корпоративной устойчивости» [15]. По сути, обе концепции акцентируют

внимание на необходимости учитывать социальные потребности и интересы всех испытывающих влияние и оказывающих на развитие бизнеса сторон, соотносясь с основными критериями: «власть»; «законность требований»; «срочность требований» и определяя цели бизнеса в известной приоритетной последовательности 3Р - People, Planet, Profits (Люди, Планета, Прибыль) [15].

Одновременно между бизнесом и властью в России продолжают дискуссии о направленности, формах, объемах совместно реализуемых социальных программ в рамках частно-государственного партнерства, а также алгоритмах преобразования социальных практик-инициатив компаний в устойчивые тренды развития. В условиях нарастания целого ряда глобальных и региональных проблем - геополитических изменений, международной политической напряженности, угрозы терроризма, изменения климата, макроэкономических рисков в крупнейших экономиках мира, роста имущественного расслоения, безработицы - особое значение приобретает практическая направленность и результативность этих дискуссий. В России, где за четверть века рыночных реформ сформировался высокий уровень

экономического и социального неравенства, возникшая чрезмерная концентрация экономических ресурсов в руках немногих, по мнению аналитиков, лишает большинство возможности реализовать свой потенциал [6]. Ожидаемый негативный результат - неэффективное использование человеческого ресурса, существенное снижение темпов экономического развития и конкурентоспособности национальной экономики, сокращение расходов на социальную сферу, социальная напряженность и нарастание социальной конфликтности, социально-психологическая нестабильность. В условиях современной международной политической конъюнктуры и предпринимающегося рядом стран экономического давления на Россию, а также состояния незавершенности поиска оптимальной национальной экономической модели указанные факторы становятся более чем реальной угрозой для устойчивой перспективы долгосрочного развития страны.

Отметим существенные, на наш взгляд, причинно-следственные связи. Социально-психологическая напряженность характеризуется ростом социально-психологических рисков, которые мы рассматриваем как вероятностные характеристики деструкции психологических отношений субъектов совместной жизнедеятельности, формирующихся у субъектов социального взаимодействия с различными сторонами окружающего мира и являющихся субъективными психическими отражениями объективных социальных связей [5]. Полагаем, что одновременно психологические отношения как динамические характеристики индивидуального и группового сознания следует рассматривать как результат внешних условий многоаспектного бытия социальных субъектов. Данная точка зрения, коей придерживаемся и мы, является наиболее распространенной и аргументированной в психологических трудах российских ученых (В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, Е.В.

Шорохова, А.Л. Журавлев, В.П. Позняков и др.). Психологические отношения выполняют функцию самоопределения, выбора характера и направленности социального поведения [8]. В этой связи предпримем попытку обозначить социально-психологические аспекты, выявить специфику (характеристики) психологических отношений субъектов бизнес-деятельности, в рамках которой социальная ориентация, иными словами социальная ответственность, бизнес-стратегий становится одной из важнейших, ключевых характеристик.

Выбор той или иной стратегии в бизнесе является результатом избирательной деятельности индивидуального и (или) группового профессионального сознания. Ответственность в субъективно-личностном контексте, являясь психическим свойством личности и проявлением направленности индивидуального сознания, предполагает исполнение индивидом норм, правил, требований с учетом как существующих возможностей, так и ограничений. Профессиональная ответственность, будучи структурным элементом профессионального сознания, включающего одновременно профессиональные цели, профессиональные знания, профессиональные отношения и профессиональное самосознание, отражает отношение субъекта деятельности к содержанию и результатам этой деятельности, к другим субъектам и самому себе в процессе деятельности. Характер этого отношения обуславливается, в первую очередь, необходимостью исполнения профессиональных требований в заданных социумом координатах, ориентируясь на доминантные социальные ожидания. При этом в формировании профессиональной ответственности профессиональное самосознание и осознание человеком своего «Я», своих поступков в профессии, саморефлексия - имеет решающее значение [4].

На наш взгляд, логично рассматривать профессиональную ответственность

предпринимателей как психологическое отношение к другим субъектам делового взаимодействия – различным целевым группам, заинтересованным в развитии бизнеса и испытывающих его влияние, к коим следует, прежде всего, отнести клиентов – заказчиков, партнеров, сотрудников компаний, население территорий, различные общественные объединения и организации, структуры власти различных уровней, СМИ.

Естественно предположить, что имеет место корреляция профессиональной ответственности предпринимателей и выбор бизнесом социально ориентированных бизнес-стратегий, определяющих его социальную ответственность. Предпринимем попытку выяснить, какова структура профессиональной ответственности предпринимателя, каковы условия-факторы ее формирования, мотивы и критерии принятия профессиональной ответственности представителями бизнес-сообщества.

По мнению исследователей российского предпринимательства из Института психологии РАН (исследования проводятся с начала 90-х годов XX века), в структуре профессиональной ответственности предпринимателей как психологического отношения (В.А. Бодров, А.Г. Луценко [1], Е.Д. Дорофеева [2] и др.) необходимо выделить комплекс характеристик профессионального поведения: отношение к труду, предмету труда, к другим людям (доброта, отзывчивость, требовательность, тактичность, доброжелательность, эмпатия), а также характеристики социально-этической сферы личности (дисциплинированность, честность, добросовестность, обязательность и др.). Это дает основание рассматривать профессиональную ответственность предпринимателей как комплекс эмоциональных представлений и оценок, установок, предопределяющих разную степень готовности личности реализовывать те или иные модели делового взаимодействия.

Эмпирические исследования показали, что существуют особенности взаимодействия, определенная вариативность проявления профессиональной ответственности и дифференцированный подход предпринимателей в отношении различных субъектов делового взаимодействия (В.П. Позняков [10],[9], Е.Б. Филинкова [12]).

Наивысшую степень ответственности предприниматели (что логично и ожидаемо) демонстрируют в отношении к «партнерам» и «заказчикам», при этом ответственное отношение к указанным группам в наименьшей степени связано с оценкой предшествующего опыта делового взаимодействия. Иными словами, данный вид отношения имеет устойчивый характер. Исследования показали существование нескольких корреляций: тесную связь ответственного отношения к «заказчикам» с ожиданием краткосрочных перспектив делового взаимодействия; детерминированность ответственного отношения к «партнерам» оценкой степени взаимозависимости в деловом взаимодействии и степени риска взаимодействия. К важнейшим критериям принятия и реализации профессиональной ответственности предпринимателями в отношении клиентов компании, согласно с полученными результатами исследований, были отнесены: 1) понимание полезности осуществляемого дела; 2) удовлетворенность деятельностью; 3) наличие положительной обратной связи с клиентами. При этом исследователи отмечают зависимость оценки успешности предпринимательской деятельности от частоты получения положительного обратного отклика клиентов. Ряд респондентов указывают такой критерий профессиональной ответственности, как ощущение «нужности людям». Для этих предпринимателей основным мотивом деятельности является стремление быть полезным социуму, причем именно этой группе в субъективно-личностной оценке удается наиболее полно реализовать профессиональные компетенции в



осуществляемой предпринимательской деятельности [9].

В анализе профессиональной ответственности предпринимателей в отношении сотрудников компаний по результатам исследований выделяется такой критерий, как характер отношений к ним: сотрудники как средство и сотрудники как партнеры. Предприниматели с субъектным характером отношения к сотрудникам чаще признают наличие субъективно-личностной потребности осознавать, что их дело нужно людям, демонстрируют более высокий уровень самореализации в предпринимательской деятельности и удовлетворенность ее экономическими результатами [12]. Они демонстрируют более высокий уровень профессионального сознания и профессиональной ответственности, опираются на коллектив и имеют более высокий уровень поддержки со стороны сотрудников в реализации бизнес-стратегий и достижении поставленных целей. Предприниматели с объектным характером отношения к сотрудникам констатируют различие в изначально поставленных целях между собственниками компании, топ-менеджерами и персоналом, демонстрируют нацеленность на достижение прежде всего экономических результатов осуществляемой деятельности.

Рассмотрев критерии принятия предпринимателями профессиональной ответственности, обусловленные содержанием предпринимательской деятельности, уточним корреляционные связи в структуре: профессиональная ответственность - ценностно-смысловые основы ведения бизнеса. Предпринимем попытку определить значение и роль ценностно-смысловых основ предпринимательства в формировании профессиональной ответственности.

Как показали эмпирические исследования, среди основных ценностей и смыслов современных предпринимателей следует выделить: материальные ценности, «материально-

обеспеченная жизнь», ценность деятельности и удовлетворенность ею как таковой, ценность свободы в выборе образа и стиля жизни; ощущение собственного психологического благополучия; понимание нужности своего дела; стремление к самореализации; социальная ответственность, понимаемая как честность и порядочность в отношениях с партнерами, клиентами, сотрудниками; необходимость «вкладываться в подрастающее поколение», исполнение обязанностей перед близкими, сохранение отношений с другими людьми, любовь, счастливая семейная жизнь, свобода самовыражения, творчество и т.п. [11].

Весьма характерны эмпирически установленные взаимосвязи. В частности, выявлено, что те предприниматели, в ряду ценностных смыслов которых преобладают «любовь», «счастливая семейная жизнь», «свобода», «творчество», «сохранение отношений с другими людьми», гораздо в большей степени ориентируются на такой критерий профессиональной ответственности, как ответственное отношение к другим участникам делового взаимодействия, нежели предприниматели с ценностным смыслом «материально обеспеченная жизнь». Присутствует и гендерный аспект различий в качественных характеристиках и критериях профессиональной ответственности предпринимателей. Предприниматели-мужчины рассматривают как существенные и доминантные такие критерии и содержательные характеристики профессиональной ответственности, как сотрудничество, кооперация в деловом взаимодействии; предприниматели-женщины отдают предпочтение толерантному, терпимому отношению к участникам делового взаимодействия.

Следует отметить, что в равной мере как ценности и понимание смысла индивидуального бытия определяют содержание индивидуального сознания, так ценности и смысловая определенность предпринимательской деятельности обуславливают содержание профессио-



онального сознания, а в итоге профессиональной ответственности представителей бизнеса. Деятельность успешных предпринимателей характеризуется выраженностью целого ряда внешних, личностных и экзистенциальных ценностей, в том числе материальными ценностями, свободой, удовлетворенностью деятельностью, субъективно понимаемым жизненным успехом, самовыражением, психологическим комфортом и благополучием. Причем, имеет место динамика и смена приоритетов ценностей и смыслов на разных этапах предпринимательской деятельности. Естественно предположить: обеспечение баланса ценностей и смыслов деятельности, ориентация профессионального сознания предпринимателя на исполнение критериев профессиональной ответственности в отношении всех групп заинтересованных сторон становятся все более важным социально-психологическим аспектом социальной ответственности бизнеса и безотлагательной для решения задачей по целому ряду причин.

По международным экспертным оценкам (исследования McKinsey Global Institute -MGI) [14], в ближайшие 50 лет будет происходить существенное снижение темпов роста глобальной экономики. Мировой ВВП составит не более 2,1% в год даже при сохранении темпов роста производительности труда из-за демографических трендов, в том числе снижения численности населения в трудоспособном возрасте. Чтобы полностью компенсировать демографический фактор, рост производительности труда должен ускориться на 80%, до 3,3% в год. Прежний темп роста производительности труда составлял 1,8%, и его сохранение эксперты не прогнозируют. Перспективы ВВП России в условиях глобальных геополитических сдвигов, экономических санкций и ожидаемой рецессии весьма сложно характеризовать как оптимистичные. По прогнозам экспертов, как российских, так и зарубежных, в 2015 году страну ожидает падение ВВП на 3,9-

4,4%, в 2016 году - рост около 1% [13]. Отметим, в России производительность труда в разы меньше аналогичного показателя экономического развития других стран: по сравнению со странами Восточной Европы и БРИК в 1,7 раза; Западной Европы и США в 3 раза [7].

Естественно предположить, что в ближайший период времени экономические реалии и основные экономические тенденции будут определять конкурентоспособный бизнес. Как показывает практика, эффективный бизнес вне решения задачи повышения производительности труда не может существовать. В свою очередь, производительность труда персонала является производным экономическим показателем, обусловленным эффективностью применяемых систем мотивации работников. Ранее нами уже отмечалось, что в современных условиях ставить вопрос лишь о финансовых аспектах мотивации равносильно отказу от перспективы развития бизнеса. Сегодня не менее важно использовать такие источники развития и роста, как ответственность, самостоятельность, творчество в работе квалифицированного персонала, служение ценностям не только личного успеха, но и моральным ценностям компании и общества. Обеспечение указанных факторов предполагает внедрение в бизнес - стратегии компаний модели социально-мотивационного управления с ожидаемым результатом: социальная ответственность предпринимателя порождает ответственность (патриотизм) работников по отношению к предпринимателю за соблюдение дисциплины труда и производства, за конечные результаты своей фирмы [3].

Полагаем, в приведенных рассуждениях затронут важный социально-психологический аспект проблемы социальной ответственности бизнеса: выбор социально ориентированных бизнес-стратегий как проявление профессиональной ответственности имеет обусловленность ценностно-смысловыми основами предпринимательской

деятельности. Ценности и смыслы представляют собой динамическую систему, подверженную изменениям. Эти изменения детерминируются как внешними, так и внутренними факторами. Полагаем, вполне обоснованно в качестве внешних факторов-детерминант рассматривать в числе прочих и организацию системы бизнес-образования, целеполагающей функцией которой является не только формирование узкопрофессиональных компетенций, но и социально ориентированного профессионального сознания, профессиональной ответственности

предпринимателей. В практической плоскости это обуславливает, на наш взгляд, необходимость реализации адвертологического подхода в определении содержания образовательных программ для бизнеса, включая гуманистическую направленность программ психологического сопровождения. Согласование интересов всех взаимодействующих в пространстве бизнеса социальных субъектов в рамках ценностно-смыслового поля в современных условиях становится важным фактором устойчивого развития как бизнеса, так и общества в целом.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бодров В.А., Луценко А.Г. Профессиональная ответственность как психологическая категория субъекта деятельности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. -М., Ин-т психологии АН СССР, 1991.- С.157-167.
2. Дорофеев Е.Д. Внутригрупповая ответственность в условиях совместной деятельности: дис. ...канд. психол. наук. - М.,1994. – С.152.
3. Заплетина С.Н. Стратегия КСО как условие эффективного и устойчивого развития общества// Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2013.-Т.15. №6(4). - С.1062-1066.
4. Заплетина С.Н. Социально-психологические аспекты социальной ответственности бизнеса (по материалам российских исследований) // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 02 (февраль). - [URL:http://e-koncept.ru/2015/15043.htm](http://e-koncept.ru/2015/15043.htm). [Дата обращения 16.02.2015].
5. Заплетина С.Н. Социальная ответственность бизнеса как функция менеджмента социально-психологических рисков // Современные проблемы науки и образования. - 2014.- № 4; - URL: <http://www.science-education.ru/118-13967>. [Дата обращения 18.07.2014].
6. Исследование Oxfam International: Глобальное экономическое неравенство угрожает общественному прогрессу. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий [сайт].- URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/01/21/6580>. [Дата обращения 1.02.2015].
7. Надо создавать новые ценности [Электронный ресурс]// РА «Эксперт» [сайт]. –URL: <http://www.raexpert.ru/project/expert400/2013/resume/>. [Дата обращения 20.11.2013].
8. Позняков В.П. Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности //Знание. Понимание. Умение. - 2013.- №1.- С.167-174.
9. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. - М., Ин-т психологии РАН, 2001. – 240 с.
10. Позняков В.П., Филинкова Е.Б. Психология успешного предпринимательства: опыт исследования и практической работы // Прикладная психология. - 1998.- №5.- С.32-43.
11. Сметанова Ю.В. Личностный потенциал как ресурсная составляющая инновационно-предпринимательской направленности: дис....канд. психол. наук. - Томск, 2012. - С.217.
12. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью: дис. ...канд.псих.наук. - М., 2001.- С.166.
13. ЦБ ухудшил прогноз по ВВП России на 2015 год [Электронный ресурс]// Expert Online.ru [сайт]. - URL: <http://expert.ru/2015/09/11/tsb-uhudshil-prognoz-po-vvp-rossii-na-2015-god/>. [Дата обращения 5.10.2015]; Bank of America ухудшил прогноз ВВП России в 2015-2016 годах

[Электронный ресурс]// Интерфакс. ru [сайт]. - URL: <http://www.interfax.ru/business/463693>. [Дата обращения 5.10.2015].

14. Эппле Н., Грозовский Б. В ближайшие 50 лет экономический рост обеспечит только бизнес [Электронный ресурс] // Ведомости.ru [сайт]. - URL: <http://www.vedomosti.ru/newslines/news/39108341/trudnyj-rost>. [Дата обращения 6.02.2015].

15. Elkington J. Cannibals With Forks : The Triple. Bottom Line of 21st Century Business. - Capstone, Oxford, 1997. -P.402.

16. *Freeman R. E.* Strategic Management: A Stakeholder Approach. - Boston: Pitman Publishing, 1984; *Freeman R. E.* Divergent Stakeholder Theory //Academy of Management Review.- 1999.- Vol. 24. - N 2. - P.233-236.

## **SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SELECTION SOCIALLY-ORIENTED BUSINESS STRATEGIES**

©2015 Svetlana N. Zapletina, Vadim G. Chumak

International Market Institute, Samara, Russia

The article investigates the problem of choosing the socially-oriented business strategies in the social and psychological context: social and psychological risks of psychological relations of subjects of social interaction in the sphere of business and professional liability. The article analyzes the criteria for professional liability of business, the dependence of professional liability on value-semantic basics of entrepreneurship, factors of formation of values and meanings in business.

Key words: corporate social responsibility socially-oriented business strategy, social and psychological risks, psychological community, psychological relations, professional liability of entrepreneurs, value-semantic foundations of entrepreneurship.

## **ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В ГРУППЕ**

© 2015 Д.Ф. Китаев, Л.В. Макарова, А.А. Макаров, С.Д. Смольников

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме разработки эффективности обучения слушателей, собранных в учебную группу, что является наиболее распространенным в учебных заведениях. Проанализирован феномен значительного расхождения групп по критерию «достигнутый результат», хотя начальный уровень слушателей различается незначительно. Показано, что на успешную адаптацию влияет дуальное управление. Показано, что на идеях соционики и методах исследования коллектива можно определить параметр, представляющий собой свертку ряда показателей, характеризующих группу как систему, способную достигнуть цели обучения с заданным уровнем эффективности. Этот параметр может быть использован для задания начальных условий системы дифференциальных уравнений, описывающих поведение группы. Предложена математическая модель обучения в группах. Показана возможность анализа описанной системы в программах имитационного моделирования.

Ключевые слова: квалификация сотрудников, обучение в группах, дуальное управление, классификация личностей, соционика, интертные отношения, математическая модель, имитационное моделирование.

Эффективное управление человеческими ресурсами любой организации или предприятия актуально было всегда. Эта проблема резко возрастает в условиях социально-экономического кризиса, когда необходимо грамотно распорядиться наиболее ценным активом предприятия - работающими там людьми, которые сообщают вклад в оперативное решение сложных задач, стоящих, практически перед любой организацией.

Непрерывное повышение квалификации сотрудников – важнейшая составляющая эффективного управления. С этой точки зрения, перед образовательной организацией, претендующей на лидирующие позиции в сфере переподготовки и повышения квалификации персонала, стоит ряд актуальных задач, среди которых можно выделить квалификацию преподавателей, актуальность программ переподготовки, практическую направленность образования и др. [1-3].

В данной статье хотелось бы обсудить следующий аспект процесса обучения, которому исследователи в сфере педагогики уделяют, на взгляд авторов,

недостаточное внимание. Речь идет об эффективности обучения слушателей, собранных в учебную группу. Именно групповой метод обучения является наиболее распространенным в учебных заведениях в силу традиций, наличия готовых методик, соображений экономической эффективности и т.п. В этой ситуации многие опытные, квалифицированные преподаватели могут вполне обоснованно констатировать тот факт, что учебные группы сильно различаются между собой, если их сравнивать по критерию «достигнутый результат», хотя зачастую начальный профессиональный уровень слушателей, собранных в разные группы различается незначительно. Очевидно, что данный феномен определяется рядом показателей, интегрально характеризующих коллектив слушателей с точки зрения их сплоченности, психологической совместности, направленности на результат, наличия лидеров и т.д. Безусловно, эти факторы трудно формализуются, поскольку сами методы исследования в этой сфере трудно поддаются процессу валидации. Тем не менее, любые попытки разработки моделей, выявляющих

закономерности в процессах обучения будут, способствовать повышению эффективности современного образования.

При рассмотрении учебной группы и, более обобщенно, коллектива людей как сложной, динамической системы, со всеми характерными для нее закономерностями поведения, видно, что процесс успешной адаптации при меняющейся внешней среде присущ тем системам, где существует так называемое дуальное управление. Дуальное управление включает в себя два понятия:

1. «Пост»–управление «от прошлого», базирующееся на предыдущем опыте. Этот элемент управления отвечает за стабильность функционирования системы.

2. «Футур»–управление от «будущего» на основе прогнозов. Это всегда инновационная деятельность, как правило, приводящая к флуктуациям в системе, т.е. к нестабильности ее функционирования (инновационные конфликты, отсутствие необходимых компетенций и т.д.).

Только гармоничное сочетание управления «от прошлого» и «от будущего» позволяет системе успешно развиваться. Если такое управление системой отсутствует, то внешняя среда ее уничтожает, а жизненный цикл системы подчиняется, обобщенно, следующему закону: возникновение, развитие, стабильное функционирование, стагнация, регресс, деградация, распад. Таким образом, коллектив, как всякая система, способен развиваться только при дуальном управлении. В связи с этим, очевидно, возникает вопрос о том, как спрогнозировать динамические процессы в системе (напомним, речь идет об учебной группе)?

Ряд исследований показали, что успехи в обучении связаны с социально–психологическим портретом группы и характером общения ее членов между собой. Вместе с тем, в начале обучения группа представляет собою с точки зрения социальной психологии диффузную группу, т.е. группу только что собранных людей. И хотя слушатели имеют общие цели деятельности (наличие общей цели

деятельности – один из основных принципов коллектива), они остаются индивидуальными – на этапе диффузной группы каждый заинтересован (если заинтересован!) лишь в своем образовании. Период адаптации членов группы сопровождается неприятными психологическими явлениями: неопределенностью статусной позиции; неуверенностью в положительном к себе отношении со стороны группы; эмоциональным напряжением; психологическим дискомфортом. На диффузной стадии группообразования наблюдается большое число лиц с неудовлетворительным статусом. Между тем они, изолированные и отвергаемые, в основном и являются кандидатами на роль аутсайдеров обучения. Для исключения стихийной адаптации слушателей на начальном этапе важно не только рациональное комплектование учебных групп, но и оптимизация руководства учебной группой (подбор лидеров), социально–психологический тренинг, коррекционная работа.

Это возможно только в результате диагностики индивидуальных особенностей слушателей, создания оптимальной модели взаимодействия, прогнозирования социального поведения отдельных членов группы и своевременного вмешательства в социальные процессы, происходящие в группе, с точки зрения их оптимизации.

Если говорить о прогнозировании социального поведения учебной группы, то каковы ведущие переменные и какова их предположительная взаимосвязь? Можно предположить, что с достаточной полнотой социальные процессы в учебных группах характеризуют следующие переменные:

1. Типология слушателей.
2. Данные о межличностных отношениях и психологическая совместимость слушателей.
3. Уровень их социально–психологической зрелости.
4. Стил ь руководства и его соответствие социально–психологической зрелости слушателей.



5. Уровень сформированности коллектива.

6. Уровень социально–психологического климата в коллективе.

7. Уровень лояльности и преданности организации.

8. Уровень организационной культуры.

Здесь особую роль играет получение прогностически ценной информации о различных состояниях predispositions личности слушателя к определенному поведению в заданных условиях. Такую информацию можно получить, используя результаты таких научных направлений, как типоповедение и типологизация. Типоповедение - это наука об индивидуально–типологических чертах личности, характеризующих ее поведение. Типологизация - это наука о классификации личностей и отнесении личности к тому или иному типу.

Существует значительное число оснований для классификации личностей. По мнению авторов, в настоящее время явно недостаточное внимание уделяется эффективному методу типологизации, основанному на соционике [4]. Не вдаваясь в историю возникновения и развития этого направления, отметим, что данный подход основан на психологической типологии Карла Юнга, проявляющейся в особенностях поведения и в установках сознательной деятельности. Соционика рассматривает личность как живую информационную систему, общающуюся с внешним миром через четыре канала связи. В каждом канале связи действует одна из четырех функций (сенсорика, интуиция, логика, этика), не повторяясь в других каналах. Именно одновременное функционирование всех каналов связи при взаимодействии личности со средой, определяет ее социотип при общении и обеспечивает ей возможность целостного восприятия мира и адаптации к окружающей действительности.

У конкретного социотипа существуют все четыре функции. Разница между ними заключается лишь в их расположении, т.е. в структурных различиях и степени

выраженности. Именно эти два обстоятельства определяют индивидуальные особенности социотипов, их сильные и слабые стороны, их социальную роль и социальное поведение. Только при правильном взаимодействии, используя сильные качества каждого, можно эффективно решать разнообразные задачи (в том числе, эффективно учиться) и отвечать на современные вызовы.

В данной статье из всех возможностей, которые предоставляет соционика (оценка врожденной predispositions личности к той или иной сфере деятельности, рациональное распределение функций среди специалистов, формировании команд, оптимальный подбор персонала при разных этапах жизненного цикла организации, подбор эффективных заместителей, формирование резерва на выдвижение и т.д.) мы рассмотрим проблему интертипных отношений между социотипами. Это необходимо прежде всего для прогнозирования уровня гармонизации межличностных отношений, повышения эффективности межличностного взаимодействия в совместной деятельности.

Шестнадцать типов информационного метаболизма можно подразделить на полярные пары, каждая из которых включает 8 типов: экстраверты – интроверты; индуктивные – дедуктивные; логические – этические; интуитивные – сенсорные.

Экстраверты – это люди общительные, всегда в гуще событий, открытые для других; в общении ищут энергию, черпая ее в контакте с окружающими; постоянно стремятся продемонстрировать свои качества и все проблемы решить за счет внешней активности. Интроверты – это люди, предпочитающие работу в одиночестве, чтение, размышление, созерцание, медитацию, общение с немногими, избранными людьми. И если у экстравертов одиночество быстро отнимает силы и вызывает напряженность, то у интровертов все наоборот. Именно одиночество позволяет интровертам восстанавливать силы.



Индуктивные – это люди, хорошо представляющие свои жизненные цели, ориентированные на результат, предпочитающие четкое планирование действий. Дедуктивные (воспринимающие) – это люди рассудительные, которые в большей степени ориентированы на процесс. Они оттягивают сроки принятия решения, постоянно размышляют о различных процессах и поэтому отличаются изобретательностью в поисках методов и различных вариантов действий.

Логические люди – это те, кто в объективном мире и действующих в нем закономерностях разбираются лучше, чем в своих отношениях с людьми и в том, что происходит в душах этих людей. Этические – это люди «думающие сердцем», разбирающиеся в людях лучше, чем в объективном мире.

Интуитивным людям свойственно живое воображение, склонность к фантазиям. Они оперируют категориями будущего времени и обладают стратегическими способностями.

Сенсорные – это люди, от природы руководствующиеся здравым смыслом, ищут факты, верят фактам и помнят факты. Предпочитают иметь дело с действительностью, реальной жизнью. Отличаются тактическими способностями, быстротой решений, темпом и ритмом жизни, деловитостью.

Все 16 типов личности связывают 16 типов информационных отношений. Одни формы информационных отношений способствуют реализации физических и психических сил человека, повышают его жизненный тонус, другие – препятствуют такой реализации и воздействуют на психику деструктивно. При одних формах отношений людей тянет друг к другу, при других – отталкивает. Для психического равновесия, хорошего самочувствия и полной реализации интеллектуальных и физических сил человек нуждается только в некоторых формах информационных отношений. Анализируя все типы отношений, можно сделать вывод о том, что любой коллектив (в том числе и учебная группа) может быть

охарактеризован как «эффективный» с точки зрения наличия в нем четырех так называемых квадр (психологически совместимых подгрупп, выполняющих различные социальные роли).

Квадра альфа. Представители этой квадры прирожденные теоретики, генераторы идей, систем знаний. Они стремятся изменить несовершенный существующий мир, но дальше идеи не идут, поскольку несколько оторваны от реального мира и поэтому недостаточно подготовлены к реальной жизни и деятельности.

Квадра бетта. Представители этой квадры воплощают и реализуют идеи квадры альфа, но далеко не полностью, что очевидно, связано с недостаточной требуемой компетентностью, технологий и т.д.

Про квадрой гамма говорят, что это квадрой «бури и натиска». Активная деятельность, огромная пробивная сила, постоянный анализ и коррекция своих действий при достижении поставленных целей способствуют практическому переосмыслению и более полному воплощению идей квадры альфа.

Квадра дельта продолжает начатое квадрой гамма и доводит это до совершенства. Представители этой квадры прагматики, а не мечтатели. Главные мотивы в деятельности квадры дельта – дружелюбие, человеческие ценности, гуманизм и альтруизм.

Нетрудно заметить, что если в коллективе любой системы (организации, учебной группы) существуют четыре квадры, то образуется естественное кольцо эволюционного устойчивого развития. Таким образом, основываясь на идеях соционики, а также на существующих валидных и надежных методах исследования коллектива, мы можем сделать вывод о том, что существует принципиальная возможность ввести в модель формальный параметр (назовем его для определенности  $P_k$ ) представляющий собой свертку множества показателей, характеризующих учебную группу как систему, способную достигнуть цели

обучения с заданным уровнем эффективности.

На базе соционики можно сформировать систему показателей, на основе которых формируется обобщенный формальный параметр  $Pk$ , используемый для задания начальных условий системы дифференциальных уравнений, описывающих динамическое поведение учебной группы. Это, например, могут быть такие показатели: индекс психологической совместимости, уровень конфликтности, креативность, исполнительность, уровень сформированности коллектива и др. В сочетании с известными социально-психологическими методами исследований, позволяющими оценить совокупный интеллектуальный потенциал, мотивацию, асертивность и другие показатели, мы можем построить нелинейную математическую модель обучения в группах.

Все сказанное выше позволяет предложить описанную ниже нелинейную математическую модель обучения в группах. (1)

Введем понятия:

$J(t)$  – обучающая информация, доставляемая в группу в процессе обучения. Она доставляется следующими каналами (инструментами): работа с преподавателем (в основном, на лекциях, в меньшей степени – на практических занятиях), общение обучающихся между собой (на практических и компьютерных занятиях), аутоинформация, полученная в процессе самообучения.

$P(t)$  – степень организованности обучения. Этот параметр учитывает не только собственно организацию обучения (правильно сформированное расписание занятий, наличие компьютерных классов и лабораторий с соответствующим оборудованием, квалификацию преподавателей и т.д.), а также психологический и социальный микроклимат в группе, т.е. включает в себя параметр  $Pk$ , о чем шла речь выше.

Запишем систему уравнений для  $J$  и  $P$  в следующем виде:

$$\begin{cases} \frac{dJ}{dt} = \alpha_1 P - \alpha_2 J \\ \frac{dP}{dt} = \beta_1 P - \beta_2 P^2 - \beta_3 PJ \end{cases} \quad (1)$$

где слагаемое:

- $\alpha_1 P$  – описывает приток обучающей информации за счет лучшей организации обучения;
- $\alpha_2 J$  – учитывает эффект устаревания информации, а также эффект «переполнения»;
- $\beta_1 P$  – описывает процесс самоорганизации в группах;
- $\beta_2 P^2$  – учитывает потерю организованности за счет непроизводительных контактов учащихся между собой;
- $\beta_3 PJ$  – описывает взаимодействие обучающихся с информацией.

Смысл всех слагаемых в уравнениях, кроме последнего, достаточно очевиден, поэтому поясним это – последнее. На первый взгляд кажется, что этот член должен входить в уравнение с положительным знаком: ведь при взаимодействии с учебной информацией организованность должна только расти. Но в правой части уравнения стоит не сама величина  $P(t)$ , а ее производная, то есть интенсивность организационного воздействия. Однако интуитивно понятно, что с ростом организованности и информированности интенсивность организационного воздействия должна уменьшаться, потому как в таких воздействиях больше нуждаются именно неорганизованные группы, а не те, в которых организованность и так уже достаточно высока.

Исследуем положения равновесия модели. (2) Модель содержит два набора стационарных решений:

$$\begin{aligned} \bar{P}_1 = \bar{J}_1 &= 0; \\ \bar{P}_2 &= \frac{\beta_1 \alpha_2}{\beta_2 \alpha_2 + \beta_3 \alpha_1}, \quad \bar{J}_2 = \frac{\alpha_1 \bar{P}_2}{\alpha_2} = \frac{\beta_1 \alpha_1}{\beta_2 \alpha_2 + \beta_3 \alpha_1} \end{aligned} \quad (2)$$

Первый набор тривиален: нет организованности – нет потока обучающей информации, но, как мы увидим ниже, это состояние является неустойчивым. В любом случае, это решение нам неинтересно.

Второй набор демонстрирует пропорциональную зависимость между информацией и степенью организованности обучения, что логично и, более того, заложено изначально в нашу систему уравнений. Исследуем решения системы (1) на устойчивость.

Стандартный анализ на устойчивость системы уравнений вида:

$$\frac{d\vec{x}}{dt} = \vec{F}(\vec{x}, \vec{\mu}),$$

где  $\vec{x} = (X_1, X_2, \dots)$  – вектор переменных,  $\vec{F} = (F_1, F_2, \dots)$  вектор правых частей системы уравнения (1),  $\vec{\mu} = (\mu_1, \mu_2, \dots)$  – вектор параметров, состоит из следующих этапов:

- Находятся стационарные решения  $X_s$  из условия равенства нулю правых частей системы.

- Вводятся новые переменные:  $x = X - X_s$ , описывающие отклонения от стационарных значений, и система (1) приводится к виду:

$$\frac{d\vec{x}}{dt} = L(\vec{\mu})\vec{x} + h(\vec{x}, \vec{\mu}),$$

где  $L(\vec{\mu})$  – линейный оператор, а  $h(\vec{x}, \vec{\mu})$  учитывает члены второго и более высоких порядков по  $x$ .

- Исследуется линеаризованная система  $\frac{d\vec{x}}{dt} = L(\vec{\mu})\vec{x}$ . При этом характер поведения переменных  $\vec{x}$  можно установить, используя значения двух параметров:

$$\Delta = \det \left| \left( \frac{\partial F_i}{\partial x_j} \right) \right|, \quad \sigma = \sum_i \left( \frac{\partial F_i}{\partial x_i} \right)_{x_s},$$

где  $\det$  – детерминант матрицы линейного оператора.

Если  $\Delta < 0$ , то решение – всегда неустойчивое седло. При  $\Delta > 0$  и  $\sigma < 0$

соответствующее стационарное решение системы – устойчивый фокус, при  $\Delta > 0$  и  $\sigma > 0$  фокус становится неустойчивым. Пограничный случай:  $\Delta > 0$  и  $\sigma = 0$  приводит к существованию в системе устойчивого предельного цикла.

Для системы (1) параметры  $\Delta$  и  $\sigma$ :

$$\sigma = \beta_1 - \alpha_2 - 2\beta_2\tilde{P} - \beta_3\tilde{J}, \\ \Delta = \alpha_1\beta_3\tilde{P} - \alpha_2(\beta_1 - 2\beta_2\tilde{P} - \beta_3\tilde{J}),$$

Первое стационарное решение характеризуется такими параметрами:  $\sigma = \beta_1 - \alpha_2$ ,  $\Delta = -\alpha_2\beta_1$ . Следовательно, это решение представляет собой всегда неустойчивое седло.

Для второго решения можно получить следующие соотношения:

$$\sigma = -\beta_2\alpha_2(\beta_1 + \alpha_2) - \alpha_2\alpha_1\beta_3, \\ \Delta = \alpha_2\beta_1$$

Таким образом, это решение – устойчивый фокус при условии положительности всех входящих в систему (1) коэффициентов.

Систему (1) можно усложнить, если учесть, что общение учащихся между собой может быть и конструктивным, а не только непроизводительным, как мы предположили ранее. Для учета такого эффекта достаточно коэффициент  $\beta_2$  представить в виде:  $\beta_2 = \gamma_1 - \gamma_2J$ .

Можно показать, что набор возможных стационарных решений такой модифицированной системы существенно богаче. В частности, в системе при определенных значениях параметров  $\alpha$  и  $\beta$  может существовать предельный цикл, то есть периодические колебания значений  $J$  и  $P$ .

В заключение отметим, что анализ описанной системы для конкретных значений параметров можно провести в различных программах имитационного моделирования, в частности, в пакете AnyLogic.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Китаев Д.Ф., Макаров А.А., Макарова Л.В., Смольников С.Д.. Квалиметрия компетенций в образовательных системах – Вестник Международного института рынка, №1,

2015, - С.122-126.

2. Чумак В.Г., Горбунова О.А. Модели стимулирования экономической эффективности трудовой деятельности // Экономические науки. 2009. № 54. С. 66-72.

3. Балыкова Л.Н., Нестерова С.И. О некоторых методах подготовки слушателей президентской программы // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014. - № 12-2. - С. 54 - 58.

4. Аугустинавичюте А. Соционика: Введение. – СПб., Terra Fantastica, 1998, С. 194 – 311.

## **A SIMULATION MODEL TO ASSESS THE TRAINING EFFECTIVENESS IN A GROUP**

© 2015 Dmitry F. Kitaev, Lyubov V. Makarova, Alexey A. Makarov, Sergei D. Smolnikov

International Market Institute, Samara, Russia

The article is devoted to the problem of developing efficient students, gathered in training group that is most common in educational institutions. The article analyzes the phenomenon of the significant differences of groups by the criterion "achieved results", although the initial level of students varies slightly. It is shown that dual control influences on successful adaptation. It is shown that the ideas of socionics and methods of the team study help to determine a parameter representing a convolution of a number of indicators describing a group as a system capable of achieving learning objectives with a given level of effectiveness. This option can be used to set the initial conditions of the system in differential equations describing the behavior of the group. The article suggests a mathematical model of learning in groups. It shows the possibility of analysis of the described system in the simulation software.

Key words: qualification of employees, training in groups, dual control, classification of individuals, socionics, intertype relations, mathematical model, simulation modeling.

## ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

© 2015 Г.А. Лукс, О.Б. Фурсов, Т.П. Карпова., А.А. Бухнер, А.А. Спирченков

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Политика есть, была и будет важнейшей сферой социальной жизни общества, и степень включенности или невключенности молодежи в политические процессы во многом определяет и общую политическую ситуацию в стране. Молодежь свободна в своей идейной и политической ориентации. Большая часть современного молодого поколения настроена весьма патриотично и верит в будущее России. Молодежи в обществе принадлежит центральное место, она в будущем займет ведущие позиции в политике и будет решать задачи огромной важности. Сегодня пути решения проблем молодежи лежат в совершенствовании системы государственной молодежной политики, в создании органов политического участия: молодежного парламента, молодежного правительства.

Ключевые слова: политическая элита, молодежь, государственная молодежная политика, социальный институт, молодежный парламент, интеграция молодежи, молодежный парламентаризм, политическое сознание, аполитичность молодежи, массовые молодежные движения.

В современной России все более активными темпами развивается молодежная политика. Процессы глобализации задают новые условия и правила жизни. Нашей стране необходимо конкурентоспособное молодое поколение россиян [1]. Возникновение такого поколения возможно за счет создания социальных институтов, которые будут успешно интегрировать молодежь в политическую сферу общества.

Цель исследования - выявление эффективности политической социализации в общественном молодежном парламенте при Самарской Губернской Думе, в молодежном правительстве Самарской области и в процессе обучения в Малой академии государственной службы (далее МАГУ). Достижению цели служит сравнение студенческой молодежи и участников Общественного молодежного парламента при Самарской Губернской Думе.

Успешной интеграции молодежи в политическую сферу общества может способствовать молодежный парламентаризм.

В соответствии с целями создания молодежного парламента, его члены должны обладать определенным опытом, являющимся, в данном случае, главным критерием политической социализации. Сравнение с молодежью, обучающихся в ВУЗах, позволит выявить их различия и эффективность функционирования данной структуры.

Молодежный парламентаризм – это система представительства прав и законных интересов молодежи как особой социальной группы, основанная на создании и функционировании социальной общественно-консультативной совещательной структуры молодежи – Молодежного парламента при органах государственной власти или в установленном ими порядке, а также иных общественных институтов участия молодых граждан в жизни государства [2].

Сегодня наступила полоса перемен в политическом сознании молодежи. В нем уже не может господствовать идея равенства. Молодежь является политическим резервом сил, прежде всего заинтересованных в проведении реформаторского курса.

У современной молодежи формируется новое политическое сознание, ориентированное на творчество, иная система ценностей, происходит их коренная переориентация. Молодежи приходится преодолевать и даже противостоять давлению консервативной среды «взрослых».

Основными признаками политической активности молодежи являются сознательность, самостоятельность, целеустремленность, направленность в сторону социального прогресса. Политически активная молодежь избрана на руководящие политические должности, занята решением государственных и общественных задач. Политическая активность — не просто факт действия в политической сфере, но и определенная позиция личности. Она выражает отношение к власти, к политическим интересам.

Молодежные парламенты (МП) России начали возникать в результате принятия основополагающего закона «О проведении государственной молодежной политики». Статус их различен: это парламенты краевого, областного, городского и районного масштабов. МП развиваются под жестким патронажем государственных структур власти, под руководством Росмолодежи, а также департаментов и комитетов по делам молодежи. Создание таких органов власти молодежи не предусмотрено законодательством.

Деятельность молодежи в парламентах - своеобразный трамплин, который позволяет войти в «большую» политику. Но это для ограниченного количества участников.

Молодые парламентарии приобретают политическую культуру участия: способы деятельности, выражение и отстаивание интересов, понимание возможностей молодежи и отстаивание прав и свобод, приспособление или протест изменяющейся политической среде, обретение специфических навыков и свойств, усвоение функций взаимодействия властных структур,

обогащение опытом политической борьбы. По мнению И.А. Скалан, можно отметить следующую тенденцию: чем более организованный и институционально оформленный характер носит та или иная форма участия, чем сильнее в него вовлечены формализованные субъекты, использующие легитимно оформленные технологии (участие в выборах, демонстрациях, деятельности конкретных комитетов и ассоциаций и т.д.), тем меньше разночтений и интерпретаций в исследовательской литературе оно содержит, тем более однозначно характеризуется. И наоборот [3].

Молодежный парламент можно определить как консультативно-совещательный орган по вопросам государственной молодежной политики. В России формирование такого института началось с середины 90-х годов XX века, причем это была инициатива общественных объединений.

Молодежный парламент - это школа будущих политиков России.

Официальной датой появления молодежного парламента при Самарской Губернской Думе считается 27 апреля 2004 года, когда депутаты Самарской Губернской Думы утвердили положение, регламентирующее деятельность молодежных парламентариев [4]. Всего было сформировано три состава молодежного парламента, в том числе и ныне действующий.

Общественный молодежный парламент при Самарской Губернской Думе создан для участия непосредственно самой молодежи в лице ее активных представителей в процессе выработки, принятия рекомендаций в сфере государственной молодежной политики. Основными целями Молодежного парламента являются:

- привлечение молодежи к участию в законотворческой деятельности Думы;
- создание условий для более полного включения молодежи в социально-



экономическую, политическую и культурную жизнь общества.

Основными задачами Молодежного парламента являются:

- изучение проблем молодежи;
- представление интересов молодежи в органах власти;
- участие в законотворческой деятельности, прежде всего в сфере государственной молодежной политики;
- подготовка кадров, осуществляемая в ходе практической работы, и ознакомление молодых людей с законотворческой, управленческой и общественной деятельностью;
- просветительская деятельность в молодежной среде, направленная на повышение правовой и политической культуры молодежи и доступности общественно-политической информации, формирование активной гражданской позиции молодежи, приобщение молодежи к парламентским формам защиты своих прав и свобод;
- координация деятельности общественных молодежных парламентов (молодежных палат, молодежных парламентов, общественных молодежных советов, молодежных советов и т.д.) при представительных органах городских округов и муниципальных районов Самарской области [5].

Представление о том, что такое молодежный парламент и какие задачи он выполняет, дает возможность ставить вопрос об эффективности политической социализации в этой структуре.

В постсоветской России исчезла монополия единого и единственного политического союза молодежи. Но плюрализм молодежных организаций и политических партий в России не превращает молодежь в сплоченный электорат. Сегодня среди российской молодежи нет жесткого политического размежевания, и существенной чертой, характеризующей молодое поколение, выступает ее аполитичность. Разуверившись во всех властных структурах, большинство молодых людей

индифферентно относится к любым формам социально-политической деятельности.

Особо хотелось бы выделить молодежный электорат Самарской области. Численность населения в области 3 312 000 человек, в том числе городского - 2 668 000 человек и сельского - 644 000 человек. Число избирателей - около 2,5 млн. человек.

24% жителей Самарской области (более 800 000 человек) - молодежь в возрасте от 14 до 30 лет. 82% самарской молодежи проживает в городах, 18% - в сельской местности.

Социальный состав молодежи по социальному положению: рабочих - 29%, служащих - 27%, обучающиеся в вузах - 8%, учащихся техникумов - 5%, учащихся ПТУ - 4%, учащихся средних школ - 17%, не работают и не учатся - 10% молодежи.

По сфере занятости молодежь Самарской области стратифицируется таким образом: учащиеся - 35%, работающие на государственных предприятиях и учреждениях - 22%, работающие на приватизированных предприятиях - 13%, работающие в частной экономике - 11%, потерявшие (ищущие работу) - 11%, прочие - 8% [6].

Самарские социологи отмечают, что участие молодежи в выборах является «социальной нормой». Как показали исследования, большинство молодежи Самарской области демонстрирует ориентацию на активное электоральное поведение. Так, в 2001 году 74% от общего числа опрошенных молодых людей были ориентированы на обязательное участие в выборах, не имеющих такой ориентации оказалось 19,3% [7]. На выборах федерального уровня молодежь ведет себя активнее, нежели на областных выборах (57% — 26%) [8]. Мотивация для молодежи, желающей участвовать в политической жизни общества, — серьезный интерес, глубокое понимание социально-политических процессов.

По данным социологических опросов, 36% молодых людей высказали

стабильный интерес к политической жизни страны, 50% респондентов интересуются политикой «когда как», 88% опрошенных не считают себя сторонниками каких-либо конкретных политических партий.

На протяжении 22 лет (1992-2014 гг.) проводилось анкетирование студенческой молодежи самарских государственных и коммерческих вузов, дневного и заочного отделений, а также применялся метод глубинного интервью по вопросам политической социализации.

В процессе социологического исследования выявлялись следующие вопросы:

- степень политической самоидентификации молодежи;
- преобладающие ориентации и предпочтения лидерам, партиям и движениям;
- главные жизненные ценности молодежи;
- отношение молодежи к основным политическим событиям за рубежом.

Как показали результаты данного исследования, опрошенных обучающихся в вузах было 558. Из них политически активными считают себя 19 человек (следят за политическими событиями в стране и за рубежом, принимают участие в выборных кампаниях); 269 – являются политически нейтральными (интересуются политикой изредка) и 270 – политически пассивны.

Обучающиеся в вузах предпочитают участвовать в выборах, мотивируя свою активность следующими заявлениями:

\* «Мне не безразлична судьба страны, моего города Самары».

\* «Хожу на все выборы. Верю, что мой голос может повлиять на исход выборов».

\* «Всегда участвую в выборах, считаю это обязательным, пытаюсь быть в курсе политической жизни нашей страны».

\* «Во время выборных кампаний всегда голосую. Не хочу, чтобы кто-то решал за меня. Всех знакомых агитирую идти на выборы».

\* «Раньше была более политически активной: участвовала в шествиях, митингах, выпускала стенгазеты на политическую тему, проводила политические информации».

\* «Была агитатором в предвыборной кампании».

\* «Хотела бы принять участие в политической забастовке, если ее требования были бы справедливыми, достаточно весомыми, касались моих личных интересов. Участвовала бы в группе поддержки».

В начале XXI века у молодежи наблюдается взлет политического активизма.

У молодежной политической элиты обязательно имеется в противоположность многочисленной контрэлиты, и она достаточно сильна для своего окружения. Именно она аккумулирует потенциал социального и политического протеста. Аполитичность, проявляемая молодежью, – это следствие ее низкой политической культуры.

Определенная часть молодежи сознательно бойкотирует выборы, проявляя аполитичность:

• «Не являюсь членом ни одной политической организации, так как не вижу по-настоящему серьезной партии».

• «Ни разу в жизни не ходил на выборы (студент 23 года)».

• «Не пошла на выборы, потому что о них просто забыла».

• «Не участвую в политической жизни страны, потому что не верю, что могу что-то изменить».

• «Я согласился бы заниматься политикой, если бы мне предложили высокий пост во влиятельной партии».

• «Одобряю и поддерживаю взятый курс российского правительства, но не верю, что нас ожидает светлое будущее, так как политики погрязли в коррупции и конкуренции, они не могут «разобраться» между собой, а что уж говорить о народе».

• «Отношусь к политикам неуважительно. Люди, стоящие у власти,

озабочены лишь собственным благосостоянием. Особенно неприятно смотреть по телевидению заседания наших политиков, когда в ход пускаются кулаки, и заседания превращаются в «базарные разборки»».

- «Мне интересно наблюдать, что происходит в политической жизни страны, но каких-либо активных действий я предпринимать бы не стала — митинги не для меня, а политические игры считаю делом довольно грязным. Легче всего добиваются власти люди, неразборчивые в средствах».

- «В выборной кампании я участвовала не только как избиратель, но и как член избирательной комиссии. Все это происходит чисто формально, на самом деле все решается не здесь, а намного «выше» и, скорее всего, до самих выборов».

Следует сказать, что эти настроения опрошенных обучающихся в вузах молодых людей еще не самые радикальные.

Ведь аполитичность молодежи может быть выражена не только существующими формами отказа от политики (обывательская аполитичность), но и серьезным бойкотом политики в той форме, в которой она навязывается молодежи политиками (радикальная аполитичность). Таким образом, молодежь стоит перед политическим выбором.

Важнейшей характеристикой молодежи сегодня является социальная и политическая пассивность, уход от вопросов реальной жизни.

Общество не знает и не представляет политического потенциала молодого поколения. Это поколение может предложить новые идеи и перестать быть отчужденным от своих интересов и интересов общества. Для этого нужна широкая возможность приобщения молодежи к политической культуре, неформальное участие молодежи в общественной жизни страны. Необходимо признавать право молодых критически усваивать мир ценностей старшего

поколения и пополнять его плодами собственной политической культуры. Самодеятельное политическое творчество молодежи нельзя запрограммировать, организовать и навязать.

Становление России в условиях ее трансформации радикально изменяет мотивацию молодежи в политической деятельности страны. Модифицируются корпоративные принципы молодежи для решения политических проблем общества, возникают новые формы молодежных организаций политической направленности.

Структурирование массовых молодежных движений позволяет определить типологию молодежи:

- молодежь - участница парламентских политических партий;
- молодежь в непарламентских политических партиях;
- молодежь в движениях и организациях.
- каковы роль и место молодежи в таких общественно-политических объединениях?
- есть несколько вариантов:
- молодежные организации, в которых молодежь сама решает свои проблемы;
- молодежь «на подхвате», рядом с политической организацией, которая делает политику, а молодежь помогает ей это делать;
- молодежная организация является частью политического движения или политической партии.

В регионе существуют и действуют такие молодежные организации при «старших братьях» - политических партиях, как «Молодая гвардия» (лидер Максим Кануев), «Молодое Яблоко» (И.Ермоленко), РКСМ (Анатолий Горлов), «Соколы Жириновского» (координатор регионального отделения ЛДПР Михаил Дегтярев). Молодежные ответвления региональных политических партий представляют собой альтернативные молодежные общественные организации.

Крупные политические партии стремятся всеми силами и

многочисленными способами активизировать молодежь, привлечь их интерес к политическим действиям в стране, будь то выборы Президента страны, депутатов Государственной Думы или выборы регионального характера.

Молодежь вступает в крупные политические парламентские партии, иногда образуя самостоятельное объединение, именуемое, как и ее партия-прародитель; в непарламентские партии, не получившие 5% голосующего электората; в политические молодежные движения и объединения; в молодежные объединения и группировки, объявляющие себя вне политики, а на самом деле занимающие вплотную политическими проблемами общества. Подростковая молодежь также стремится к вступлению в политические организации.

Нельзя не согласиться с постановкой проблемы обобщающих оценок молодежи, так как совершенно очевидно, что «... мы имеем дело с чрезвычайно подвижной и разнородной социальной действительностью, в оценке которой трудно разделить главное и второстепенное, устойчивую тенденцию и кратковременную аномалию».

Молодежь доказала, что она и сама может работать. Во второй половине 90-х годов XX века политические партии начали обрастать молодежными ячейками, отделами, самостоятельными организациями с разветвленной структурой, филиалами в регионах [9].

Трансформация коснулась глубинных основ молодежной жизни: она породила новые типы политических организаций среди молодежи, возникновение новых общественных страт, новых линий противостояния.

В настоящее время политическое молодежное движение в России как самостоятельная сила общества отсутствует. Но молодежь без собственных организаций существовать не может.

Сравнение результатов общероссийских и региональных исследований дает, прежде всего, количественные различия,

дифференциацию возрастных групп — участников политических процессов, масштабность деятельности молодежи в политике.

Но схожи они в следующем: направленность политической социализации, характер деятельности, идейные установки, проповедь одинаковой идеологии в одноименных организациях и политических партиях, в структуре участников политических организаций.

Проводимые фокус-группы со старшими школьниками и представителями вузовской молодежи Самары показывают, что на вопрос: «Стоит ли молодежи серьезно интересоваться политикой?», ответ звучит однозначный: «Нет!», «Не имеет смысла!», «Политика в нашей стране для мира взрослых».

Официальные же цифры социологических опросов показывают большее участие молодежи в политике: политикой интересуются 20% молодых.

И все же социологические исследования доказывают, что молодежь не испытывает особого желания включаться в политическую жизнь страны, она отчуждена от власти, от общественных политических процессов. Опыт показывает, что чем меньше возраст людей, тем ниже шансы встретить их у избирательных урн. Молодежь — самый малоголосующий контингент. И народное волеизъявление в конечном итоге отражает мнение не всех возрастных групп, а в основном старшего поколения.

Этот инвариант оценок присутствует почти во всех социологических исследованиях, посвященных проблеме «Молодежь и политика».

Политизация новых поколений понимается как включенность молодежи в политику, во властные государственные отношения, в процессы управления обществом. В современной российской действительности социологически важен феномен «аполитичности» молодых, оспариваемый рядом исследователей [10].

Согласно опросу Центра социологических исследований МГУ (около 4000 респондентов 17-24 лет), 41,2% опрошенных не собираются участвовать ни в какой борьбе, 29,8% предпочитают борьбу в разрешенных законом формах и 12,9% заявили о готовности к борьбе любыми средствами, вплоть до насильственного неповиновения [11].

Главным фактором возникновения этого явления становится существование хорошо разработанной идеологии, носящей для молодежи привлекательный характер.

Системный подход, качественный, сравнительный и конкретно-социологический анализы дают возможность сделать вывод о более эффективных способах вовлечения молодежи в политику, об изменении взглядов и убеждений молодежи в сторону общечеловеческих ценностей.

В социологическом опросе, проведенном в 2015 году, приняли участие 48 человек, из которых 32 студента и 19 человек – члены Общественного молодежного парламента при Самарской Губернской Думе. Количество мужчин и женщин у студентов

составило 54% и 46% соответственно; средний возраст респондентов – 20 лет. Количество мужчин и женщин членов Общественного молодежного парламента при Самарской Губернской Думе составило 47% и 53% соответственно; средний возраст опрашиваемых – старше 21 года.

Гипотезы, выдвигаемые в исследовании:

- члены молодежного парламента в большей степени, чем обучающиеся, в вузах интересуются политической ситуацией в стране;
- члены молодежного парламента обладают опытом законотворческой деятельности, взаимодействия с органами власти и организации мероприятий;
- вузовская молодежь не имеют опыта законотворческой деятельности, взаимодействия с органами власти и организации мероприятий;
- члены молодежного парламента планируют связать свою дальнейшую жизнь с политикой.

На вопрос: «Интересуетесь ли Вы политикой?» ответы распределились следующим образом:

Диаграмма 1 - Результаты ответов на вопрос : «Интерес к политике участников опроса».

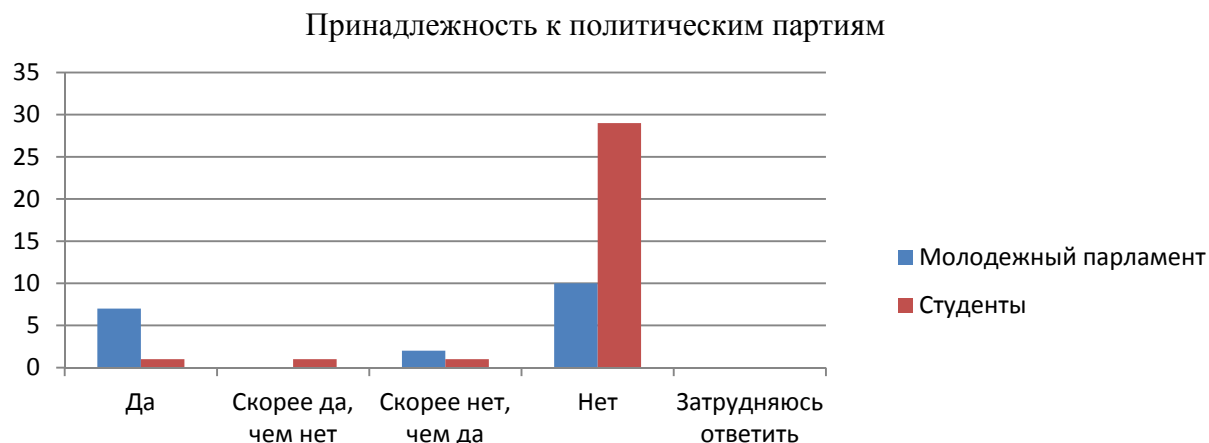


Из диаграммы 1 видно, что в процентном соотношении число людей, интересующихся политикой, среди членов молодежного парламента, - 78,95%, значительно превосходит процент интересующихся политикой обучающихся в вузах - 21,88%.

Далее был задан вопрос: «Состоите ли Вы в политической партии?».

Респондентами были даны следующие ответы. Среди членов молодежного парламента людей, состоящих в партии, чуть больше, чем у обучающихся в вузах. Однако, как и у студентов, большинство опрошенных не состоят в политических партиях. У молодежного парламента «нет» ответили 52,63% опрошенных, у обучающихся в вузах - 90,63%.

Диаграмма 2 - Результаты ответов на вопрос : «Принадлежность к политическим партиям»



«Был ли у Вас опыт законотворческой деятельности?». Результаты ответа на этот вопрос распределились следующим образом.

Диаграмма 3 - Результаты ответов на вопрос : «Об опыте законотворческой инициативы»



Из диаграммы 3 следует, что среди членов молодежного парламента людей, имеющих опыт законотворческой инициативы, - 36,85%, людей, скорее

имеющих этот опыт, - 52,63%. С ними связано принятие следующих документов: «Федеральный закон Российской Федерации от 23 февраля 2013 года N 15-



ФЗ», изменение в законе «О публичных слушаниях», «О добровольчестве (волонтерстве)», «О статусе молодого специалиста», поправки в ФЗП «Жилище», поправки в программу Минсельхоза РФ «Устойчивое развитие сельских территорий».

Среди студентов не нашлось людей, имеющих опыт законотворческой

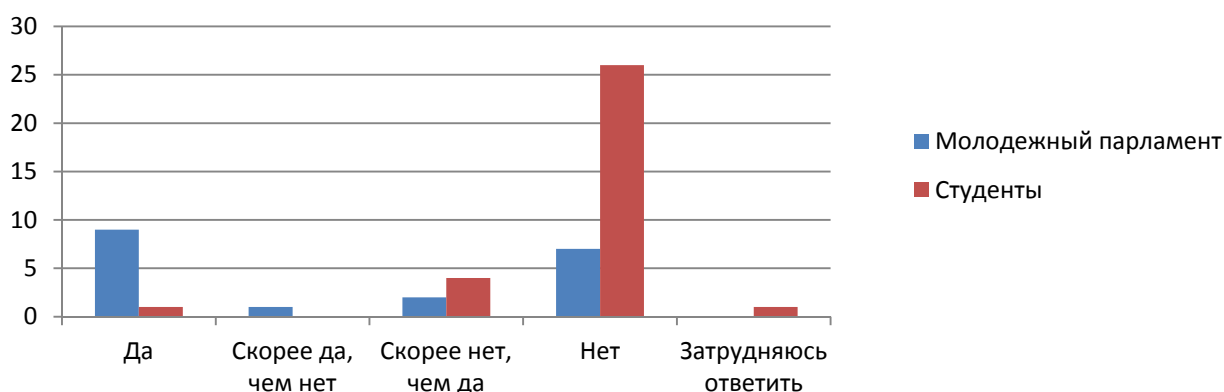
инициативы. Так, 26 человек (84,38%) ответили «Нет» на данный вопрос.

Исследовался также вопрос: «Был ли у Вас опыт взаимодействия с органами власти?»

88,47% членов молодежного парламента ответили, что имеют опыт взаимодействия с властными структурами. У опрошенных обучающихся в вузах «Да» ответили 46,88% опрошенных.

Диаграмма 4 - Результаты ответов на вопрос : «Исследовательская деятельность в политической сфере».

Исследовательская деятельность в политической сфере



Среди членов молодежного парламента 47,37% занимаются исследовательской деятельностью и 36,84% ею не занимаются. У вузовской молодежи процент занимающихся данным видом деятельности равен 3,13%. 81,25% предпочитают ею не заниматься.

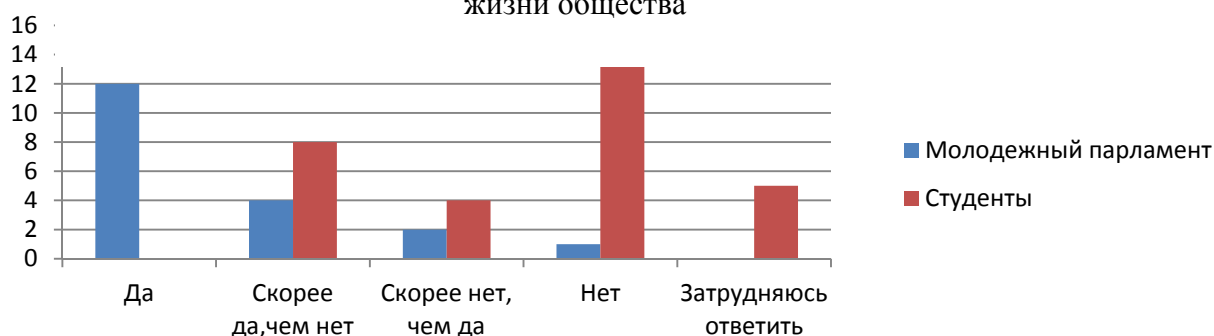
94,74% респондентов молодежного парламента принимали участие в

конференциях, форумах, круглых столах, посвященных политике. Среди обучающихся в вузах этот процент равен 31,25%.

Следующий вопрос: «Был ли у Вас опыт организации мероприятий, связанных с политической сферой жизни общества?»

Диаграмма 5 - Результаты ответов на вопрос : «Об опыте организации мероприятий, связанных с политической сферой жизни общества»

### Об опыте организации мероприятий, связанных с политической сферой жизни общества



Как видно из гистограммы, обучающиеся в вузах не имеют опыта организации мероприятий, связанных с политической сферой жизни общества, в то время как у членов молодежного парламента этот опыт имеют 63,16%. В число организованных ими мероприятий входят: работа в выборах, большинство мероприятий, проводимых Чапаевским ОМП (викторины, информационные часы, экологические акции, профи-рейды), круглые столы по теме ЖКХ, по информационной политике, заседания молодежного парламента, предвыборная кампания, круглые столы, заседания Думы и т.д.

88,47% респондентов молодежного парламента состоят в общественных организациях. У обучающихся в вузах этот процент составляет 34,38%

Среди членов молодежного парламента связать свою жизнь с политикой хотят 67,43%, в то время как у обучающихся в вузах в 78,12% не хотят связывать свою жизнь с политикой.

Таким образом, молодежный парламентаризм способствует успешной интеграции молодежи в политическую сферу жизни общества. Члены молодежного парламента являются более политически социализированными личностями, чем обучающиеся в вузах. Они в большей степени интересуются политикой, нежели обучающиеся в вузах, что выражается в их личном желании, их

участии в политических форумах, круглых столах, конференциях, в исследовательской деятельности в данной сфере жизни общества. Все это дает им необходимую информацию и умения, повышает их конкурентоспособность в современном мире. Помимо участия, члены молодежного парламента имеют опыт организаторской деятельности в политической сфере, опыт взаимодействия с органами власти, опыт законотворческой инициативы, в отличие от большинства студентов, которые этого опыта не имеют. Это делает их политически грамотными, формирует у них объективную картину политической ситуации и механизмов протекания политических процессов. Преобладающий процент опрошенных состоит в общественных организациях, около 40% состоит в политических партиях. Это показывает высокий уровень политической активности респондентов молодежного парламента. Более половины членов молодежного парламента хотят связать свою будущую жизнь с политикой. Это говорит об успешности их политической социализации, о качестве усвоенных ими навыков, умений и норм и нахождении себя в этой сфере жизни общества.

Можно сделать вывод об успешности функционирования молодежного парламента как института политической социализации и необходимости

дальнейшей поддержки и развития парламентаризма в России.

Политическая социализация - процесс усвоения и принятия людьми норм, ценностей и моделей политического поведения того общества, в котором они живут. Важность политической социализации обусловлена историей. В настоящее время мы столкнулись с проблемой аполитичного поколения. Реальность требует политически активных и грамотных людей, но современное поколение отказывается меняться, предпочитая политическую пассивность. В такое время наиболее эффективный способ сделать молодежь политически активной – это показать ей, что её слово имеет значение, её права можно и нужно защищать, а её инициативы могут сделать жизнь лучше. Развитие парламентаризма позволило этого добиться. Молодежный парламент при Самарской Губернской Думе – пример этого. Молодежь, занимающаяся активной деятельностью в молодежном парламенте, отличается от обычной вузовской молодежи. По результатам исследования, члены молодежного парламента более конкурентоспособны, политически

активны и грамотны, чем представители вузовской молодежи. Участвуя в жизни молодежного парламента, они приобретают бесценный опыт, который ставит их на ступень выше по сравнению с остальной молодежью. Однако, учитывая ограничения участников, стоит отметить и то, что одна лишь структура молодежного парламента не сможет кардинально изменить ситуацию с политической пассивностью граждан. Необходимо создавать новые площадки для политического самовыражения молодежи. Пример молодежного парламента может стать отличной основой для их создания. Стоит помнить о том, что политическая социализация – двусторонний процесс. В начале политическая система воздействует на индивида, обучая его, потом индивид начинает воздействовать на политическую систему, изменяя ее. Поэтому чем больше политически активных граждан вырастит наше государство, тем быстрее будет увеличиваться количество политически активных граждан в будущем, а значит, тем более успешно мы будем отвечать новым вызовам существующей реальности.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Данилова Т.М., Перов С.Н. Интерактивные технологии формирования коммуникативных компетенций будущих менеджеров // Вестник Международного института рынка. – 2015. - №1. - С.114-121.
2. Фурсов О.Б. Молодежный парламентаризм в современной России. - Самара, 2006. – С.113.
3. Бухнер А.А. Изучение феномена участия молодёжи в гражданском обществе: к проблеме осмысления понятия. Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2015. № 18. С. 81
4. Богданова В.В. Траектории социализации как социологический феномен // Знание. Понимание. Умение. - 2009. - №1. - С.70-74.
5. Положение об общественном молодежном парламенте при Самарской Губернской Думе. Приложение к постановлению Самарской Губернской Думы от 29 ноября 2011 года. – 2162. – С. 2.
6. Регионы. Справочные сведения о субъектах Российской Федерации / Сост. Г.Белоручкин, Е. Михайловская. – М., 1999. – С. 196; Самара: Официальный справочник. - 1998. С. 290.

7. Молодежь Самарской области в 1998-1999 гг.: Современное положение и тенденции развития. Научно-информационный бюллетень / Научн. Рук. М.В. Астахов. – Самара. – 2000. – С. 146-147.
8. Молодежь Самарской области в 1997 - году: Современное положение и тенденции развития. - Самара. – 1998. – С. 26.
9. Политическая наука в России: Хрестоматия / Ответственный редактор-составитель А.Д. Воскресенский. - М., 2009. – С. 419.
10. Павловский В.В. Социология молодежи и ювенология // СОЦИС. – 1999. – № 10. – С. 49.
11. Дети смуты // Огонек. – 1997. - № 36. - С. 8.
12. Лобанов М.В. Факторы, влияющие на освоение социализационной нормы молодыми сотрудниками ОВД // Знание. Понимание Умение.. - 2011. - №4.
13. Социология / А.И.Кравченко - СПб: Питер, 2011.- С. 347.
14. Политология в вопросах и ответах для экзаменов и зачетов / Научн. редактор А.А. Радугин.- М., Центр, 2005. – С. 515.
15. Борцов Ю.С., Коротец И.Д., Шпак В.Ю. Политология в вопросах и ответах для студентов ВУЗов. / Ю.С. Борцов. - Ростов-на-Дону, 2010. – С. 278.
16. Демидов А.И., Федосеев А.А. Основы политологии / А.И. Демидов.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – С. 511.
17. Луков В.А. Проблема обобщающих оценок положения молодежи // Социс. - 1998. - №5. - С.28.
18. Политическая аналитика. [www.politicalmind.ru/minsos-180-2.html](http://www.politicalmind.ru/minsos-180-2.html)
19. Политология: Хрестоматия / Составитель проф. М.А. Василик, М.С. Вершинин. - М.: Гардарики, 2005. - С. 843.
20. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года. – С.23.
21. Сайт общественного молодежного парламента при Самарской Губернской Думе – <http://mol.samgd.ru>
22. Лищинская Е.Э., Стуколова Л.З. Развитие личности будущего менеджера как один из ведущих аспектов обеспечения качества его профессиональной подготовки // Вестник Международного института рынка. – 2015. -№1. –С.144-149.

## **FORMATION OF YOUTH POLITICAL ELITE IN SAMARA OBLAST**

© 2015 Galina A. Luks, Oleg B. Fursov, Tatiana P. Karpova,  
Alevtina A. Buchner, Artem A. Spirchenkov

International Market Institute, Samara, Russia

Politics is, was and will be the most important area of social life, and the degree of involvement or not involvement of youth in political processes largely determine and the overall political situation in the country. Youth is free in its ideological and political orientation. Much of the modern young generation is very patriotic and believes in the future of Russia.

Young people in our society take the central place, and in the future they will take leading position in politics and will solve the problems of great importance. Today, to solve the problems of youth it is necessary to improve the system of State Youth Policy, to create the bodies of political participation: Youth Parliament, Youth Government.

Keywords: political elite, youth, the State Youth Policy, a social institution, a Youth Parliament, integration of youth, youth parliamentarism, political consciousness, apolitical youth, mass youth movement.

**К ВОПРОСУ О КАЧЕСТВЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

© 2015 Л.В. Макарова, Т.К. Макарова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Подготовка кадров с высоким потенциалом для народного хозяйства Российской Федерации традиционно осуществляется на основе непрерывного образования. Готовность человека к деятельности как основополагающий фактор его жизнеспособности и жизнедеятельности, базирующихся на информационной, операциональной и мотивационной готовности, определяет качество личности. Статья описывает основные компоненты комплексной образованности человека как единство общей, профессиональной и мировоззренческой образованности.

Ключевые слова: непрерывное образование, качество образования, образовательный цикл, психологический тезаурус, качество личности, воспитание личности, информационный опыт человека, операциональный опыт, мотивационный опыт человека, общее образование, профессиональное образование, мировоззренческое образование.

Анализ многочисленной литературы показал, что существуют терминологические проблемы понятий «образование», «обучение», «воспитание», «развивающее обучение». Анализу сущности этих понятий посвящено достаточно много работ (И.Г.Песталоцци, А.В.Луначарский, Дж. Нельсон, А.Прохоров, В.М.Розов, И.Ф.Харламов, Л.А. Зеленов, А.И. Субетто и др.). Несмотря на некоторые отличия в трактовке этих понятий, все приходят к одному мнению: образование, обучение, воспитание – триединый педагогический процесс, направленный на развитие личности учащегося в системе непрерывного образования.

Однако в настоящее время, как уже отмечалось, образовательные учреждения основное внимание уделяют формированию знаний, умений и навыков учащихся и специалистов, что не может характеризовать личность со всей полнотой.

По мнению авторов, это объясняется прежде всего тем, что еще далеко не полностью разработаны принципы и критерии отбора характеристик, с помощью которых описывалось бы с достаточной полнотой и научностью и определялось понятие «личность». Вместе с тем именно определение «личность» лежит в основе набора диагностируемых параметров. Проведенный анализ показал, что большой ясности в этом

вопросе нет. Требуется осмысление и систематизация в трактовке этого базового понятия с учетом современных достижений и исследований.

По мнению авторов, эта проблема на практическом и конструктивном уровне достаточно хорошо разработана в работах Л.А. Зеленова.[1].

Личность, по Л.А. Зеленову, – это предельное, высшее состояние единичного представителя человеческого рода. Быть личностью – значит быть субъектом исторического процесса, субъектом общественной жизни. Личность – это тот, кто обогащает других, приносит пользу другим, вносит свой вклад в общее дело, выходит за границы своей индивидуальной деятельности и самостоятельности. Самостоятельность – это не только внешние детерминанты деятельности («надо», «долг», «общественное» и т.д.), но и внутренние («хочу», «совесть», «личное», «смысл жизни» и т.п.). Кроме того, стандартные, сложившиеся в результате предшествующего социального опыта программы деятельности дополняются творческими, новаторскими.

Эмпирический перечень параметров, характеризующих личность, практически бесконечен: сознание, мышление,

воображение, установки, знания, умения и т.д. Необходима интеграция, «свертка параметров», сведение всех конкретных качеств к базисным, характеризующим потенциал человека и определяющим его деятельность. К таким сущностным качествам Л.А. Зеленов относит СПОСОБНОСТИ и ПОТРЕБНОСТИ. Потребность – это побудительная сила человека, «пусковой механизм» его деятельности, а Способность – его деятельная сила, совершающая деятельность.

На базе потребностей (рассогласование фактического и необходимого состояния человека) формируются социальные установки (позиции, отношения, ориентации), которые проявляются в различных формах: цели, влечения, желания, интересы, ценностные ориентации, убеждения и т.д., т.е. все то, что определяет мотивацию человеческой деятельности. Все это вместе взятое образует МОТИВАЦИОННЫЙ ОПЫТ человека, в рамках которого складывается мотивационная культура. Формирование мотивационной культуры человека входит в задачу ВОСПИТАНИЯ. Воспитанный – это ценностно сориентированный человек. На базе способностей (а способность ко всем родам человеческой деятельности как константным характеристикам человеческого рода имеется у всех людей, формируются ЗНАНИЯ. Знания всех уровней и видов (ощущения, восприятия, представления, проблемы, учения, теории и т.д.) образуют ИНФОРМАЦИОННЫЙ ОПЫТ человека, в рамках которого складывается соответствующая информационная культура. Формирование информационной культуры входит в задачу ОБРАЗОВАНИЯ. Образованный – это знающий человек. Умения всех уровней и видов (навыки, привычки, приемы, способы, методы, методики и т.д.) образуют ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ, в границах которого складывается операциональная культура. Обученный – это умеющий действовать человек. Целесообразно ввести общее понятие для

обозначения единства образования, обучения и воспитания. Таким понятием (по Л.А. Зеленову) является «развитие». Под развитием будем понимать необратимый процесс качественных изменений, совершенствование, усложнение, возвышение человека. Таким образом, основная задача педагогической деятельности и всех других механизмов социализации является развитие информационной, операциональной и мотивационной подструктур человека. Тогда вырисовывается следующая технологическая цепочка: «надо» (потребности общества) → «хочу» (потребности личности) – побуждаю себя и других людей к активной деятельности (мотивация) – «знаю» → «умею» → «делаю» → «достигаю цели».

В связи с вышеизложенным под качеством личности будем понимать степень готовности человека к деятельности как основополагающий фактор его жизнеспособности и жизнедеятельности, базирующихся на информационной, операциональной и мотивационной ГОТОВНОСТИ. Это положение можно уточнить и дополнить, если использовать понятие психологического тезауруса, введенное Л.Т. Турбовичем на основе рассмотрения идей Ю.А. Шрейдера применительно к информационно-семантическим моделям обучения [2]. Поясним суть этого понятия.

В памяти каждого индивида хранятся образы объектов, явлений и ситуаций внешнего мира и схемы действий, заложенные предыдущим образованием, обучением, воспитанием и собственным жизненным опытом.

О наличии таковых судят по способности их воспроизведения и способности к пониманию, т.е. организации элементов памяти в систему, что, в свою очередь, предполагает способность к переносу и обобщению информации, абстракции и т.д.

В психологии принято разделять психические процессы на познавательные (ощущения и восприятие, представления и



память, мышление и воображение), эмоциональные (переживания) и волевые. Волевые психические процессы, в свою очередь, подразделяются на стереотипно-волевые (безусловные рефлексы) и осознанно-волевые (условные рефлексы).

Мышление – наивысший уровень в иерархии психических процессов. Отличительной особенностью развитого мышления является то, что оно происходит в понятиях.

Структура понятия определяется элементарными актами мыслительной деятельности и отражает многогранность его функций в мышлении.

Понятие выступает как:

- предмет размышления (идеализированная модель познаваемого объекта, явления, ситуации и т.п.);
- результат осмысления как итог развития мысли;
- средство познания, способ понимания, инструмент мыслительной деятельности;
- деятельность, т.е. процесс преобразования идеальной модели, в результате которого итог мысли фиксируется в понятиях, становящихся элементами памяти.

Таким образом, понятийный психологический тезаурус («теза» – тезис, знание; «аура» – свод) можно определить как запечатленную и хранимую в памяти индивидуума запись понятий, оценок, норм и схем действий.

Однако человек, наряду с понятийным, обладает и наглядно-образным, эмоциональным, волевым, двигательным и др. тезаурусами.

Наглядно-образный и двигательный тезаурусы, например, важны при производственном обучении, обучении письму, рисованию, актерскому мастерству и т.д.

Словесным знаком, фиксирующим в памяти в свернутом виде понятие, является его номинатор, т.е. слово (или сочетание слов), которым обозначается понятие.

Поскольку мышление есть деятельность, в памяти должны фиксироваться операторы, определяющие

возможные действия как над идеальными, так и над материальными объектами, а также правила, разрешающие применение к данному объекту или к данной ситуации для получения желаемого результата или достижения намеченной цели тех или иных операторов.

Чаще всего ни сам выбор операторов из множества подходящих, ни порядок их применения жестко не фиксирован.

Если опыт достижения цели (операторы и способы их применения) определены однозначно, правила называют алгоритмами.

При выборе способа решения стоящих задач индивид реализует диспозицию, а при собственно решении – алгоритм.

С учетом вышеизложенного, уточним определение понятийного психологического тезауруса индивида.

Понятийный психологический тезаурус индивида есть совокупность запечатленных в его памяти номинаторов объектов явлений и ситуаций внешнего мира, законов, теорий, диспозиций и алгоритмов, оценок, установок.

Образование, обучение и воспитание опирается в первую очередь на понятийный психологический тезаурус, образующий информационный потенциал (запас сформированных информационных ценностей).

Можно выделить две составляющие информационного потенциала: пассивную (информационные фонды) и активную (средства и методы отбора и преобразования информации, реализация алгоритмов и схем действий).

Таким образом, в задачу образования, обучения и воспитания входит формирование и расширение психологического тезауруса учащихся.

Если говорить о формировании тезауруса учащегося в определенной предметной области, то здесь возможны два случая:

1. Психологический тезаурус первого порядка. Усвоение информации идет в том виде, в каком она сообщается

обучающемуся (репродуктивное усвоение).

2. Психологические тезаурусы высших порядков. На основе полученной информации учащийся создает в своем сознании сообщение, выводит следствие, анализирует, находит нестандартные решения и т.п. (развивающее или творческое усвоение).

Аналогично о двух типах психологических тезаурусов можно говорить и в сфере мировоззренческой культуры и опыта учащихся и специалистов.

В первом случае превалируют стереотипно-волевые психические процессы, конформизм, следование стереотипам, образцам поведения и т.п.

Во втором случае преобладают осознанно-волевые психические процессы, способствующие превращению человека в индивидуальность, в неповторимого, самобытного, обладающего специфическими чертами. Последнее, безусловно, не означает, что исчезает то общее, что присуще идеалам, сформированным обществом.

Подводя итог вышеизложенному, можно сказать, что задача образования, обучения, воспитания, представляющая собой процесс развития личности в системе непрерывного образования, заключается в формировании и расширении психологических тезаурусов высших порядков, что, в конечном счете, отвечает глобальным целям образовательного общества.

Основными ступенями образования являются: общее (начальное, неполное, среднее, полное среднее), профессиональное (начальное, среднее, высшее, послевузовское), дополнительное.

Образовательный цикл отражает завершенность образовательного процесса каждой ступени непрерывного образования сформированной у обучающегося Единой Картины Мира, соответствующей уровню полученного образования, и адекватного этому уровню понятийного психологического тезауруса.

Кроме того, внутри каждой ступени непрерывного образования могут быть «образовательные циклы меньшего масштаба».

Итак, учитывая вышеизложенное, представим образование в виде трех крупных блоков:

1. Общее образование.
2. Профессиональное образование.
3. Мировоззренческое образование.

Общее образование – это овладение знаниями в сфере общей культуры общества, овладение общечеловеческими знаниями в области естественных, технических, гуманитарных и общественных наук. Общая культура, общая образованность – это фундамент всей культуры человека, всей системы его знаний.

Профессиональное образование – это овладение системой знаний в границах определенной профессии.

Мировоззренческое образование – это овладение системой социальных знаний (политические, правовые, философские, экономические, нравственные, этнические знания). Мировоззрение – это не просто совокупность знаний. Это такая система знаний, которая определяет отношение человека к миру и его деятельность. Можно утверждать, что общее, профессиональное образование и мировоззренческое образование формируют у человека целостную картину мира.

Единство общей, профессиональной и мировоззренческой образованности можно рассматривать как полную, комплексную образованность человека:

- общее образование способствует становлению широко эрудированного ИНТЕЛЛИГЕНТА;
- профессиональное образование формирует высоко квалифицированного СПЕЦИАЛИСТА;
- мировоззренческое образование определяет социально зрелого ГРАЖДАНИНА.

Таким образом, на всех этапах непрерывного образования у обучаемого

необходимо формировать мотивационную, информационную и операциональную культуру, которая приведет к становлению человека-ИНТЕЛЛИГЕНТА, человека-СПЕЦИАЛИСТА, человека-ГРАЖДАНИНА.

Отсюда логически вытекает определение понятия «непрерывное образование», которое дал А.И.Субетто. «Непрерывное образование – это образование, охватывающее полный жизненный цикл человека и состоящее из ступеней образования и им соответствующих образовательных циклов. Каждый образовательный цикл должен быть направлен на формирование

синтетического сознания и синтетического интеллекта личности, индикатором которых является сформированность целостной картины мира. Каждая ступень образования предстает как образовательный цикл, который начинается с предыдущей картины мира у личности и заканчивается новой картиной мира, что предопределяет восходящее воспроизводство человека. В связи с этим можно говорить, что каждая последующая ступень образования – это новое, новое качество человека, которое зависит от качества образования на предыдущих образовательных циклах».

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Антропология / Под ред. Л.А.Зеленова.- Н.Новгород, 1991. – С. 167.
2. Турбович Л.Т. Информационно-семантическая модель обучения. – Л.: ЛГУ, 1970.
3. Субетто А.И. Государственная политика качества образования: концепция, механизмы, перспективы. – СПб.- Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, Смольный университет РАО, изд-во «Астерион», 2004. – С. 136.
4. Стуколова Л.З. Гуманистическая ориентация личностно-профессионального развития будущего менеджера в вузе/ Гуманизация образования- 2008.-С.110-111.
5. Лищинская Е.Э., Стуколова Л.З. Развитие личности будущего менеджера как один из ведущих аспектов обеспечения качества и его профессиональной подготовки. Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1.- С.228.
6. Иванова Н.В., Петрова С.А. Формирование системы подготовки кадров для государственной службы в первой четверти XIX века. Вестник Международного института рынка. – 2015. - № 1.- С.228.

### A MATTER OF QUALITY OF CONTINUING EDUCATION

© 2015 L.V. Makarova, T.K.Makarova

International Market Institute, Samara, Russia

Training with a high potential for the national economy of the Russian Federation is traditionally carried out on the basis of continuous education. The willingness of a person to work as a fundamental element of its viability and vitality, based on informational, operational and motivational readiness determines the quality of the individual. This article describes the basic components of a comprehensive education of a person as unity of general, professional and worldview education.

Keywords: continuous education, quality of education, educational course, psychological thesaurus, personal qualities, personal education, awareness-raising experience, operational experience, motivational experience, general education, vocational education, ideological education.

## РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

© 2015 Ю.В. Матвеева

ФГА ОУ ВО «Самарский государственный аэрокосмический университет  
им. С.П. Королева (национальный исследовательский университет)», г. Самара,  
Россия

В России на современном этапе в связи с переходом на новую систему образования особую значимость приобретает развитие управленческих навыков у преподавателей вузов. Необходимо повышение уровня собственной компетентности и стиля руководства, повышение профессионализма в управлении и развитие ключевых управленческих компетенций.

Ключевые слова: повышение уровня профессиональной компетентности, работа с ресурсами собственного стиля руководства, мотивация сотрудников, повышение профессионализма в управлении, формирование и развитие ключевых управленческих компетенций.

Современная система высшего образования предъявляет новые требования к профессии преподавателя высшей школы в связи с переходом к новой модели высшего образования, ориентированной на индивидуализацию учебного процесса, активизацией инновационных процессов в сфере образования, диверсификацией образовательных программ высшей школы, повышением технологического оснащения образовательного процесса, усилением междисциплинарной интеграции и нарастанием интеграционных процессов в сфере образования, изменением запросов рынка интеллектуального труда, необходимостью адаптации вузов к рыночной среде, повышением ролевой активности преподавателя высшей школы.

Профессия преподавателя высшей школы имеет свои особенности: высокую автономность профессии, требующую напряженного умственного труда; повышенную степень профессиональной ответственности; сопряжение функций педагога, исследователя и менеджера; потребность (осознанную необходимость) непрерывного саморазвития на основе педагогической деятельности и научных исследований; зависимость эффективности образовательной деятельности как от обучающего, так и от обучаемого.

Основными ценностными установками преподавателя высшей школы являются склонность к познанию окружающего мира и систематизации знаний; стремление к творческому самовыражению через педагогическую и научную деятельность; профессиональное признание равных как средство самоконтроля и стимул к непрерывному профессиональному росту. Компетенции преподавателя определяются наличием педагогических умений формулировать цели изучения учебной дисциплины (при отборе и описании целей важно соблюсти принцип их достижимости); измерять уровень достижения цели адекватными методами педагогического контроля; оценивать учебный процесс и определять направления его совершенствования; формировать качественно новые взаимоотношения между преподавателем и обучающимся; проводить занятия с максимальной мотивацией к познавательной деятельности. Преподаватель также должен владеть основами научно-методической и учебно-методической работы в высшей школе; методами и приемами устного и письменного изложения учебного материала, современными образовательными технологиями; активными методами обучения, основами применения информационных технологий в учебном процессе; методами формирования

навыков самостоятельной работы обучающихся.

Преподаватель должен уметь анализировать деятельность обучающихся и их психологические состояния, а также владеть навыками педагогического общения. К профессионально важным качествам личности преподавателя относятся: положительная мотивация, интерес и любовь к педагогическому труду, педагогические и организаторские способности, артистизм, адекватные профессии черты характера (требовательность, справедливость, доброжелательность). Современный преподаватель высшей школы должен быть един в четырех лицах:

- обучающий (передающий знания, стимулирующий активность студентов, формирующий навыки и умения);
- воспитатель (заботящийся о всестороннем развитии личности студентов, формирующий профессиональные и психологические качества);
- ученый (занимающийся научными исследованиями в области преподаваемой дисциплины);
- менеджер (организующий аудиторские занятия, стимулирующий и контролирующей самостоятельную работу студентов) [1].

Сегодня в Европе все преподаватели высшей школы, почти все учителя колледжей обучены на первом степенном уровне или равносильном этому уровню. Во многих странах компоненты и стандарты достижения следуют национальному руководству, установленному Министерствами образования или профессиональными структурами. Будущие преподаватели должны приобрести ряд компетенций, включающих: знание, ценности и навыки, нужные для достижения высоких академических стандартов в их предметах или областях.

В России в связи с переходом на новую систему образования (бакалавр, магистр) особую значимость приобретает развитие управленческих навыков у профессорско-преподавательского состава и системы

организационного обучения сотрудников [2].

Главная цель организационного обучения – создание в учебном заведении постоянно действующего механизма поддержки инновационной среды и развития человеческого ресурса, становление университета как самообучающейся амбициозной корпорации.

Целями создания системы организационного обучения являются: обеспечение конкурентоспособности университета; развитие управленческого потенциала руководителей; создание кадрового резерва; формирование современных деловых навыков сотрудников; повышение эффективности работы университета; развитие корпоративной культуры.

Цели определяют задачи инновационной деятельности и приоритеты организационного (корпоративного) обучения:

- развитие управленческого мышления;
- формирование профессиональных компетенций;
- генерирование новых знаний;
- коррекция организационной культуры университета в соответствии с новой стратегией;
- гибкость и конструктивность ролевого поведения.

Таким образом, на современном этапе развитие управленческих навыков у преподавателей вузов является особо важным элементом формирования конкурентоспособного образования в России.

Развитие управленческих навыков у преподавателей базируется на следующих принципах построения успешной системы обучения:

- Принцип непрерывности развития преподавателей.
- Принцип нацеленности на опережающее, проактивное развитие учебного заведения.
- Принцип достаточной мотивации.



- Принцип практической необходимости и актуальности.
- Принцип системности.
- Принцип превалирования обучения в процессе работы, на рабочем месте.
- Принцип формирования лидеров.
- Принцип интервенции (воспитание агентов перемен).
- Принцип субъективной оценки качества обучения.
- Принцип объективной оценки качества обучения.

С функциональной точки зрения в университете должны применяться следующие виды обучения научно-педагогического состава:

1. Обучение вновь пришедших в университет работников, что включает в себя профессиональную и социально-психологическую адаптацию работника к новым условиям, выработку им своей линии организационного поведения. В этом случае крайне важно информировать новых работников об организационной структуре университета, его миссии и основных аспектах корпоративной культуры.

2. Обучение с целью повышения уровня компетентности. Оно необходимо в двух случаях: а) когда компетентность сотрудника не позволяет ему эффективно и полностью реализовать свои компетенции; б) когда сами компетенции частично меняются в связи с развитием карьеры, переходом на новую ступень иерархической лестницы.

3. Переподготовка с целью ротации или освоения новых видов деятельности. Переподготовка подразумевает в основном овладение базовыми и профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для освоения другого вида деятельности.

Виды и направления внутрифирменного обучения определяют его формы [3].

1. Обучение на рабочем месте в процессе работы (on the job training). Форма подготовки, обеспечивающая тесную связь непосредственно с процессом деятельности работника. Данная форма направлена на повышение уровня

компетенций сотрудника без отрыва от его профессиональной деятельности через непрерывную практику и взаимодействие с более опытным работником. Данная форма основана на предъявлении усложняющихся заданий, направляемого приобретения опыта, производственного инструктажа, ротации, использования работника в качестве ассистента, делегирования полномочий – функций и ответственности.

2. Обучение с отрывом от работы (off the job training). Данная форма реализуется следующим образом:

- обучение на территории университета, осуществляемое внутренними специалистами университета;
- обучение на территории университета, осуществляемое внешними, приглашёнными экспертами (специалистами);
- обучение на территории внешней образовательной организации или обучение в иной компании.

Существуют разнообразные методы обучения сотрудников на рабочих местах:

- включение обучаемого в процесс деятельности другого человека – баддинг (от buddying – «партнёр»);
- наблюдение за процессом работы – шэдуинг (от shadowing – «бытие тенью»);
- стажировки, ротации – секондмент (от secondment – «командирование»);
- целенаправленная передача опыта – наставничество (mentoring);
- раскрытие потенциала личности обучаемого – коучинг (coaching);
- сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику – тьюторство (tutoring);
- использование комплексных технологий обучения – тренерство.

Обучение по методу «shadowing». Преподаватель учебного заведения предоставляется возможность около двух дней (не меньше) побыть «тенью» руководителя или опытного работника. В роли «тени» такой сотрудник наблюдает и фиксирует моменты в течение всего времени работы. Таким образом,



сотрудник становится свидетелем «двух дней из жизни менеджера», получает информацию о том, какие особенности есть у выбранной им карьеры, каких знаний и навыков ему не хватает, какие задачи ему предстоит решать. После этого с сотрудником проводится дополнительное интервью о тех выводах, которые он для себя сделал.

Обучение по методу «secondment» – разновидность ротации персонала, при которой сотрудник «командируется» на другое место работы (в другое подразделение) на время, а потом возвращается к своим прежним обязанностям. Временное перемещение сотрудников может быть как краткосрочным (около 100 часов рабочего времени), так и более длительным (до года). Secondment – это метод развития персонала, в результате которого сотрудники осваивают новые навыки и приобретают новые знания.

Обучение по методу «buddying». Суть метода заключается в том, что за преподавателем закрепляется «buddy» – партнер. Его задача – организовать постоянную обратную связь, сбор информации о действиях и решениях того сотрудника, за кем он закреплён. Метод «buddying» основан на предоставлении информации или объективной и честной обратной связи при выполнении задач, связанных, во-первых, с освоением новых навыков, во-вторых, с выполнением текущих профессиональных обязанностей. Информацию можно предоставлять после совещаний, планерок, дискуссий и пр.

От наставничества или коучинга метод «buddying» отличает то, что его участники абсолютно равноправны. В такой форме работы нет «старшего» и «младшего», наставника и подопечного, коуча и «коучуемого», обучающегося и обучаемого.

**Курсы повышения квалификации (внутренние курсы обучения)** – специальная форма обучения, которая предоставляет комплексный подход к профильному обучению и поддержанию необходимого уровня подготовки преподавателя.

Наставничество – индивидуальное или коллективное шефство опытных сотрудников над отдельными молодыми работниками или их группами. Наставничество представляет собой форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в университете, предполагающую передачу опыта наставника и привитие культуры труда и корпоративных ценностей новичку.

Как правило, за наставником закрепляется один или два подопечных. Задачи, стоящие перед наставником:

- обучать подопечных основным приёмам работы;
- помогать в освоении производственных процедур;
- контролировать текущий результат работы;
- помогать в решении актуальных вопросов.

В процессе наставничества выделяются 5 основных стадий обучения, которые можно описать следующим образом:

- «я расскажу, а ты послушай»;
- «я покажу, а ты посмотри»;
- «сделаем вместе»;
- «сделай сам, а я подскажу»;
- «сделай сам и расскажи, что ты сделал».

Сторителлинг (storytelling) – неформальный метод обучения преподавательского состава. Подробные рассказы, истории о прошлом учебного заведения.

Под историей понимается любое сюжетно связанное повествование, которое является выражением определённого принципа или ценности учебного заведения. История – это носитель и передатчик корпоративных знаний.

Такие рассказы, как правило, имеют сюжет, основных героев и развязку.

Коучинг (coaching) – это метод совместного развития, нацеленный на повышение результативности совместной деятельности человека в трёх главных сферах жизни – личной (семейной), социальной (включая карьеру, бизнес и

т.д.) и творческой за счёт реализации его потенциала. Коучинг – это не советы и наставления, не консультирование и не обучение. Коучинг – это, прежде всего, вопросы, с помощью которых человек раскрывает свой потенциал, свои внутренние ресурсы.

Менторинг (mentoring) – один из методов обучения и развития персонала, при котором ментор (волонтер), не являющийся сотрудником университета, делится имеющимися знаниями со своими подопечными на протяжении определённого времени в качестве наставника с целью совершенствования его практических и психологических навыков, необходимых для выполнения профессиональных задач. Менторинг – процесс, в ходе которого более опытный член коллектива (ментор) делится своими знаниями и умениями выявлять проблемы, описывая модели их решения, раскрывает свой подход к анализу возникшей ситуации, предлагает контрмеры, давшие реальный результат (обучение на его кейсах, как он поступал в таких ситуациях).

Тьюторство (tutoring) – практика индивидуального образовательного сопровождения, ориентированная на построение и реализацию персональной образовательной стратегии, учитывающей личный потенциал человека, наличную образовательную и социальную инфраструктуру и задачи основной деятельности. Во время таких встреч обсуждается опыт переноса полученных знаний в реальную практику обучаемого, возникающие сложности переноса модели и вырабатываются новые эффективные способы поведения.

Супервизия (supervision) – это включённый анализ действий двух профессионалов (более опытного и менее опытного или равных по опыту). Это сотрудничество, в ходе которого специалист может описать и проанализировать свою работу в условиях конфиденциальности.

Все эти методы направлены на взаимодействие более опытного

сотрудника с менее опытным сотрудником и отличаются акцентами в обучении.

**Семинарские занятия (seminars):** экспресс-семинары, проектные семинары.

**Экспресс-семинар** – выступление тренеров, экспертов, консультантов, спикеров на корпоративных конференциях или специальных университетских собраниях.

Экспресс-семинар решает несколько задач:

- вдохновение и мотивация группы сотрудников университета;
- сжатое информирование экспертом группы специалистов университета о некоторой технологии или области знаний;
- «разведка боем» – оценка реакции корпоративной аудитории на конкретную экспертную тему, идею или тренера.

**Проектный семинар** – форма коллективной работы, направленная на анализ существующих проблем, выработку новых идей и проектов.

Семинар работает в нескольких режимах:

- групповая работа по выработке новых проектных идей;
- мастер-классы по использованию информационных технологий, проводящиеся ведущими специалистами;
- лекции и доклады экспертов о современных тенденциях и существующем в мире опыте решения подобных проблем;
- консультации экспертов;
- общие пленумы, где происходит обсуждение докладов групп и «защита» коллективных и индивидуальных проектов, подготовленных участниками.

В отличие от экспресс-семинаров, на проектном семинаре нет традиционного деления на менторов и слушателей. Здесь реализуются четыре профессиональные позиции:

- участник – носитель практических знаний и навыков в широкой предметной области;
- эксперт – носитель теоретических и практических знаний в узкой предметной области;
- координатор, организующий коммуникацию в ходе групповой работы;

- руководитель семинара, организующий коммуникацию в ходе пленарного заседания.

Главная задача проектного семинара – выдвижение новых идей и доведение их до стадии проектов.

Бизнес-тренинг (business training) – социально-психологический тренинг, прямой или косвенной целью которого является улучшение бизнес-показателей университета. Наибольшее внимание в бизнес-тренинге уделяется выработке навыков поведения в конкретной ситуации. Например: выработка навыков эффективных продаж, ведения деловых переговоров, предотвращения конфликтных ситуаций на рабочем месте, тайм-менеджмент и др. В бизнес-тренинге может участвовать до 12–14 человек; минимальная его продолжительность – от 8 часов (стандартный вариант – 2 дня / 16 часов).

Кейс-стади (case-study) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путём решения конкретных практических задач – ситуаций (решение кейсов). Данный метод предполагает максимальную приближенность к реальности и возможность многократной тренировки навыка. В основе метода – подход, разработанный в Гарвардской школе бизнеса. Он заключается в том, что обучение строится на анализе конкретных рабочих ситуаций и проблем организации, а содержанием учебных заданий является разработка предложений по существенному изменению текущего положения.

Бизнес-симуляция – это тематическая деловая игра, в которой моделируется бизнес-среда, максимально приближенная к реалиям конкретной проблемы учебного заведения. Условия игры разрабатывает фасилитатор (ведущий) с учётом того, что путём проб и ошибок участники найдут оптимальное решение проблемы, приобретут навыки и опыт, которые в будущем смогут применять в практической деятельности. Существует два типа бизнес-симуляции. Первый из них помогает понять общую картину работы

университета и его подразделений, где и как они соприкасаются в процессе деятельности и как влияют друг на друга. В результате этого у участников игры формируется чёткое понимание перспектив развития. Второй тип бизнес-симуляции моделирует отдельные бизнес-процессы, протекающие в университете (например, разработка и проектирование образовательных программ и т.д.).

Иногда в рамках организационного обучения могут использоваться элементы дистанционных курсов, видеоматериалы, вебинары.

**Вебинар** (webinar) – разновидность онлайн-тренинга, при котором ведущий и аудитория общаются в текстовых, аудио-или видеочатах. Тема разговора иллюстрируется слайдами или надписями на электронной доске. Как правило, вебинары архивируются и становятся доступны по требованию.

Обучение действием («action learning»). Его главная цель – преодолеть разрыв между тем, что «говорят» в университете, и тем, что в нём «делают».

Длительность одного цикла составляет от 3 до 12 месяцев. Число участников одной группы, как правило, не превышает 6 сотрудников. Периодичность встреч может колебаться от 3 раз в неделю по 2 часа до двухдневных семинаров в выходные дни. В данном подходе применяется сочетание регулярного анализа ситуации и постановка целей, продумывание шагов по их достижению с периодами реальных действий, осуществления запланированных шагов. Участники работают над реальными задачами, а не над упражнениями или искусственными ситуациями.

Обучение в рабочих группах. Максимальный состав рабочей группы должен достигать 9 человек. Перед преподавателями университета ставится определённая задача, которую им нужно решить за конкретный промежуток времени. В рабочей группе выбирают ответственного, который определяет количество участников, организывает встречи, составляет протоколы и фиксирует итоговые решения группы.

Группа, в свою очередь, разрабатывает алгоритм действий для эффективного решения поставленной задачи, а также определяет сроки её реализации.

Отличие от метода «обучение действием» заключается в том, что рабочая группа выносит только свои решения в форме шагов достижения цели. Предложение, сформулированное участниками, передаётся на рассмотрение руководству. Руководство может принять во внимание решение группы или отклонить предложение.

Метафорическая игра – способ организации активной работы участников, направленный на выработку новых форм деятельности и изменение установок в поведении. Основная задача метафорической игры – найти новый способ разрешения ситуации. Уникальность данного метода заключается в том, что для решения в деловой ситуации используется метафора.

Например, нам необходимо найти новые подходы противодействия конкурентам. Для этой задачи мы можем использовать метафорическую игру «Выкуп невесты». Участники погружаются в ситуацию, когда невесте необходимо сделать выбор из нескольких женихов. Для того чтобы каждый жених мог выиграть, его готовит «группа поддержки». В задачи «группы поддержки» входит изучение конкурентов, выработка оптимальной стратегии для завоевания невесты. Задача женихов – применить разработанную стратегию для того, чтобы получить благосклонность невесты. По окончании игры проводится её разбор с целью

выявить эффективные модели поведения и перенести их на рабочую ситуацию.

Метафорическую игру можно использовать и применять для любой проблемной ситуации. В ее основе могут лежать сказки, притчи, легенды, передающие проблематику отношений в бизнес-ситуациях.

Одним из способов организационного обучения являются кружки качества.

Кружок качества – это группа людей, функционирующая непосредственно на рабочем месте, основной задачей которой является поиск, изучение и решение практических задач улучшения, а также постоянное обучение.

Основная идея работы кружков качества может быть выражена следующим образом:

1) кружки качества вносят вклад в существенное улучшение и развитие работы университета;

2) кружки качества позволяют улучшить психологический климат среди членов рабочей группы, способствуют развитию чувства собственного достоинства каждого;

3) кружки качества создают условия для повседневного роста, расширения кругозора, развития творческих способностей сотрудников университета.

Конечной целью кружков качества должно стать полноценное участие всех сотрудников университета в управлении качеством, а также развитие компетенций сотрудников и, как результат, ориентация на использование этих возможностей в интересах университета.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Преподаватель в XXI веке: рек. указ. [2000–2010 гг.] / сост.: О.П. Шрейн, Е.А. Штумпф; под ред. О.И. Ткаченко. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2010. – С.147.
2. Матвеева Ю.В.: Учебно-тематический план курсов повышения профессорско-преподавательского состава по направлению: «Развитие управленческих навыков у преподавателей вузов», СГАУ, 2015 г.
3. Концепция организационного обучения в ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», 2011 г.

## THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL SKILLS FOR UNIVERSITY FACULTY MEMBERS

Samara State Aerospace University named after S.P. Korolev (National University), Samara,  
Russia

In Russia, at this present stage, the transition to a new system of education gives special significance to the development of management skills among university faculty members. It is necessary to improve the level of competence, leadership style, expertise in management, and also to develop key management competencies.



## ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ НАТУРАЛИЗМ В АМЕРИКАНСКОЙ ЭТИКЕ XX ВЕКА

© 2015 Л.П. Подгорная, З.Р. Подгорный

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Историко-философская статья посвящена натуралистической тенденции в американской этике XX века. Анализируется концепция гуманистического натурализма Абрахама Эдела, Джона Дьюи и Кларенса Ирвинга Льюиса. Мировоззренческим основанием этого направления является наука как единое целое, а целью – создание интегративной этики, сочетающей в себе достоинства разных наук.

Ключевые слова: гуманизм, мораль, натурализм, прагматизм, неопозитивизм, природа человека, сущность человека, этика, ценности.

Как известно, натуралистическая интерпретация морали представляет собой прочную этическую традицию, проходящую сквозь века. В XX веке она завоевывает всё большую популярность и находит своё воплощение в контексте таких видных представителей американской философской и этической мысли, как Д.Дьюи, Р.Б.Перри, С.Пеппер, Дж.Сантаяна и другие. Именно они определяли в XX веке методологические и гносеологические идеи последующих форм натуралистической трактовки морали. В послевоенное время натурализм в различных его вариантах разрабатывали известные философы и этики Т.Клементс, М.Р.Коэн, П.Курц, К.Ламонт, К.И.Льюис, Э.Нагель, Р.В.Селларс, М.Фарбер, М.Уайт, А.Эдел и др. Многие идеи этического натурализма почерпнуты в творчестве биологов, психологов, этологов, этнографов и антропологов. Ориентируясь на достижения и эмпирические методы естественных наук, натуралисты не прекращают попытки сконструировать такую теорию морали, которая могла бы стать инструментом методологического контроля за формированием новых моральных ценностей, а также служить инструментом регуляции поведения индивида. Эта идея не потеряла своей актуальности и в XXI веке. Например, аксиологические взгляды Д.Дьюи нашли опосредованное отражение и в современной синергетической концепции образования [4, 866].

В рамках данной тенденции и возникло направление, которое сторонники натуралистической философии предложили назвать «гуманистическим натурализмом». Гуманистический натурализм – это, прежде всего, этическая концепция американского натурализма во многом, однако, сходная с традициями русской литературы XIX века [1].

Этика гуманистического натурализма в значительной мере преодолела откровенный психобиологический редуктивизм сциентизма. Концепция морали, разработанная в рамках этой широкой философской тенденции, демонстрирует отказ от примитивной «натурализации» нравственности и, в определенной мере, учитывает её социально-историческую детерминацию. Философия натурализма связана с довольно чёткой и открыто выраженной оппозицией религиозной философии, идеализму и агностицизму.

С точки зрения социальной природы, натурализм являлся компонентом идеологии широкого демократического движения в Европе и США в 60-е годы XX века. Многие натуралисты связывали разработку своей философии и этики со стремлением к полной реализации гражданских свобод и социального благосостояния всех членов общества, они активно выступали за мир и международное сотрудничество.

Основные положения и принципы этики гуманистического натурализма получили разработку в творчестве таких известных



американских философов, как Корлисс Ламонт, Рой Вуд Селларс, Марвин Фарбер и Абрахам Эдел.

Контуры этической программы гуманистического натурализма образуют следующие основные принципы.

Человек с его потребностями и интересами, формирующими моральные ценности, есть неотъемлемая часть природы, испытывающая на себе воздействие окружающей социальной и природной среды.

Мораль не связана со сверхъестественным источником, а носит социокультурный и социоисторический характер.

Эффективная этическая система, способная дать жизненно-практические моральные ориентиры, должна базироваться на научном фундаменте.

Натуралистическому пониманию природы человека свойственна негативная позиция по отношению к антропологизму, в том числе и к материалистическому его варианту.

Натуралистическая трактовка человека сводится к тому, что человек – продукт природы и истории, он – объект каузации, а не воплощение духовной субстанции. Сущность человека нетождественна антропологически-природному началу, она исторична и социальна. Таким образом, человеческая сущность не замыкается гуманистическим натурализмом в рамки телесной организации, что было свойственно антропологическому натурализму, а в определенной мере рассматривается как совокупность социальных факторов и отношений.

Понимание ими человека как компонента социальной целостности утрачивает механистическое представление о человеке как простой составной части общества.

Гуманистическому натурализму свойственен дуализм в понимании факторов моральной детерминации. Они приходят к выводу, что в детерминации морали естественно-биологические факторы так же равноправны, как и факторы социальные.

Дуалистичность в понимании факторов моральной детерминации трансформируется в своего рода плюрализм, когда речь заходит о методе построения научной этической теории. С одной стороны, гуманистический натурализм не ориентируется на какую-то конкретную науку или совокупность определённых наук, как это свойственно, например, этическому сциентизму, но старается опереться на успехи человеческой познавательной деятельности.

Разъясняя положение о применении в этике научного метода, натуралисты указывают на использование таких исходных принципов всех наук, как признание реально существующей природы, её закономерностей, необходимость рассматривать все явления во взаимосвязи, а главное – признание принципа детерминизма [8].

Наука как единое целое выступает в гуманистическом натурализме мировоззренческой основой этики. И против этого, в общем виде, трудно что-либо возразить. Однако, с другой стороны, некоторые натуралисты склонны признать равную научную правомерность этических систем, сконструированных на базе относительно узких конкретно-научных воззрений на мир и, напротив, - основанных на широком социально-историческом фундаменте. Целью при этом выдвигается создание интегративной системы этики, сочетающей в себе достоинства разных научных позиций.

Такой подход попытался реализовать А.Эдел, который много внимания уделял методологическим проблемам этического знания. Программа, однако, оказалась неосуществлённой, и прежде всего по той причине, что гуманистический натурализм не видит различия между социально-философским и всяким иным способом изучения морали.

Реальное основание морали гуманистический натурализм видит в человеческих потребностях, возникающих из взаимодействия объекта и субъекта. Диапазон потребностей, конституирующих моральные феномены, предельно широк:

от наиболее простых, чисто биологических до высших, социальных. В отличие от вульгарного натурализма социал-дарвинистского толка, отличающегося открытым биологическим редуктивизмом, гуманистический натурализм видит в человеке биосоциальное существо, природа которого частично определяется воспроизводством элементарных естественных потребностей и, частично, - социальным наследованием идей, ценностей, выработанных в ходе исторического развития. Более того, некоторые натуралисты акцентируют внимание на социальном качестве природы человека. «Нельзя забывать, - пишет Фарбер, - что человек является продуктом своей социальной группы и частью независимого порядка природы, что моральные ценности, как и все идеи, имеют социально-исторические функции и социально-историческое содержание [5].

Селларс, Фарбер, Эдел, другие представители гуманистического натурализма связывают характер моральных ценностей с отношениями собственности, говорят о необходимости конкретно-исторического подхода к анализу морали. Однако эта тенденция сторонников гуманистического натурализма оказалась явно недостаточной для того, чтобы преодолеть общий натуралистический подход к этике. Как справедливо отмечает К.А.Шварцман, признание наличия у человека как биологических, так и социальных потребностей ещё не определяет научного подхода к пониманию сущности человека, его морального поведения. Важно выявить специфическую форму соотношения потребностей и тот характер деятельности, который они определяют [8].

Наиболее ярким представителем гуманистического натурализма был американский философ и этик Абрахам Эдел. Для его творчества характерны тенденции материалистического истолкования нравственности. В самом общем виде это относится к его стремлению не замыкать мораль областью феноменального описания того, что дано человеческому сознанию, а найти

объективное основание морали, не сводящееся просто к антропологическому началу. Такое основание Эдел справедливо ищет в социальной жизни, выдвигающей требование регуляции человеческих взаимоотношений, определяющей потребности активного субъекта, ценности и нормы. В самых разных работах Эдел подчёркивает, что мораль нельзя изолировать от её социального контекста, что нормы морали выводятся из социальной действительности и мораль связана с материальной культурой, а субъект морали – человеческое «Я», социальное по происхождению, по стремлениям, отношениям, по целям, к которым он стремится.

Таким образом, для Эдела исходным в морали является отношение социального агента к объективному миру, с которым он взаимодействует.

Эдел говорит, что ценностное отношение к миру определяется совокупностью биологических, психологических и социальных потребностей человека. Они составляют, по его мнению, «сырой материал» для многих ценностей и входят во многие ценностные «конфигурации».

Натуралистическое толкование природы человека и моральной детерминации непосредственно связано с решением ряда существенных для этической теории вопросов, таких как проблема релятивности морали, общечеловеческого и классового в ней, что в свою очередь определяет трактовку гуманизма – одной из важнейших тем творчества Эдела.

Выдвижение натурализмом на передний план проблем общечеловеческой морали является необходимой предпосылкой обоснования им своей гуманистической направленности. Известно, что судьба и положение личности составляли предмет озабоченности широких слоёв западной общественности в 60-е годы XX века. Это обстоятельство не могло не стимулировать теоретические изыскания философов, искренне стремящихся найти выход из создавшегося положения.

Гуманизм Эдела, как и гуманистического натурализма в целом,

проникнут признанием высочайшей ценности человека как личности, его права на свободу и счастье, утверждением принципов равенства и справедливости, всестороннего развития личности, борьбы с дегуманизирующими социальными условиями.

На фоне буржуазной этики первой половины прошлого века, проникнутой цинизмом, иррационализмом, мистикой или позитивистским нигилизмом, позиция известного американского философа Кларенса Ирвинга Льюиса выглядит достаточно прогрессивной. Этика Льюиса во многом наследует натуралистические идеи Джона Дьюи.

Характерной чертой прагматизма Дьюи явилось введение в теорию познания вместо субъекта гносеологического субъекта заинтересованного. На прагматизм в целом и его подход к аксиологическим проблемам значительное воздействие оказали дарвиновские идеи естественного отбора и адаптации к среде. В соответствии с этими идеями вся человеческая деятельность интерпретировалась Дьюи как в основе своей приспособительная, базирующаяся на усилиях живого существа адаптироваться в изменяющихся условиях окружающей среды. Если позитивисты считали мышление средством установления корреляции, соотношения между идеей и данной в опыте реальностью, то Дьюи усматривал в мышлении «инструмент» преобразования «неудовлетворительной» внешней ситуации в «удовлетворительную». При таком подходе к познавательной деятельности оценка неизбежно выдвигалась на передний план. Некоторые комментаторы справедливо полагали, что «инструментализм Дьюи возник из его размышлений над проблемой оценки, а затем распространился на все области исследования» [9].

Ключ к решению проблем оценки Дьюи видел в биологически детерминированной целенаправленности человеческого поведения. «Разделение, существующее, как полагают, между миром фактов и сферой ценностей, — писал он, — исчезнет

из человеческих верований только тогда, когда оценочные явления станут рассматриваться как явления, имеющие свой непосредственный источник в биологических формах поведения...» [12].

Интерпретация ценностных выражений в однородных терминах поведения, поддающегося четкой фиксации с помощью метода внешнего наблюдения, есть, по мнению Дьюи, первая и необходимая предпосылка ликвидации созданной позитивистами пропасти между эмотивными (выражающими чувства) и дескриптивными (описательными) компонентами значения высказывания. Слово «чувства», считает Дьюи, привносится из психологической теории, сформулированной в «менталистских» терминах, т.е. с точки зрения состояний внутреннего сознания. Если бы и существовали подобные состояния, рассуждает американский философ, они были бы целиком личными, доступными только интроспекции. Следовательно, даже при наличии аргументированной интроспекционистской теории сознания нет никаких оснований для привлечения её к истолкованию проверяемых событий. Слово «чувства» является либо строго бихевиоральным (поведенческим) термином, либо словом, которое вводится в теорию совершенно необоснованно [12].

Обязательным условием научного исследования ценностей и оценок, по Дьюи, является признание их непосредственной связи с желаниями и интересами. При этом не менее важным является трактовка желания (и интереса как совокупности определенных желаний с точки зрения экзистенциального (реально существующего) контекста. Если желание рассматривать как нечто завершенное в себе, то отличить одно желание от другого практически невозможно, а значит нельзя определить и «стоимость» различных оценок. Любая оценка объявляется такой же «хорошей», как и другая (что и делают неопозитивисты).

Оценка — явление контекстуальное. Адекватность ее заключается в соответствии тем требованиям, которые налагаются ситуацией. Поскольку

ситуация поддается наблюдению, а наблюдаемые результаты поведения определяют степень подобного соответствия, адекватность данной оценки может быть зафиксирована в суждении.

Оценочные суждения (valuation-propositions) в интерпретации Дьюи следует отличать от суждений о ценности (propositions about valuations). В последних фиксируется состояние данной ценностной ситуации и то, что способствует избранному направлению деятельности. Оценочными, пишет Дьюи, такие суждения являются только в том смысле, в каком, например, суждения о картошке являются картошечными суждениями. Суждения о ценностях являются суждениями о фактах действительности (propositions about matters-of-fact) [12]. Однако без них невозможно существование собственно оценочных суждений или, как говорит Дьюи, оценочных суждений отличительного вида, т.е. суждений о вещах, которые следует осуществить [12].

Подлинно оценочные суждения необходимо включают в себя непосредственные цели (ends-in-view), которые ослабляют напряжение ситуации и обеспечивают стимул к действию. Достигнутая цель становится средством будущего развития и одновременно служит проверкой ранее произведенных оценок.

Принципы инструментализма и континуума (непрерывности) целей-средств утверждают, с точки зрения Дьюи, необходимость научного исследования должного, или оценочных суждений отличительного вида. Различие между «есть» и «должно» заключается в противоположности между объектом желания в том виде, в каком он предстает перед нами вначале (по причине существующего механизма импульсов и привычек), и объектом желания, который возникает в результате пересмотра первоначального импульса. Желательное, говорит Дьюи, указывает на различие между действием, результатами непроверенных импульсов и теми желаниями и интересами, которые

являются продуктами исследования ситуации. Поскольку такое исследование возможно, нормативные оценочные суждения нельзя считать бессмысленными.

Итак, в противовес аксиологическому агностицизму неопозитивистов Дьюи утверждает возможность и необходимость научного исследования ценностей и оценок. Произведенные оценки (ценности) являются фактуальным знанием и должны рассматриваться как условие и необходимое звено для перехода к суждениям о желательности какой-то определенной ситуации, какого-то конкретного действия [12].

Метод исследования ценностей и оценок, пишет Дьюи, фактически переносит на человеческие и социальные феномены методы, доказавшие свою эффективность в области физики и химии [12]. Однако, считает он, в сфере человеческой деятельности, так же, как в свое время в естествознании, существует бесчисленное множество фактов, находящихся в полной изоляции друг от друга. В отличие от точных наук, в области обществознания нет гипотез схожего эмпирического порядка, с помощью которых можно было бы систематизировать ценности и оценки и создать средство методологического контроля за образованием новых оценок. Указанный недостаток, по мнению Дьюи, является частично причиной и частично следствием убеждения, что ценности и оценки лежат за пределами досягаемости науки. Непроходимая граница, которую воздвигли неопозитивисты между «эмотивным» и «научным» языками, есть отражение разрыва, существующего между интеллектуальным и эмоциональным в человеческих отношениях и деятельности. Поэтому главной практической проблемой, заключает Дьюи, является интеграция эмоционального и интеллектуального в поведении, а также унификация науки [12]. Об этом пишут также и современные российские исследователи [2].

Критика Дьюи неопозитивистской интерпретации ценностей и оценок

явилась отчасти своеобразной реакцией на то обстоятельство, что логико-аналитическим подходом к процессам реальной жизни нельзя решить весь круг вопросов, касающихся субъективно-практического отношения человека к миру.

Дьюи справедливо обращает внимание на связь познавательной и оценочной деятельности. Познание не есть самодовлеющий акт. Деятельность реального, неабстрактного субъекта неразрывно связана с его потребностями, желаниями и интересами, поэтому отрывать познание от оценки неправомерно.

Вместе с тем прагматизм Дьюи абсолютизирует «приспособительную» функцию интеллекта, по существу противопоставляя ее отражательной. Интеллектуальная деятельность в интерпретации американского философа направлена не на понятийное воспроизведение объективной реальности, а на оценку «проблематичной» для организма ситуации. В действительности Дьюи нивелирует логическое различие между познавательной и оценочной деятельностью, сводит первую ко второй. В результате факт и ценность, истина и ценность совпадают.

Критика Дьюи неопозитивизма – это частная критика аксиологического сайентизма с родственных натуралистических позиций. На основе эмпирического метода Дьюи предполагал более тесный союз и слияние прагматизма с неопозитивизмом. И здесь он действительно оказался провидцем. Об этом, в частности, свидетельствует творчество американского философа К.И.Льюиса, который в своей концепции ценностей попытался объединить в единое целое принципы прагматизма с установками неопозитивистской философии.

Американский философ обратил внимание на тот факт, что биологический психологизм традиционного натурализма, определявшего значение понятий, ценностей и вообще принципы всякого долженствования через эмпирически

фиксируемое поведение людей, закономерно привел к субъективизму и крайнему моральному релятивизму, лишил всю систему знания объективного содержания. Льюис подчеркивает сущностно аксиологическую природу всякого знания, указывает, что знание руководит действием, оно – ради делания: в этом его основное значение. А действие, очевидно, коренится в оценке. Как видно, Льюис отталкивается от типично прагматического тезиса. Однако, в отличие от классического прагматизма, он избирает внешне казалось бы странную позицию – во многом принимает гносеологические операции позитивистов, ту субъективно-идеалистическую основу, на которой базировались метаэтические конструкции его оппонентов.

Программа К.И.Льюиса утверждала необходимость устранения разрыва между ценностями и фактами, сущим и должным, преодоления позитивистской точки зрения морального скептицизма, создания рационально обоснованной системы нормативной этики. Льюис справедливо полагает, что мораль по самой своей сути аксиологична, имеет ценностную природу, но речь, считает он, идет вовсе не о том, чтобы на позитивистский манер свести философию морали к дескрипции нравов и ценностей или к метаэтике. Метаэтика должна быть дополнена исследованием природы ценностей вообще и далее – ценностей моральных. Последние специфичны своей нормативностью, а именно рациональное обоснование моральных оценок и требований выносилось позитивистской этикой за пределы научных процедур. Свою идею построения научной системы этики Льюис подкрепляет основательным гносеологическим анализом знания. Исследование морали рассматривается им как органическая часть и продолжение единой системы философского познания. Здесь важен вопрос, что является фундаментом, принципом построения системы философского знания. У Льюиса таким принципом является подход к знанию как оценочной деятельности (а по существу – субъективно-идеалистичес-



кому деланию реальности). Основной характеристикой деятельности Льюис считает правильность. В одном из своих программных произведений он писал, что «во всем мире и во всей жизни нет ничего более важного, чем определение правильного». При этом правильное, по Льюису, не следует толковать в узком, чисто моральном смысле, ибо сфера суждений о правильном и неправильном распространяется на все, что предполагает решение. Мышление, убеждение, заключение, вообще любая активность, направленная на достижение некоторой цели, может рассматриваться как правильное или неправильное [10, 1]. Это рассуждение позволяет представить концепцию Льюиса в виде трех главных частей, связанных между собой определением правильного. Так, известный американский историк философии У.Уэркмейстер, проводя параллель между системотворчеством И.Канта и К.И.Льюиса, рассматривает философскую систему последнего как попытку разрешения следующих вопросов: «В чем я могу быть убежден? Что я должен делать? Каково место человека во Вселенной?» Первый вопрос распадается на два подвопроса: а) какие убеждения являются формально правильными и б) какие убеждения являются эмпирически правильными. Решение первого подвопроса относится Льюисом к компетенции логики, второго – гносеологии. Второй вопрос – что я должен делать? – также распадается на две отличные, но взаимосвязанные проблемы. Одна из них – проблема «рассудительно должного». Она составляет ядро теории ценностей. Другая проблема касается «морально должного» и представляет собой центральную тему этики. И, наконец, третий вопрос относится к исследованию человеческого общества [11]. Таковы основные проблемы, решению которых Льюис посвятил свое творчество. Позиция Льюиса, получившая в этике название когнитивистской (т.е. утверждающей возможность познания, научного обоснования нравственной и вообще аксиологической оценки), имеет

своим источником специфическое толкование сущности знания, а именно, подчеркивание его практического предназначения (имеется в виду прагматистское, субъективно-идеалистическое истолкование практики). Принципиальная функция знания, по Льюису, есть функция инструмента, обеспечивающего переход от настоящего к желаемому будущему, о котором это настоящее свидетельствует как о возможном. Познать – значит постигнуть будущее, рассматриваемое с точки зрения тех ценностей, которые действие может реализовать. Иными словами, знание дает нам возможность контроля над «качеством нашего будущего опыта». И подобный контроль осуществляется в интересах того, что мы ценим, и для избавления от того, что нежелательно. Существует, таким образом, тесная связь между знанием объективных фактов, которые мы стремимся получить, ценностями, которые мы надеемся реализовать в опыте, и действиями, которые служат связующим звеном между фактами и ценностями [11]. Большинство дискуссий по поводу этических и вообще ценностных суждений, считает Льюис, возникают из-за неправильного представления о характере эмпирического знания. Для того чтобы раскрыть познавательный статус этики, ее когнитивную природу, необходимо, по его мнению, выявить сущность эмпирического знания, разобраться в основных типах эмпирических утверждений. Таким образом, Льюис обращается вначале к более общей проблеме – обоснованию знания.

Это, полагает он, даст нам возможность разобраться в суждениях о всяких ценностях вообще, а затем перейти к специфике суждений о ценностях моральных, определить, поддается ли «моральная правильность», справедливость и другие нравственные ценности-нормы чисто эмпирическим процедурам доказательства, обоснования, «оправдания», как выражается философ.

Льюис высказывает негативное отношение к моральному и вообще ценностному скептицизму неопозити-



вистов. Непосредственное благо, удовлетворение, непосредственные ценности, разъясняет Льюис, так же прямо и просто даны в опыте, как и непосредственно чувственные качества. Познавательный интерес обычно схватывает в опыте более бесцветные элементы, называемые ощущениями, а хорошее и плохое остается за пределами, обозначается как «эмоция» или «субъективное». Но хорошее и плохое неотделимы от качества ощущения и поддаются обособлению в опыте лишь посредством операции абстрагирования. Кроме того, существуют языковые трудности. Язык преимущественно предназначен для познавательного употребления. Но ведь у него есть и другие функции, в частности, так называемая, «экспрессивная», когда интерес сосредоточен на качестве самого непосредственного опыта. Примером тому служит поэзия. В целом, однако, познавательное и экспрессивное в языке представляют вместе. Абсолютизация же познавательного компонента значения высказывания (в чем, собственно, и повинны неопозитивисты) приводит к обособлению обычных «когнитивных» суждений от ценностных.

Итак, в противовес аксиологическому нигилизму и моральному скептицизму и цинизму позитивистов Льюис выдвигает положение о познавательном значении ценностных понятий и суждений.

Нельзя не отметить, что это положение само по себе является верным и никаких возражений не вызывает. Познание значимости вещи, ценности и ее естественных свойств – внутренне единый процесс. Оценки всегда играют определенную гносеологическую роль и их несомненно можно квалифицировать как знание. Даже в оценках, основное назначение которых сводится не к познанию, а к выявлению, например, эстетической ценности (эстетическая оценка), определению норм поведения (нравственные и правовые оценки), познавательный компонент присутствует. Так что оценки не просто связаны с

познанием, а являются его специфической функцией [12].

Рассматривая ценностное данное в качестве исходного пункта и наиболее фундаментального уровня аксиологического анализа, Льюис акцентирует внимание на том, что система человеческих ценностей иерархична.

Существует определенный ценностный фундамент, детерминирующий природу и предназначение возвышающихся на нем ценностей – функций. Между тем, замечает он, многие теоретики грешат распространенной ошибкой: взяв за основу какое-либо ценностное качество, они пытаются вскрыть природу ценности как таковой. Подобные теоретики, считает Льюис, напоминают слепого мудреца, который, ухватившись за ногу слона, настаивал на том, что слон подобен дереву. Необходимо, по мысли Льюиса, дифференцированно подходить к характеристике ценностей, а в этих целях следует разделить ценности на внутренние, фундаментальные, т.е. существующие «ради самих себя», и внешние, содействующие реализации первых. Внутренняя ценность определяется Льюисом как непосредственно обнаруживаемое в опыте «первичное благо». Все ценности иного рода являются внешними или «содействующими», т.е. должны рассматриваться с точки зрения заключенной в них возможности способствовать реализации непосредственного блага [10].

Внешние ценности Льюис подразделяет на инструментальные и врожденные. Инструментальная ценность – это ценность–средство достижения какого-то другого объекта, прямо связанного с реализацией блага, удовольствия или удовлетворения. Соответственно, ценности, присущие объектам непосредственно, вне связи их с другими объектами, называются врожденными. Камин, например, является инструментальной ценностью, ибо служит получению тепла, приносящего удовольствие. Красота же изумруда

является ценностью врожденной, непосредственно присущей этому камню.

В общей теории ценностей Льюис не выявляет специфическую природу моральной ценности, сводя ее к добру, выступающему как объект человеческих потребностей, желаний и чувств.

Как следует из контекста его работ, внутренняя ценность и есть фундаментальное моральное благо. Однако, определяя моральную ценность как то, что нам нравится, и то, чего мы как бы желаем, Льюис отдает себе отчет в том, что такая позиция ведет к крайнему этическому релятивизму, поскольку объект чьих-либо желаний и чувств может с иной точки зрения расцениваться как зло.

Итак, все свойства, по Льюису, являются возможностями для производства определенных эффектов в особых условиях. Они наличествуют в объекте как возможности получения предсказанных результатов.

Возникает, однако, вопрос: каково различие между фактическими и ценностными суждениями? Льюис дает следующий ответ. Объективные значения ценностных терминов прямо выводятся из экспрессивных значений, т.е. из непосредственных переживаний. То же самое, говорит он, можно, в принципе, распространить и на другие, «физические», неценностные термины, такие как, например, «круглый». Однако в случае с подобными терминами мы «в некотором пункте» отбрасываем проверки типа «чувствование» или «видение» как сравнительно ненадежные подтверждения объективной характеристики вещи.

Что же касается ценности, пишет Льюис, то здесь как раз самым существенным является именно состояние чувствования, переживания и никакой более точной проверки не требуется [10].

Только в этом смысле ценностные суждения можно, по его мнению, назвать «более субъективными». Но это не означает субъективизма и ни в коей мере не является критерием разграничения ценностных и физических высказываний.

Объективный, по Льюису, означает проверяемый в опыте. Если же мы говорим

об объективности в том смысле, что суждение разделяется всеми или многими, то дело здесь в нашем привычном способе речи. В отношении ценностного суждения мы говорим просто о вербальном решении относительно употребления слова «хороший» в смысле: 1) хороший для меня и 2) хороший для людей в целом. Очевидно, что каждый использует подобные термины в обоих смыслах, и мы просто имеем дело с двусмысленностью языка. Можно только высказать сожаление, что у нас нет двух разных слов для этих двух разных значений.

Далее, продолжает философ, непомерно преувеличивается различие между ценностным качеством и другими свойствами вещи. Последние не менее зависимы от индивидуальных особенностей восприятия. Но различие между объективным свойством вещи, например, ее весом и «субъективным» свойством ценности заключается вовсе не в том, что на восприятие ценности воздействуют индивидуальные особенности субъекта, а на восприятие веса, якобы, не воздействуют.

Основное различие здесь чисто вербальное: различие в способе употребления слов «вес» и «ценность».

Уязвимость такой аргументации достаточно очевидна: она ведет к методологическому солипсизму как в гносеологии, так и в теории ценностей.

Собственно этические взгляды Льюиса, так же, как и его аксиология в целом, формировались в обстановке острых идейных споров и исканий первой половины XX века, сконцентрированных на поисках путей построения строгой этической науки. Внутритеоретические детерминанты этих поисков были неотделимы от социальной атмосферы, которую сами западные теоретики вполне определенно характеризовали как моральный вакуум.

Что касается самого Льюиса, то его социально-философская и этическая концепции в известном смысле сохранили инерционное движение в русле идей классического рационализма.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бодров А.А., Чумак В.Г. Эстетическая теория В.Г. Белинского в контексте общественной жизни России XIX века. – Самара: «Издательство СНЦ РАН», 2015. – С.165.
2. Бодров А.А., Рамзаев В.М. Философские аспекты формирования новых знаний при интеллектуальном анализе данных (Big data) / Информационные технологии и нанотехнологии (ИТНТ 2015). [Электронный ресурс]: Материалы международной конференции и молодежной школы. – Электрон. Текстовые и граф.дан. (4,2 Мбайт). – Самара, Изд-во СамНЦ РАН, 2015.
3. Каримский А.М. Философия американского натурализма. М.: МГУ. 1972. С.175.
4. Китаев Д.Ф., Макаров А.А., Смольников С.Д. Синергетическая концепция образования. Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. С. 866.
5. Методология этических исследований. М.: Наука, 1982, С.382.
6. Р.Хеар и некоторые проблемы современной буржуазной метаэтики.– В кн. Этика идеология. М. Наука, 1983, С. 302.
7. Фролов И.Т. Перспективы человека. М. Политиздат. 1983, С.350.
8. Шварцман К.А. Новые тенденции в развитии современной буржуазной этики. М. Высшая школа, 1977, С. 144.
9. Dewey J. Theory of valuation.– In: International encyclopedia of united science. Chicago. 1939, vol. II, № 4
10. Lewis C.I. Fn analysis of knowledge and valuation. La Salle Ill., 1946
11. Lewis C.I. Judgements of value and judgements jf fact. – In: Collected papers of C.I.Lewis. Stanford, 1970
12. The Journal of Philosophy. 1955, vol.52, № 4

## HUMANISTIC NATURALISM IN AMERICAN ETHICS OF 20 CENTURY

© 2015 Lyudmila P. Podgornaya, Zinoviy R. Podgorny

International Market Institute, Samara, Russia

This historical and philosophical article is dedicated to the naturalistic school of thought in the American Ethics in the twentieth century. We analyze the concept of the humanistic naturalism of Abraham Edel, John Dewey and Clarence Irving Lewis. It is science as a whole that forms the ideological foundation of this doctrine. It strives to create an Integrative Ethics, combining merits of various sciences.

Humanism, morals, naturalism, pragmatism, neopositivism, human nature, human essence, ethics, values

# **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ИНТЕГРАЦИИ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ**

© 2015 Г.Д. Адырхаева

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара, Россия

Статья посвящена основным проблемам экономических взаимоотношений участников интеграции в молочном скотоводстве. Дана оценка состояния рынка молока.

Ключевые слова: молочное скотоводство, рынок молока, продуктивность, пищевая промышленность.

Рынок молока - один из основных рынков, который существенно влияет на качество жизни населения. В России с 1990 по 2010 гг. происходило сокращение поголовья крупного рогатого скота в хозяйствах всех категорий, в том числе коров. Размеры сокращения составили в сельскохозяйственных организациях с 47177 до 9256,5 тыс. голов. Основной причиной сокращающегося поголовья диспаритет цен на энергоресурсы, комбикорма, технику и животноводческую продукцию (табл.1). В 2011 году поголовье коров увеличилось на 132 тыс.гол., а в следующие годы наблюдалось снижение как в хозяйствах населения, так и в сельскохозяйственных организациях (за счет снижения поголовья в небольших немодернизированных фермах и роста поголовья племенных коров молочных пород в современных хозяйствах). Рост поголовья коров в крестьянские фермерских хозяйствах (КФХ) не оказал

существенного влияния, так как доля мала таких предприятий мала.

В период с 1990 до 2005 гг. производство молока в хозяйствах всех категорий сократилось в 1,7 раза, и в последние годы составляет примерно 32 млн.т. В сельскохозяйственных организациях до 2012 г. наблюдалось увеличение объемов производства молока до 14,7 млн.т., в 2013 г. оно сократилось на 4,7% из-за недостатка кормов в зимний период и высокой стоимости комбикормов. Валовое производство молока в хозяйствах всех категорий в 2014 году составило 30,9 млн. тонн или 100,6% от объемов 2013г. за счет увеличения производства в сельскохозяйственных организациях и хозяйствах населения.

Структура производства молока изменилась: если в 1990г. доля сельскохозяйственных организаций была 76,2%, то в 2013г. - 46%, доля хозяйств населения увеличилась с 28% до 48,1%.

Таблица 1 - Валовое производство молока, поголовье крупного рогатого скота (на конец года), продуктивность коров по категориям хозяйств в РФ

|                                   | Ед .изм  | 1990    | 2005    | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Хозяйства всех категорий          |          |         |         |         |         |         |         |
| Поголовье крупного рогатого скота | тыс.гол. | 57043,0 | 21625,0 | 19967,9 | 20111,0 | 19930,4 | 19564,0 |
| в том числе коров                 | тыс.гол. | 20556,9 | 9522,2  | 8843,5  | 8975,6  | 8858,6  | 8661,0  |
| Валовое производство молока       | тыс.т.   | 55715,3 | 31069,9 | 31847,3 | 31645,6 | 31755,8 | 30528,8 |
| Надой молока на 1                 | кг       | 2731    | 3176    | 3776    | 3851    | 3898    | 3893    |

|                                                                      |          |         |         |         |         |         |         |
|----------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| корову                                                               |          |         |         |         |         |         |         |
| Сельскохозяйственные организации                                     |          |         |         |         |         |         |         |
| Поголовье крупного рогатого скота                                    | тыс.гол. | 47177,0 | 11064,4 | 9256,5  | 9165,1  | 9060,2  | 8800,5  |
| в том числе коров                                                    | тыс.гол. | 15322,1 | 4282,0  | 3712,7  | 3712,1  | 3640,1  | 3532,5  |
| Валовое производство молока                                          | тыс.т.   | 42452,1 | 14000,7 | 14313,2 | 14395,0 | 14752,4 | 14046,5 |
| Надой молока на 1 корову                                             | кг       | 2783    | 3280    | 4189    | 4306    | 4521    | 4519    |
| Хозяйства населения                                                  |          |         |         |         |         |         |         |
| Поголовье крупного рогатого скота                                    | тыс.гол. | 9866,0  | 9629,3  | 9235,6  | 9253,1  | 8939,2  | 8715,0  |
| в том числе коров                                                    | тыс.гол. | 5234,8  | 4827,1  | 4411,8  | 4399,3  | 4239,6  | 4088,5  |
| Валовое производство молока                                          | тыс.т.   | 13261,4 | 16088,4 | 16049,8 | 15725,2 | 15284,1 | 14678,4 |
| Надой молока на 1 корову                                             | кг       | 2576    | 3130    | 3510    | 3553    | 3486    | 3496    |
| Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели |          |         |         |         |         |         |         |
| Поголовье крупного рогатого скота                                    | тыс.гол. | -       | 931,4   | 1475,7  | 1692,8  | 1930,9  | 2048,5  |
| в том числе коров                                                    | тыс.гол. | -       | 413,2   | 718,9   | 864,4   | 979,0   | 1040,0  |
| Валовое производство молока                                          | тыс.т.   |         | 980,8   | 1484,3  | 1525,4  | 1719,4  | 1804,0  |
| Надой молока на 1 корову                                             | кг       |         | 2607    | 3291    | 3360    | 3372    | 3323    |

За данный период продуктивность молочного стада имеет положительную динамику. Надой молока на корову в хозяйствах всех категорий увеличился с 2731 до 3693 кг, то есть на 35,2%, а в сельскохозяйственных организациях на 62,4%, продуктивность в хозяйствах населения с 2010 года начала падать. В КФХ продуктивность по-прежнему низкая, в 2013 г. - 3323 кг. Рост продуктивности коров обеспечивал покрытие сокращения поголовья.

Новые проекты в молочном скотоводстве при активной поддержке

государства обеспечивают увеличение племенного поголовья. Наиболее перспективными являются крупные хозяйства, которые способны снизить затраты, повысить продуктивность коров и качество молока, обеспечить высокий уровень цен за счет стабильного сбыта продукции высокого качества на перерабатывающие предприятия.

Доля импорта в ресурсах молока возросла с 12% в 1990г. до 22,5% в 2013г., а уровень самообеспечения молоком и молокопродуктами в 2006 г. составил 82,5%, в 2010 г.- 80,5%, в 2013 г. – 77,5%.

Таблица 2 - Ресурсы и использование молока и молокопродуктов в РФ, (тысяч тонн)

|                              | 1990  | 2000  | 2005  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ресурсы                      |       |       |       |       |       |       |       |
| Запасы на начало года        | 3450  | 1322  | 1693  | 1857  | 1866  | 1995  | 2032  |
| Производство                 | 55716 | 32259 | 30826 | 31847 | 31646 | 31756 | 30529 |
| Импорт                       | 8043  | 4718  | 7115  | 8159  | 7938  | 8516  | 9445  |
| Итого ресурсов               | 67209 | 38299 | 39634 | 41863 | 41450 | 42267 | 42006 |
| Использование                |       |       |       |       |       |       |       |
| Производственное потребление | 7314  | 5205  | 4097  | 4271  | 3622  | 3919  | 3742  |

|                      |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Потери               | 62    | 31    | 17    | 29    | 30    | 29    | 32    |
| Экспорт              | 335   | 507   | 493   | 460   | 614   | 645   | 628   |
| Личное потребление   | 57233 | 31317 | 33250 | 35237 | 35189 | 35642 | 35633 |
| Запасы на конец года | 2265  | 1239  | 1777  | 1866  | 1995  | 2032  | 1971  |

Численность населения в РФ в 2013г. составила 143 667 тыс. чел., увеличившись на 0,22%, в Самарской области соответственно 3211 тыс.чел. (рост на 0,062%), при этом доля городского населения увеличилась с 74,0 до 74,2%. Самарская область характеризуется высокой плотностью населения при 80,3% городского населения, что влияет на уровень самообеспеченности продуктами питания, особенно молоком и мясом. Отрицательное влияние оказывает сокращение доли населения в трудоспособном возрасте с 60,2% в 2012г. до 59,2% в 2014г., увеличилась на 0,5% доля населения моложе и старше трудоспособного возраста. Численность экономически активного населения в РФ уменьшилась в 2013г. по сравнению с 2012г. на 1 147 тыс.чел. или 1,5%. Численность занятых в сельском хозяйстве в 2013г. составила 6 502,9 тыс. чел., в обрабатывающих производствах – 10 065 тыс. чел.

Среднедушевые доходы россиян в 2012 году увеличились по сравнению с 2011 г. на 11,8%, а в 2013 г. по сравнению с 2012 г. на 11,66% и составили 25928 руб., а жителей Самарской области – 26865 руб., т. е. выше на 3,6%.

В стране сохраняется поляризация денежных доходов населения. Анализ распределения общего объема денежных доходов по 20-процентным группам населения за 2013г. показал, что 1-я группа (с наименьшими доходами) составляет 5,3%, 2-я - 9,8%, 3-я – 14,9%, 4-я – 22,5%, 5-я – 47,6%. Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) за последние годы вырос до 0,419. 64% россиян имеют доходы свыше 14 тыс.руб. в месяц, 13,6% свыше 45 тыс.руб. (табл.3). Наиболее доходные группы населения приходятся на Москву, Московскую область, Санкт-Петербург, Ямало-Ненецкий автономный округ.

Таблица 3 - Распределение населения по величине среднедушевых денежных доходов в РФ, %

|                                                                 | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Все население                                                   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| в том числе со среднедушевыми денежными доходами, руб. в месяц: |      |      |      |      |      |
| до 5000,0                                                       | 39,8 | 9,4  | 7,3  | 5,7  | 4,2  |
| 5000,1–7000,0                                                   | 17,6 | 9,4  | 8,1  | 6,8  | 5,6  |
| 7000,1–10000,0                                                  | 17,1 | 14,6 | 13,4 | 12,0 | 10,4 |
| 10000,1–14000,0                                                 | 12,0 | 16,6 | 16,2 | 15,3 | 14,2 |
| 14000,1–19000,0                                                 | 6,9  | 15,2 | 15,6 | 15,5 | 15,2 |
| 19000,1–27000,0                                                 | 6,6  | 14,7 | 15,9 | 16,7 | 17,5 |
| 27000,1–45000,0                                                 | ...  | 13,3 | 15,1 | 17,2 | 19,3 |
| свыше 45000,0                                                   | ...  | 6,8  | 8,4  | 10,8 | 13,6 |

\* Оценка на основе материалов выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и макроэкономического показателя среднедушевых денежных доходов населения.

В потребительских расходах домашних хозяйств покупка продуктов питания составила в 2010 г. 32,9%, в 2011г. – 32,6, в 2012 г. – 31,4%, в 2013 г. – 31,2%.

Потребительский спрос и уровень среднедушевого потребления молока и молочных продуктов зависят от роста денежных доходов населения и цен на продукцию.



В структуре потребительских расходов домашних хозяйств на долю молочных изделий, сыра и яиц приходилось в 2005 году 4,4%, в 2010 году – 4,1%, в 2012 и 2013 году – 4%. Поляризация распределения денежных доходов показывает, что уровень потребления молока зависит от денежных доходов населения.

В структуре розничной торговли доля пищевых продуктов, включая напитки и табачные изделия, увеличилась с 45,7% в 2005 году до 49% (в фактически действующих ценах) при увеличении оборота розничной торговли с 3217,6 млн. руб. до 11143 млн. руб., т.е. в 3,46 раза. От общего объема розничной торговли доля торговых сетей увеличилась по РФ с 17,5% в 2010 г. до 21,5% в 2013 г., в Самарской области соответственно с 17,3% до 23,3% в связи с высокой

плотностью населения и высоким удельным весом городского населения.

Удельный вес продажи молочных продуктов в обороте розничной торговли в стране в 2013 г. составил 3,7%, а в Самарской области – 3,3%, масла животного - 0,7%.

Потребительские цены на молоко питьевое цельное пастеризованное 2,5-3,2% жирности увеличилось с 17,35 рублей за кг в 2005 году до 38,64 рублей в 2013 году, т.е. в 2,2 раза, масло сливочное со 102,42 до 308,92 руб. или в 3 раза.

Потребление молока и молочных продуктов в пересчете на молоко сократилось с 387 кг. в 1990 году до 215 в 2000 году, в последние годы потребление стабилизировалось на уровне 246 -249 кг (рациональная норма потребления (рекомендации Минздравсоцразвития 2011г.) – 320 – 340 кг ) (таблица 4).

Таблица 4 - Потребление основных продуктов питания по Российской Федерации (на душу населения в год; килограммов)

|                                                  | 1990 | 2000 | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Молоко и молочные продукты в пересчете на молоко | 387  | 215  | 231  | 247  | 246  | 249  | 248  |

Структура производства молока не соответствует нормам потребления молока и молочных продуктов (в пересчете на молоко) (Таблицы 5, 6).

Таблица 5 - Объемы производства основных молочных продуктов в РФ (тыс. тонн, предварительные данные Росстата на 28.01.2015)

| Показатели                                       | 2013  | 2014 (предв.) |
|--------------------------------------------------|-------|---------------|
| Цельномолочная продукция (в пересчете на молоко) | 11155 | 11144         |
| Сухое обезжиренное молоко                        | 59    | 84            |
| Сухое цельное молоко                             | 28    | 28            |
| Сливочное масло                                  | 224   | 251           |
| Сыры                                             | 343   | 378           |
| Сырные продукты                                  | 90    | 116           |

Таблица 6 - Нормы потребления молока и молочных продуктов (в пересчете на молоко)

| Вид продукта                                       | Годовая норма потребления, кг |
|----------------------------------------------------|-------------------------------|
| Молоко и молочные продукты (в пересчете на молоко) | 320-340                       |
| В том числе:                                       |                               |
| Молоко, кефир, йогурт                              |                               |
| Жирность 1,5-3,2%                                  | 60                            |
| Жирность 0,5-1,5%                                  | 50                            |
| Масло животное                                     | 4                             |
| Творог                                             |                               |
| Жирный                                             | 9                             |
| Жирность менее 9%                                  | 9                             |
| Сыр                                                | 6                             |
| Сметана                                            | 4                             |

Для увеличения потребления молока необходимо повышение рентабельности производства в сельскохозяйственных организациях. Уровень рентабельности реализации молока в сельскохозяйственных организациях в 2010 году составил 18,3%, в 2011 г. - 15,2%, в 2012 г. – 11,9%, что отрицательно сказывается на темпах увеличения производства молока.

В 2011 году средние цены производителей молока в сельскохозяйственных организациях увеличились на 14,1%, в 2012 году снизились, а в 2013 году увеличились на 16,7% по сравнению с 2012 годом. Средние потребительские цены на молоко питьевое цельное пастеризованное 2,5-3,2% жирности увеличились на 20,78%, разница между потребительской и закупочной ценой увеличилась на 19,62 руб. в 2010 году до 22,76 руб. в 2013 году. Удельный вес закупочной цены в

потребительской цене увеличился с 30,67 % до 41,08%. Индексы потребительских цен, строительной продукции, тарифов на грузовые перевозки превышают индексы цен производителей сельскохозяйственной продукции. Двигаясь от производителя до покупателя, молоко наращивает свою стоимость. Потребительская цена на молоко (питьевое цельное пастеризованное 2,5-3,2% жирности) имела наценку более 140% сверх стоимости сельскохозяйственного производителя. Большая часть прибыли остается у переработчика и торговли.

Средние фактические импортные цены на молоко и сливки несгущенные растут (Таблица 7). Цены в торговле со странами дальнего зарубежья значительно выше по сравнению со странами СНГ, что отрицательно сказывается на потреблении молока и молочных продуктов.

Таблица 7 - Цены на молочную продукцию в РФ

|                                                            | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Средние цены производителей сельскохозяйственной продукции |         |         |         |         |
| - на молоко сырое, руб. за кг                              | 12,37   | 14,135  | 13,604  | 15,875  |
| -темп роста, %                                             | 100,0   | 114,27  | 110,0   | 128,33  |
| Средние потребительские цены на продукцию, руб за кг       |         |         |         |         |
| -молоко питьевое цельное пастеризованное 2,5-3,2% жирности | 31,99   | 32,52   | 33,88   | 38,64   |
| -темп роста, %                                             | 100,0   | 101,66  | 105,9   | 120,78  |
| Разница между потребительской и закупочной ценой           |         |         |         |         |

|                                                                                                                                     |       |       |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| -рублей за кг                                                                                                                       | 19,62 | 18,39 | 20,28 | 22,76 |
| -увеличение, раз                                                                                                                    | 2,59  | 2,3   | 2,49  | 2,43  |
| Удельный вес закупочной цены в потребительской цене, %                                                                              | 30,67 | 43,46 | 40,15 | 41,08 |
| Средние фактические импортные цены на молоко и сливки несгущенные, долларов США за тонну                                            | 759   | 848   | 826   | 1040  |
| Средние фактические импортные цены на молоко и сливки несгущенные в торговле со странами СНГ, долларов США за тонну                 | 602   | 735   | 709   | 903   |
| Средние фактические импортные цены на молоко и сливки несгущенные в торговле со странами дальнего зарубежья, долларов США за тонну  | 1675  | 1629  | 1574  | 1796  |
| Средние фактические экспортные цены на молоко и сливки несгущенные, долларов США за тонну                                           | 930   | 977   | 1153  | 1129  |
| Средние фактические экспортные цены на молоко и сливки несгущенные в торговле со странами СНГ, долларов США за тонну                | 937   | 963   | 1173  | 1134  |
| Средние фактические экспортные цены на молоко и сливки несгущенные в торговле со странами дальнего зарубежья, долларов США за тонну | 906   | 1070  | 1037  | 1099  |

Наибольшие затраты приходятся на производителей молока более 50%, а доля в прибыли 11-15%, в долевой структуре прибыли 85-89%. Наибольшую окупаемость производственных затрат имеет розничная торговля.

Наиболее экономически обоснованным и справедливым является метод распределения прибыли пропорционально производственным затратам, при котором производство молока для сельскохозяйственных предприятий будет высокорентабельным. Это позволит формировать собственные источники для инновационного развития молочного скотоводства.

Переработчики молока несут большую часть ответственности за текущий кризис. Розничные сети могут диктовать свои условия даже самым крупным представителям отрасли, но получение прибыли является основной задачей перерабатывающей промышленности и торговли.

Более «справедливому» распределению маржи может способствовать только переработчик, так как именно он стоит

переработчики и торговля занимают меньшую часть, а в

между рынком сырья и рынком сбыта. Переработчик и производитель молока заинтересованы в качестве сырья и готовой продукции. Для торговли нет разницы, какой товар лежит на полке импортный или отечественный. Существующая нестабильная политика ценообразования на сельхозпродукцию и продукты питания не дает возможности производителям развивать имеющийся потенциал производства молока.

Неспособность коллективного действия производителя и переработчика молока приводит к необходимости каждому из них индивидуально решать свою проблему. Таким решением является консолидация производственной цепочки, т.е. инвестиции и в производственные, и в перерабатывающие мощности. Не все переработчики, даже самые крупные, способны эффективно справляться с кризисными явлениями на молочном рынке. Главным недостатком большинства игроков является отсутствие собственной

сырьевой базы. Цикличность молочного рынка без фундаментальных изменений в отрасли не исчезнет. Цепочка «рост потребительского спроса – рост цен на сырье – рост цен на конечную продукцию – снижение спроса – снижение цен на сырье – остановка роста цен на конечную продукцию – рост потребительского спроса» остается актуальной, пока рынок не будет перенасыщен сырьем приемлемого качества. Единственным способом обезопасить свое производство от негативной ценовой динамики, при условии сохранения качества конечной

продукции, является наличие собственного производства молока-сырья. Иначе на разных этапах описанного выше цикла происходит смещение маржи то в сторону сельскохозяйственных товаропроизводителей, то в сторону переработчика. Аграрный сектор находится в худшем финансовом положении из-за несправедливого распределения совокупных доходов между производителем, переработчиком и розничным продавцом цельномолочной продукции.

### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Адырхаева Г.Д. Инновационная активность предприятий пищевой промышленности. П 78 Проблемы развития предприятий: теория и практика [Текст] материалы 13-й Междунар. науч.-практ. конф., 27-28 нояб. 2014 г. [редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина (отв. ред.) и др.] – Ч. 3.- Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та. 2014. –С. 340.
2. Ванина Э.Г., Адырхаева Г.Д. Современное состояние сельского хозяйства в России: монография. – Самара: Изд-во Самар. Института управления, 2014. – С.164.
3. Потребление продуктов питания в домашних хозяйствах. - М.: Федеральная служба государственной статистики – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#) .
4. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство - М.: Федеральная служба государственной статистики – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/economy/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/economy/#) .

### **ECONOMIC RELATIONS BETWEEN PARTICIPANTS OF INTEGRATION IN DAIRY CATTLE BREEDING**

© 2015 Galina D. Adyrkhaeva

Samara State University of Economics, Samara, Russia

The article is devoted to the main problems of economic relations between the participants of integration in dairy cattle breeding. The article presents the evaluation of the condition of milk market.

Keywords: dairy cattle breeding, milk market, productivity, food industry.

## РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПРОДОВОЛЬСТВИЯ

©2015 Е.П. Гусакова

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г.Самара, Россия

Статья посвящена изучению реализации стратегии и перспектив импортозамещения в России и Самарской области, дана оценка развития импортозамещающих производств основных видов продовольствия в Самарской области.

Ключевые слова: импортозамещение, агропромышленная политика, санкции, импортостойкость, мясное птицеводство, продовольственная безопасность.

По истечении первого года действия запрета на ввоз в Российскую Федерацию сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, страной происхождения которых являются Соединенные Штаты Америки, страны Европейского союза, Канада, Австралия и Королевство Норвегия, в числе которых мясо, рыба, молоко, молочные продукты, овощи, фрукты, не утихают дискуссии относительно реальных возможностей и перспектив национального импортозамещения продовольствия. Эта проблема стала еще более актуальной в условиях усиления внешнеэкономических и национальных угроз продовольственной безопасности страны.

Импортозамещение, как тип экономической стратегии и агропромышленной политики государства, направлено на защиту внутреннего производителя путем замещения импортируемых продовольственных товаров товарами национального производства. Результатом импортозамещения в агропродовольственной сфере должно стать насыщение внутреннего рынка конкурентоспособным отечественным продовольствием посредством стимулирования технологической модернизации производства, повышения его эффективности и освоения новых видов продукции с высокой добавленной стоимостью.

Рост производства сельскохозяйственной продукции в России в 2014 г.

позволил сократить импорт и увеличить экспорт продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья. Этому способствовало увеличение собственного производства, введение Россией ответных санкций и, соответственно, расширение ниши для отечественных товаропроизводителей на внутреннем агропродовольственном рынке, а также существенная девальвация рубля, приведшая к уменьшению внутреннего спроса на сельскохозяйственную продукцию, сырье и продовольствие.

По предварительным данным Росстата и ФТС России, в 2014 г. целевые показатели Государственной программы по удельному весу сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия отечественного производства в общем объеме ресурсов (с учетом структуры переходящих запасов) не были выполнены по зерну и картофелю. В 2014 году, как и год назад, достигнут небольшой рост (на 0,1%) производства молока, однако целевой показатель оказался невыполненным. Пороговые значения Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации в отчетном году были превышены по зерну, маслу растительному, сахару (произведенному из сахарной свеклы) и картофелю (таблица 1). Оказались недостижимыми пороговые значения по молоку и молокопродуктам (в пересчете на молоко), мясу и мясопродуктам (в пересчете на мясо). По таким видам пищевых продуктов, как масло растительное, сахар (произведенный их

сахарной свеклы), мясо и мясопродукты, целевые показатели, предусмотренные

Государственной программой, были перевыполнены [1].

Таблица 1 - Удельный вес сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия отечественного производства в общем объеме ресурсов (с учетом переходящих запасов) в Российской Федерации\*, %

| Виды сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия | Годы |      |      |      |      | Целевой показатель Государственной программы в 2014 г. | Пороговые значения Доктрины |
|-------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                                                             | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |                                                        |                             |
| Зерно                                                       | 99,4 | 99,3 | 98,8 | 98,4 | 98,9 | 99,5                                                   | 95,0                        |
| Масло растительное                                          | 76,6 | 78,0 | 83,6 | 81,3 | 84,4 | 83,0                                                   | 80,0                        |
| Сахар (произведенный из сахарной свеклы)                    | 57,6 | 62,4 | 77,9 | 84,6 | 81,7 | 79,3                                                   | 80,0                        |
| Картофель                                                   | 96,3 | 95,3 | 96,8 | 97,5 | 97,4 | 98,2                                                   | 95,0                        |
| Молоко и молокопродукты (в пересчете на молоко)             | 79,7 | 79,9 | 78,9 | 76,5 | 77,4 | 81,0                                                   | 90,0                        |
| Мясо и мясопродукты (в пересчете на мясо)                   | 71,4 | 73,4 | 74,8 | 77,3 | 82,3 | 78,9                                                   | 85,0                        |

\* по данным Минсельхоза России

Важнейшими причинами высокой импортзатратности российского продовольственного рынка по-прежнему остаются недостаточные объемы производства отечественной сельхозпродукции, низкие темпы модернизации производства и использования новейших научно-технических достижений для повышения конкурентоспособности производимой продукции и роста эффективности производства.

В реализации национального импортозамещения существенную роль играет накопленный продовольственный потенциал отдельных территорий и регионов, а исследование потенциала регионального продовольственного импортозамещения следует проводить с учетом достигнутого уровня развития сельскохозяйственного производства региона.

Анализ динамики развития АПК Самарской области показал, что необходимость в импортозамещении присутствует в мясной и молочной промышленности, тогда как в производстве зерновых, подсолнечника и

растительного масла, в производстве кондитерских изделий сформированы условия для экспорта [2].

Оценивая вклад отдельных муниципальных районов в формирование потенциала импортозамещения в Самарской области следует выделить Кинель - Черкасский район.

Кинель - Черкасский район, являясь одним из крупнейших сельскохозяйственных районов региона, занимает 6,2% площади сельхозугодий (3-е место по Самарской области после Большечерниговского и Большеглушицкого районов). На долю АПК Кинель - Черкасского района приходится 4,9% валовой продукции сельского хозяйства, 6,4% товарного производства зерна, 3,2% поголовья крупного рогатого скота, 3,9% молока и 37% мяса птицы от регионального показателя.

Стратегическим направлением развития самарского АПК остается животноводческая отрасль. В 2013 году Самарская область лидировала по динамике основных показателей отрасли животноводства среди регионов



Приволжского федерального округа - 1 место по темпам роста поголовья крупного рогатого скота, коров, овец и коз, производства молока в хозяйствах всех категорий и надою молока на 1 корову в сельскохозяйственных организациях.

Животноводство м.р. Кинель - Черкасский специализируется на развитии молочного скотоводства, но в последние годы в районе получило развитие мясное птицеводство.

Таблица 2 - Показатели работы отрасли животноводства (в хозяйствах всех категорий)

| Показатели                 | 2007г. | 2008г. | 2009г. | 2010г. | 2011г. | 2012г. | 2013г.        |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Поголовье, тыс.гол.        |        |        |        |        |        |        |               |
| - КРС                      | 7,5    | 7,9    | 7,9    | 7,7    | 8,8    | 7,4    | 7,5           |
| - из них коров             | 3,8    | 4,4    | 4,2    | 4,2    | 4,4    | 3,5    | 3,6           |
| - свиней                   | 4,9    | 4,7    | 3,6    | 4,1    | 4,8    | 3,8    | 4,8           |
| - овцы и козы              | 3,8    | 4,4    | 4,8    | 5,2    | 5,6    | 5,3    | 5,9           |
| - птицы, тыс. гол.         | 111,5  | 82,3   | 74,5   | 72,4   | 71,5   | 79,1   | <b>2330,1</b> |
| Произведено:               |        |        |        |        |        |        |               |
| - мяса скота и птицы, тонн | 3580   | 3999   | 4097   | 3501   | 3804   | 3797   | <b>16735</b>  |
| - молока, тонн             | 17899  | 16193  | 17784  | 17296  | 18395  | 17788  | 16480         |
| - яиц, тыс. шт.            | 13173  | 9951   | 9244   | 8458   | 8220   | 8290   | 6881          |

Источник: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области

Источник: Паспорт м.р. Кинель-Черкасский за 2007-2010гг. и 2011-2013 гг.

По производству мяса на 100 га. сельскохозяйственных угодий район в первом полугодии 2014г. поднялся с 9 на 1 место в регионе, что значительно улучшило его рейтинг и позволило зарекомендовать себя флагманом развития импортозамещающих производств в регионе.

Значительная доля производства мяса птицы в структуре регионального производства достигнута за счет

реализации на территории района инвестиционного проекта «Реконструкция Тимашевской птицефабрики» и ввода в эксплуатацию в 2013г. первой очереди мощностей ООО «Тимашевская птицефабрика». Уже в 2013г. объем отгруженных товаров собственного производства на предприятии составил 840,8 млн. рублей, произведено 11231 тонн мяса птицы.

Таблица 3 – Основные характеристики инвестиционного проекта «Реконструкция Тимашевской птицефабрики»

|                                                                                    |                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наименование проекта                                                               | Инвестиционный проект «Реконструкция Тимашевской птицефабрики»                                                                                                                            |
| Наименование инициатора (инвестора) проекта                                        | ООО «Тимашевская птицефабрика»                                                                                                                                                            |
| Источники финансирования проекта                                                   | Внебюджетные источники, заемные средства                                                                                                                                                  |
| Срок реализации проекта                                                            | 2009-2016                                                                                                                                                                                 |
| Объем инвестиций по проекту, млн. рублей                                           | Всего: 12000,0<br>в том числе на 2013 год: 1917,7                                                                                                                                         |
| Стадия реализации проекта, объем освоенных инвестиций по состоянию на 01.10.2013г. | Завершен 1 этап проекта. Построено новое, современное предприятие, производственная мощность которого на 1 этапе составит 35 тысяч тонн мяса птицы в год. Создано свыше 800 рабочих мест. |
| Проектная мощность, количество новых рабочих мест                                  | 3500                                                                                                                                                                                      |

В 2014 году объем отгруженных товаров собственного производства ООО «Тимашевская птицефабрика» в денежном выражении составил 1925,6 млн. рублей, произведено 21,2 тыс. тонн мяса птицы. Продукция птицефабрики под торговой маркой «Самарский бройлер», поставляется в крупные торговые сети не только Самарской области, но и за пределы региона: Саратовская, Ульяновская, Оренбургская области, республика Татарстан.

В настоящее время ООО «Тимашевская птицефабрика» приступила ко 2 этапу реализации инвестиционного проекта. В 2014 году проведена модернизация убойного цеха с заменой оборудования. Ведется строительство третьей откормочной площадки, рассчитанной на 1,5 млн. цыплят. С ее запуском в 2016 году объем выпускаемой продукции должен увеличиться до 42-45 тыс. тонн мяса птицы. В 2016 году намечено начало строительства еще двух откормочных площадок, а в перспективе - еще 7-8 откормочных площадок [3].

На начало 2016 года намечен ввод собственного родительского стада. Первоначально планируется 40 млн. штук инкубационных яиц, что обеспечит потребности двух действующих и планируемых к запуску в ближайшее время производственных площадок. Это сделает процесс импортозамещения полным, т.к. до сих пор инкубационное яйцо закупалось за рубежом.

ООО «Тимашевская птицефабрика» - предприятие замкнутого технологического цикла, т.к. здесь производят и перерабатывают мясо птицы, из отходов убойного цеха производят мясо-костную муку, которую используют в комбикормах, а в 2016г. планируется начать собственное производство зерна, в качестве удобрений на полях которого будет использоваться куриный помет.

В настоящее время в составе предприятия - новый инкубаторий, оснащенный оборудованием голландской фирмы Pas Reform, две площадки откорма из 72 птичников напольного содержания с

оборудованием фирмы Big Dutchman (Германия), убойный завод мощностью 4 тыс. голов в час, оснащенных голландским оборудованием Stork-Marel, цех переработки боенских отходов голландской фирмы DUPPS [4].

ООО «Тимашевская птицефабрика» играет ведущую роль в восстановлении сектора птицеводства в Самарской области и в развитии импортозамещающих производств. На сегодняшний день предприятие является самым крупным птицекомплексом в Самарской области.

Птицеводческие проекты в России сейчас пользуются большой популярностью у инвесторов. В Самарской области с октября 2013г. начато строительство Сергиевской птицефабрики, которая является проектом Корпорации развития Самарской области и реализуется совместно с ВЭБом. Проект предусматривает строительство 6 площадок по 18 птичников, убойного цеха мощностью 10,5 тыс. голов в час, инкубатора на 47 млн. яиц в год, завода по переработке сои и центра по переработке мяса, общей стоимостью около 10 млрд. руб. Запуск Сергиевской птицефабрики позволит получать около 50 тыс. тонн мяса в год, что немного больше всей потребности области в курином мясе [5].

Таким образом, на примере развития мясного птицеводства можно наблюдать, как стратегия импортозамещения опирается на развитие всего производства, повышение качества производимого товара, технологий, применяемых на предприятиях, применение инноваций.

Поэтапно развивающееся импортозамещение приведет к росту занятости населения, снижению безработицы и повышению уровня жизни, прежде всего, сельского населения, повышению уровня научно-технического прогресса и, как следствие, уровня квалификации кадров, наполнению продовольственного рынка отечественными товарами и росту спроса на товары внутреннего производства, что, в свою очередь, стимулирует развитие

экономики страны, укрепление безопасности страны и улучшение ее экономической и продовольственной внешних торговых позиций.

### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Национальный доклад «О ходе и результатах реализации в 2014 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков Сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» - Режим доступа: <http://www.mcx.ru/documents/document/show/22026.htm>.
2. Гусакова Е.П. Импортозамещение – приоритетная цель развития АПК. // Основы экономики, управления и права. Периодический всероссийский научный журнал. 2014 № 6 (18). С.12-18
3. Горбунова О. Перспективы птицефабрики. // Трудовая жизнь. Кинель-Черкасская районная газета Самарской области. №85(11016). 21 октября 2015г.
4. САМАРСКИЙ БРОЙЛЕР. Официальный сайт Тимашевской птицефабрики-режим доступа: <http://самарсийбройлер.рф>
5. Сергиевская птицефабрика в Самарской области зарабатывает в 2016 году//АГРОИНВЕСТОР - Режим доступа: <http://www.agroinvestor.ru>

### **REALIZATION OF STRATEGY OF IMPORT SUBSTITUTION OF MAIN TYPES OF THE FOOD**

© 2015 Elena P. Gusakova

Samara State University of Economics, Samara, Russia

Article is devoted to studying of strategy realization and prospects of import substitution in Russia and the Samara region. The article gives the assessment of development of import-substituting productions of main types of the food in the Samara region.

Keywords: import substitution, agro-industrial policy, sanctions, imports capacity, meat poultry farming, food security.

## **ОСОБЕННОСТИ ЦИКЛИЧНОСТИ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ РАСТЕНЕЕВОДСТВА В АПК**

© 2015 М. В. Китаева

ФГБОУ ВО Самарский государственный экономический университет, г. Самара, Россия

В статье рассматриваются особенности цикличности развития технологий производства продукции растениеводства в АПК, возможности совпадения жизненных циклов сортов культур и технологий их производства.

Ключевые слова: жизненные циклы технологий и сортов, инновационные технологии, периоды развития.

Характерной тенденцией последних лет является постепенная активизация инновационных процессов в отрасли. Особенно это проявляется в группе передовых сельскохозяйственных предприятий, которые активно осваивают в производственных процессах нововведения. При этом абсолютное большинство предприятий, внедряющих научные достижения, добивается существенного улучшения производственных и экономических показателей. Это наглядно просматривается прежде всего на примере роста урожайности сельскохозяйственных культур. По своему содержанию осваиваемые в основных отраслях и сферах агропромышленного производства инновации существенно отличаются, что, в первую очередь, связано с их отраслевыми, функциональными, технико-технологическими и организационными особенностями.

Отечественный опыт использования результатов научных исследований сельскохозяйственными товаропроизводителями показывает, что современные тенденции развития инновационных процессов в сельском хозяйстве противоречивы. С одной стороны, аграрная наука в последние годы, несмотря на серьезные экономические трудности, успешно функционирует, производя значительное количество качественной научной продукции, а передовые хозяйства, преодолевая

негативную ситуацию, организуют их освоение. В то же время в целом по АПК этот процесс, к сожалению, не происходит. Сложившаяся экономическая ситуация, резкое снижение платежеспособного спроса на научно-техническую и наукоемкую продукцию обусловили задержку в развитии инновационного процесса. Вместо технико-технологической модернизации и совершенствования производства на основе освоения нововведения имеет место вынужденный возврат к несовершенным методам и технологиям, что фактически означает отход от курса на создание наукоемкого производства как важного направления развития сельского хозяйства и других отраслей АПК.

Переход АПК на путь инновационно-технологического развития может осуществляться только на основе всестороннего учета экономических возможностей и особенностей формирования новой экономики. Основной смысл государственной инновационной политики состоит в том, чтобы в максимальной степени сохранить накопленный научно-технический потенциал путем развития необходимой инфраструктуры и разработки механизмов, стимулирующих не только развитие инновационных процессов, но и максимально возможную активизацию освоения их результатов.

В современном растениеводстве инновационные процессы направлены на

увеличение объемов производимой растениеводческой продукции на основе повышения плодородия почвы, роста урожайности сельскохозяйственных культур и улучшение качества продукции, преодоление процессов деградации и разрушения природной среды, уменьшение расхода энергоресурсов и зависимости продуктивности растениеводства от природных факторов, повышение эффективности использования орошаемых земель, экономию трудовых и материальных затрат, сохранение и улучшение экологии окружающей среды. В связи с этими направлениями инновационная политика в области растениеводства строится на совершенствовании методов селекции – создании новых технологичных сортов сельскохозяйственных культур, обладающих высоким продуктивным потенциалом, освоении научно обоснованных систем земледелия и семеноводства, а также интенсивных технологий, базирующихся на новом поколении техники: тракторов и сельскохозяйственных машин, увеличении внесения минеральных удобрений (с 38 кг в пересчете на 100% питательных веществ на 1 га. посевов в 2011 г. до 80-100 кг в перспективе на 2020 г.) и выполнении работ по защите растений от вредителей и болезней, переходе на посев перспективных высокоурожайных сортов и гибридов. Повышение эффективности отрасли растениеводства связано с доступностью для сельскохозяйственных товаропроизводителей приобретения высококачественных семян. Для воспроизводства высококачественного семенного материала высшей репродукции площадь, засеваемая элитными семенами, должна составить не менее 10-15% общей площади посевов, что обеспечит своевременное внедрение новых сортов, адаптированных к природно-климатическим условиям регионов.

В соответствии с Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы и

проектом стратегии инновационного развития АПК до 2020 г. приоритетными направлениями развития инновационных процессов в растениеводстве являются следующие:

1. Развитие селекции и семеноводства включает в себя создание условий для перехода селекции на инновационный уровень развития, высокоэффективной системы создания новых сортов и гибридов с требуемыми хозяйственно-биологическими показателями качества, устойчивых к комплексу вредителей и болезней и высокоэффективной системы промышленного семеноводства, обеспечивающей сельскохозяйственных товаропроизводителей необходимым количеством семян с требуемыми хозяйственно-биологическими показателями качества по экономически обоснованным ценам.

2. Разработка новых ресурсосберегающих технологий по возделыванию основных сельскохозяйственных культур (зерновые культуры, подсолнечник, лен-долгунец, картофель, соя, сахарная свекла), выращиванию тепличных овощных культур, грибов, цветов, многолетних плодовых и ягодных, хранению плодово-ягодной продукции, обеспечивающих повышение урожайности и качества продукции.

3. Разработка ресурсосберегающих средств механизации трудоемких производственных процессов возделывания сельскохозяйственных культур, процессов в садоводстве и питомниководстве, разработка новых и усовершенствование существующих конструкций теплиц, технологического оборудования и систем обеспечения микроклимата в теплицах и грибоводческих комплексах, обеспечивающих повышение урожайности и качества овощей, грибов, цветов.

Важно начать процесс по формированию перечня лучших отечественных технологий, включая перспективные разработки, которые могут быть рекомендованы для внедрения на всей территории страны. Их использование может служить критерием для оказания адресной поддержки

наиболее перспективным хозяйствам и проектам.

Рассматривая жизненный цикл инновационных технологий, стоит отметить, что первая волна внедрения высокоинтенсивных технологий в растениеводстве в России относится к началу 80-х годов XX века. Это был хорошо проработанный и финансируемый государством проект с мощной информационной поддержкой. Он дал хорошие результаты, но не того уровня, который ожидался. В 90-х годах XX века активная фаза жизненного цикла

интенсивной технологии пошла на спад, и вторая волна началась только в начале 2000 года.

Жизненный цикл технологии тесно связан с изменением спроса на производимую продукцию. Данная особенность рассмотрена на рисунке 1, где показана взаимозависимость жизненного цикла спроса (ЖЦС), жизненного цикла товара (продукта) (ЖЦТ) в зависимости от изменяющегося жизненного цикла технологии (ЖЦТ), если она изменяется от стабильной к плодотворной или становится циклично меняющейся (рис 1).

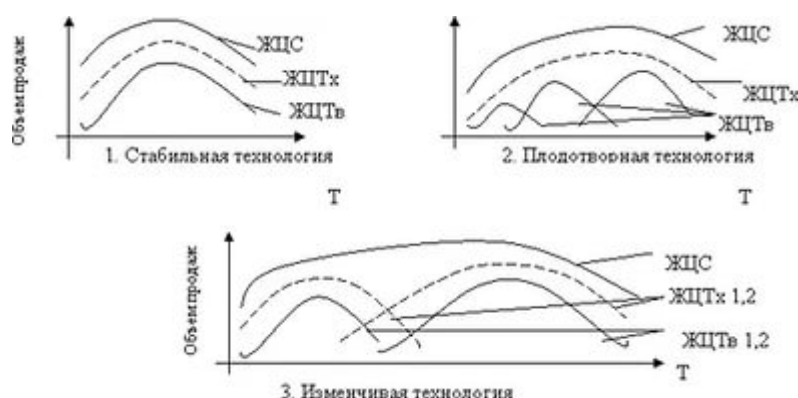


Рисунок 1 - Зависимость кривых жизненных циклов технологии, продукции и их спроса

Анализ жизненного цикла технологий возделывания озимой пшеницы на территории Самарской области на примере сорта «Мироновская - 808» позволяет отметить, что 52-летний цикл развития сорта, широко распространенного по территории области (82% посевов в среднем за рассматриваемый период), находится на стадии стабильности и совпадает на этой стадии с ресурсосберегающей, традиционной и интенсивной технологией. Таким образом, уникальные характеристики сорта озимой пшеницы «Мироновская 808» способствовали формированию длинной дуги в стадии стабильности, полностью совпавшей со всеми технологиями производства данного вида сельскохозяйственной культуры.

Государственная поддержка науки и производственных инноваций – наиболее эффективная и востребованная форма бюджетных вложений в сельское хозяйство. Инвестиции в эту сферу имеют

долгосрочную перспективу и высокую окупаемость – до 70%.

Базовый принцип вводимых в хозяйственный оборот агротехнологий (для производства продукции растениеводства) состоит в том, что принимается основное правило технологической модернизации отрасли – обязательное включение в производственные технологии операций по управлению производственным процессом [146]. Техническая и технологическая модернизация – основа для повышения продуктивности в растениеводстве, достижения по этим индикаторам среднемировых параметров при соответствующем опережающем росте производительности труда. Для этого необходимо формирование инновационной инфраструктуры – обеспечение доступа к оригинальным технологиям, потенциалу и результатам научных исследований и разработок.



Проведенный специалистами Минсельхоза России анализ используемых в сельском хозяйстве технологий показал, что при производстве сельхозпродукции в основном используются устаревшие технологии. Уровень технологической оснащенности сельскохозяйственных предприятий во многом определяет развитие всего АПК. Для успешной работы на селе еще недостаточно тракторной техники (оснащенность на 2008 г. – 51%, в 2014 г. – 62%), а также зерноуборочной и кормоуборочной, поэтому данный вопрос остается актуальным для развития сельского хозяйства России.

В АПК Самарской области сформированы основы сети распространения инновационных разработок в массовое производство. К числу сельскохозяйственных организаций и предприятий, занимающихся демонстрацией и распространением инновационных достижений, относятся ЗАО «Самара-Солана», ООО «Скорпион», КФХ Цирулева, которые являются признанными лидерами в области картофелеводства.

В Самарской области фирма «Самара-Солана» уже на протяжении ряда лет использует элементы технологии точного земледелия при производстве зерновых культур на площади 2500 га, из них на 20%

внедрено дифференцированное внесение удобрений.

В целях расширенного использования преимуществ новых агротехнологий в Самарской области создан инновационный центр по берегающему земледелию на базе Самарской Государственной Сельскохозяйственной Академии (СГСХА), включающий в себя научно-производственный, информационно-консультационный и выставочные секторы [3].

Создание инновационных технологий и их распространение в сельском хозяйстве осуществляют отраслевые, зональные и региональные научно-исследовательские технологические институты. Они создают инновационные технологии по соответствующим культурам по зонам, что находит отражение в зональных системах ведения сельского хозяйства, в типовых технологических картах для определенных сельскохозяйственных культур, в которых обеспечена сбалансированность технологических элементов.

Таким образом, передовые инновационные технологии производства продукции растениеводства нашей страны находятся на втором этапе развития и совершенствования, что полностью отвечает мировой тенденции теории циклов.

## **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Концепция развития аграрной науки и научного обеспечения агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2025 года: одобрено Общим годичным собранием Россельхозакадемии 13 февраля 2007 г.: Утв. приказом Минсельхоза России от 25 июня 2007 г. № 342. – М., 2007. – С.46.
2. Лачуга Ю. Ф. Стратегия машинно-технологической модернизации сельского хозяйства до 2020 г. // Стратегия повышения уровня технической и технологической оснащенности сельскохозяйственных товаропроизводителей: матер. Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, ВВЦ, 13 октября, 2008 г.). – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2009. – С.24-48.
3. Федоренко В.Ф., Буклагин Д.С., Аронов Э.Л. Инновационная деятельность в АПК: состояние, проблемы, перспективы: науч. изд. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2010. – С.280.

## **FEATURES OF CYCLICITY IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF CROP PRODUCTION IN AGRICULTURE.**

The article discusses the features of cyclical development of production technologies of crop production in agriculture, the possibility of coincidence of life cycles of crop varieties and their production technologies.

Keywords: life cycles of technologies and varieties, innovative technologies, development periods.

### ЯЗЫКОВАЯ ИГРА В АНГЛОЯЗЫЧНОМ ПОЛИТИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ

© 2015 А.А. Бибикова, Т.Е. Водоватова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматриваются случаи языковой игры в текстах американских и британских политических деятелей. Политический дискурс, как правило, не ассоциируется с иным типом игры, кроме политической. Между тем, анализ фактического материала продемонстрировал значительное использование языковой игры в изучаемых текстах. Языковая игра – особый феномен, связанный с неправильным или неожиданным употреблением языковых явлений. Нарочитое нарушение речевых норм является эффективным средством реализации ряда коммуникативных стратегий, направленных, в свою очередь, на усиление воздействующей функции текстов политического дискурса.

Ключевые слова: языковая игра, политический дискурс, лингвокреативная деятельность, нарушение речевых норм, функции языковых единиц.

В настоящей статье изучается функционирование языковой игры в англоязычном политическом дискурсе. В последние десятилетия XX – начале XXI века языковая игра стала предметом пристального внимания специалистов различных областей, в том числе лингвистики. Появилось много исследований, посвященных рассмотрению особенностей употребления языковой игры в различных видах дискурса: разговорном (Е.А. Земская, М.В. Китайгородская, Н.Н. Розанова), художественном (О. Аксенова, Т.А. Гридина, Б.Ю. Норман, В.З. Санников, А.В. Усолкина, Т.В. Устинова), масс-медийном (С.В. Ильясова, Л.В. Лисоченко, О.В. Лисоченко), рекламном (Л.П. Амири), но, тем не менее, пока мало работ, посвященных языковой игре в политическом дискурсе, в связи с чем настоящая тема и выбрана нами для изучения.

Феномен игры рассматривается с различных позиций учеными-философами, культурологами, психологами, лингвистами. Философы Г. Спенсер, В. Вундт, Й. Хейзинга рассматривают игру вообще как продукт общества: игра – элемент культуры, через игру происходит социализация личности. Игра в их работах представляется моделью особого

поведения и нестандартного отношения к происходящему. Такое понимание игры отражается и в представлениях лингвистов о языковой игре. Так, достаточно распространенным является понимание языковой игры как креативной речевой деятельности личности. Языковая игра в специальной литературе часто связывается с осознанными нарушениями языковых канонов, представляется как особая форма лингвокреативной деятельности, отражающей высокую степень языковой компетенции говорящего, его способности к максимально эффективной реализации языковых возможностей при понимании условности совершаемых речевых ходов. Языковая игра, являясь особой формой лингвокреативного мышления, всегда нацелена на использование особых лингвистических приемов, ассоциативную обработку того или иного вида языкового знания [7].

Названные свойства языковой игры: нарушение норм, преднамеренность, креативность – отчетливо отражены в ставшем классическим определении языковой игры, данном В.З. Санниковым: «Языковая игра – это некоторая языковая неправильность (или необычность) и, что очень важно, неправильность, осознаваемая говорящим (пишущим) и

намеренно допускаемая. При этом слушающий (читающий) также должен понимать, что это «нарочно так сказано», иначе он оценит соответствующее выражение просто как неправильность или неточность. Только намеренная неправильность вызовет не досаду и недоумение, а желание поддержать игру и попытаться вскрыть глубинное намерение автора, эту игру предложившего» [8].

Некоторые авторы считают, что языковую игру «можно рассматривать как реализацию поэтической функции языка» чаще всего «в виде установки на комический эффект» [4]. Позволим себе не вполне согласиться с этим утверждением, которое представляется нам, с одной стороны, слишком широким, с другой – слишком узким. Оно широко, поскольку предполагает включение в понятие языковой игры всей художественной литературы, которая по определению носит максимально лингвокреативный характер, нацелена на реализацию исключительно поэтической функции и использует для этого незаурядные языковые средства [1]. Вместе с тем, полагаем, что функции языковой игры сформулированы слишком узко. Они не ограничиваются только «созданием комического эффекта»; их спектр существенно шире и зависит от ряда факторов: вида дискурса, коммуникативной ситуации, коммуникативных установок и т.п.

Исходя из вышесказанного, в данной работе остановимся на определении языковой игры как разновидности лингвокреативной деятельности, связанной с намеренным нарушением языковых и речевых норм и направленной на достижение определенного эффекта.

Языковые средства, формы и жанры, которые используются для достижения необходимого эффекта, весьма разнообразны. Так, к примеру, выделяются каламбуры, сатира, распад значений фразеологизмов, искажения произношения, шуточные метафоры, сравнения, шутки, аллюзии, рифмовки, метаграммы, анаграммы, шуточные шифровки, игры с алфавитом (игры букв), намеренные

нарушения языковых норм, нарочитые речевые ошибки, ирония [8]. Как видим, во всех перечисленных приемах присутствует идея «столкновения»: нормы и реального употребления, формы и содержания языковой единицы, прямого и подразумеваемого значений, ведущих к эффекту «обманутого ожидания».

Многофункциональность языковой игры и ее ориентация на достижение определенного эффекта обуславливает широкое употребление языковой игры в различных видах дискурса, в том числе газетном [6] или политическом, который, казалось бы, ввиду серьезности тематики и целей, не предполагает иной игры, кроме политической.

Политический дискурс представляет собой, как известно, особую разновидность дискурса, целью которого является завоевание, сохранение и осуществление политической власти. В связи с этим тексты политического дискурса призваны не столько информировать реципиента, сколько убедить, пробудить в нем намерение, побудить к действию. Таким образом, их первостепенной функцией является функция воздействия. Задача лингвистики состоит в установлении языковых средств и приемов для наиболее эффективной реализации этой функции. Одним из средств, которые являются максимально пригодными для того, чтобы речь затронула нужную струну в сознании реципиента, является языковая игра.

В рамках предпринятого исследования был проведен анализ текстов речей американских и британских политиков, в которых обнаружены многочисленные случаи использования языковой игры. Рассмотрим некоторые из них.

*Being president is like running a cemetery: you've got a lot of people under you and nobody's listening* (Б. Клинтон, 1998).

В приведенном высказывании языковая игра достигается за счет образного сравнения деятельности президента с работой по руководству кладбищем. В самом деле, и президент страны, и директор кладбища имеют «под собой» огромное количество людей, которые

совершенно не слушают, что им говорит их руководитель. Этот образ построен на столкновении прямого и переносного значений выражения «to be under someone»: в прямом смысле оно означает «находиться под чем-то», в переносном – «быть под руководством кого-то». Обыгрывание двух значений одной языковой единицы порождает аналогию между созданным образом кладбищенского деятеля и реальным президентом страны. Функция этой «игры образов» состоит в том, чтобы разрядить серьезную атмосферу президентского обращения к нации, вызвать улыбку у реципиентов, заставить их проникнуться большей теплотой к оратору, что, наконец, приведет к более глубокому воздействию выступления. Таким образом, анализ примера позволяет построить следующую модель коммуникативной ситуации: языковая игра (столкновение прямого и переносного значений языковой единицы) порождает образ, который входит в противоречие с коммуникативной ситуацией, образуя новый уровень игры – игру образов; последняя является средством разрядки серьезной атмосферы общения и может рассматриваться как коммуникативная стратегия, служащая достижению основной цели выступления – воздействию на реципиента в том или ином направлении.

Рассмотрим еще несколько примеров.

*Forgive your enemies, but never forget their names* (Дж. Кеннеди, 1961).

Данное высказывание, употребленное в серьезном выступлении, посвященном угрозам американской нации в условиях обострения международных отношений, создает языковую игру, которая строится на столкновении двух жанров: фольклора, к которому относится приведенная пословица, и политического нарратива (подробнее о политическом нарративе см.[5], который по преимуществу представлен в тексте выступления президента. Эффект языковой игры усиливается благодаря особому ритму и звуковому образу (чередование губно-зубных и губно-губных согласных звуков) фразы. Языковая игра (а именно, игра с

речевыми жанрами) служит здесь средством самопрезентации автора как человека, знающего и любящего народное словесное творчество и, таким образом, близкого и понятного большинству слушающих. Языковая игра, таким образом, обуславливает коммуникативную стратегию, направленную на интимизацию общения и призванную обеспечить максимальное воздействие текста.

Еще пример.

*Whether we bring our enemies to justice or bring justice to our enemies, justice will be done* (Дж. Буш-мл., 2008).

Политик, говоря о справедливости возмездия, обыгрывает слово *justice*, несколько раз употребляя его в различном контексте. В данном случае это является нарушением одного из постулатов общения Грайса, который гласит о том, что надо говорить только необходимое. Многократный повтор слова в одном предложении явно не относится к коммуникативной необходимости, однако используется вполне намеренно с целью акцентировать внимание слушающих на неотвратимости возмездия врагам американской нации. Игра, основанная на нарушении речевых норм, обуславливает стратегию самопрезентации: оратор явно желает выглядеть защитником интересов нации и гарантом справедливости в мире.

В следующем высказывании наблюдаем еще один интересный вариант языковой игры:

*When I was young and irresistible, I was young and irresistible* (Дж. Буш-мл., 2007).

Языковая игра возникает здесь на основе тавтологии. Высказывание политика носит тавтологический характер, так как главное предложение, призванное пояснить придаточное, которое занимает инициальную позицию, вместо пояснения дословно повторяет его. Таким образом, в приведенном сложноподчиненном предложении главная и придаточная части оказываются совершенно идентичными. Вместо ожидаемых двух ситуаций, что было бы привычным для сложноподчиненного предложения, мы видим только одну. Такая необычная

синтаксическая конструкция, нарушающая логический закон тождества объекта самому себе (подробнее см. [2]), употребляется оратором, разумеется, намеренно. Это – игра, используемая с целью разрядить обстановку, снизить уровень серьезности общения, придать речи ироническую модальность, вполне уместную, когда человек говорит о самом себе. Это способствует большему доверию к оратору со стороны слушателей. В результате усиливается воздействие всего текста.

*I know what I believe. I will continue to articulate what I believe and what I believe - I believe what I believe is right* (Дж. Буш-мл., 2004).

Здесь основу языковой игры составляет каламбур, который заключается в многократном повторении слова *believe*. Его повторение не только не вызвано необходимостью выразить некие смыслы, но и напротив, препятствует их выражению. Столкновение формы высказывания с его смыслом порождает языковую игру, которая, в свою очередь, порождает ироническую модальность текста. Поскольку ирония как нельзя более уместна при разговоре о себе, то ее возможно рассматривать как коммуникативную стратегию, обеспечивающую максимальное воздействие текста.

В следующем примере наблюдается языковая игра на морфологическом уровне:

*They underestimated me* (Дж. Буш-мл., 2008).

Языковая игра в приведенном примере заключается в намеренном нарушении словообразовательной модели английского языка: слово *underestimate*, содержащее префикс, меняющий смысл слова на противоположный, не предполагает иных, сходных по грамматическому значению префиксов. Однако оратор использует еще один, аналогичный первому префикс – *mis*. Поскольку это нарушение носит намеренный характер (либо спонтанный, но, тем не менее, оратор не поправляет свою ошибку, то есть как бы настаивает именно на этом словоупотреблении),

можно считать это языковой игрой. С помощью игрового способа сообщить слушателям, что некто «высоко его ценит», оратор располагает слушателей к себе, так как способность к самоиронии всегда вызывает уважение к говорящему и усиливает воздействие его речи.

Приведем пример высказывания с нарушением грамматической нормы построения синтаксических фраз:

*Ask not what your country can do for you - ask what you can do for your country* (Дж. Кеннеди, 1961).

В данной фразе нарушена норма построения отрицательных предложений, которые, как известно, должны содержать вспомогательные глаголы. В соответствии с нормами английского языка фраза должна выглядеть таким образом: *Don't ask me ...*. Оратор намеренно меняет структуру предложения с целью сфокусировать внимание слушающих на действии, которое представляется ему в настоящий момент необходимым. Форма предложения, таким образом, вступает в противоречие с содержанием: фраза утвердительная по форме и отрицательна по значению. Языковая игра подкрепляется стилистической фигурой олицетворения, когда страна и свобода представляются в качестве вполне одушевленных и даже мыслящих существ. Такая подача текста формирует коммуникативную стратегию эмоциональности и, как следствие, повышает воздействующий потенциал речи. Как результат, эта фраза стала прецедентной; впоследствии она многократно цитировалась политиками.

Рассмотрим следующий пример:

*Mankind must put an end to war or war put an end to mankind* (Дж. Кеннеди, 1961).

Фраза представляет собой своеобразный «перевертыш», не свойственный нормальной речи. Однако в качестве языковой игры этот оригинальный оборот способен оказать значительное эмоциональное воздействие на реципиента и усилить воздействие текста в целом. Как и во многих предыдущих примерах, действие языковой игры усиливается использованием лингвостилистических



приемов – в данном случае это метафора «война как злая сила, несущая смерть и способная уничтожить жизнь на земле». Автор обыгрывает образ смерти, подчеркивая главную ценность человечества – жизнь. Сочетание языковой игры и стилистического приема повышает эмоциональное воздействие на слушающих.

Оригинальный прием «разрушения метафоры» используется в следующем примере:

*When the curtain falls, it is time to get rid of the stage* (Дж. Мейджор, 1997).

Данное высказывание использовано в одной из последних речей премьер-министра Великобритании. В нем автор прибегает к нарушению, неверной формулировке известной метафоры жизни, которая, по Шекспиру, представляется в виде театра, а люди – актеров в нем. Создавая зрительный образ окончания спектакля, автор завуалировано сообщает о своем уходе с политической арены. В данном случае языковая игра служит формированию стратегии интимизации общения, призванной повысить уровень доверия к политику.

Обратимся к высказыванию, в котором присутствует, на наш взгляд, самый типичный вид языковой игры, а именно, каламбур:

*To those waiting with bated breath for that favorite media catchphrase, the U-turn, I have only this to say, 'You turn if you want; the lady's not for turning* (М. Тетчер, 1980). Каламбур в приведенном высказывании состоит в обыгрывании омофонов U-turn (решительный поворот, полное изменение политического курса) и You turn («поверните(сь)»). Более того, автор продолжает игру и заканчивает высказывание фразой the lady's not for

turning («Дамы существуют не для того, чтобы ими вертеть»). Такое яркое высказывание, в котором премьер обещает не прибегать к резким изменениям политического курса, наверняка надолго запомнится реципиентам и убедит их в необходимости более взвешенных и продуманных действий. Кроме того, возможно, Тетчер рассчитывает на поддержку женщин, в игровой форме подчеркивая женскую силу и непоколебимость (the lady's not for turning).

Итак, в текстах, относящихся к англоязычному политическому дискурсу, нередко используется языковая игра. Анализ примеров языковой игры позволяет установить следующие особенности ее функционирования в изучаемых текстах:

1. В основе языковой игры в политическом дискурсе лежат нарушения и противоречия разнообразных типов: некорректные синтаксические конструкции, неправильные словообразовательные модели, несоответствие формы и содержания языковых единиц, противоречия между прямым и переносным значением единиц, разрушение метафоры, столкновения речевых жанров, нарушения законов логики.

2. Языковая игра, как правило, в сочетании с лингвостилистическими фигурами и приемами способствует формированию в тексте определенных коммуникативных стратегий: самопрезентации, интимизации общения, иронии, эмоциональности. Названные стратегии, в свою очередь, усиливают воздействие текстов, которое является основной функцией политического дискурса.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Водоватова Т.Е. Метафорические высказывания в свете инференциальной теории смысла // Вестник Самарского государственного экономического университета. – Самара, СГЭУ, 2007.
2. Водоватова Т.Е. Семантика и прагматика языкового высказывания в свете инференциальной теории смысла. Монография. – Самара: Изд-во СГПУ, 2006.

3. Губанов С.А. Сложный эпитет в идиолекте М. Цветаевой: лингвистика смысла // Вестник Томского государственного университета. – 2014. - №385.
4. Земская Е.А., Китайгородская М.В., Розанова Н.Н. Русская разговорная речь. – М.: Наука, 1983.
5. Кириллов А.Г. Языковая картина современного американского партийного дискурса // Юбилейная полифония: текстовый аспект. – Самара: ПГСГА, 2012. – С. 84-89.
6. Коломийцева О.Ю. Ассоциации германских студентов, связанные с терроризмом, в свете концепции стереотипной семантики // Фундаментальные исследования. -2014. - № 12/2.
7. Молчкова Л.В. Фразеологизмы как продукт работы фразеоматического кода // Современные проблемы науки и образования. – 2014. - №4.
8. Санников В.З. Русский язык в зеркале языковой игры. – М.: Языки славянских культур, 2002.
9. Строева Ю.Ю. Проблема понимания интертекстуальности научно-популярного дискурса в процессе межкультурной коммуникации // Фундаментальные исследования. – 2014. - №12/2.
10. Щукина Г.О. Продуктивный способ идиоматической номинации // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – Том 18, №2. – Кострома, 2012.

## **PLAYING UPON WORDS IN THE ENGLISH LANGUAGE POLITICAL DISCOURSE**

© 2015 Anastasia A. Bibikova Tatiana E. Vodovatova

International Market Institute, Samara, Russia

The article deals with the phenomenon of playing upon words in the political texts by American and British politicians. The linguistic nature of political texts do not usually suppose using play upon words. However, the analysis of the texts reveals quite a number of cases under study. The phenomenon of “the language game” is always connected with incorrect or unexpected structure or usage of the language units. Different kinds of the phenomenon under study have been found in the material. Playing upon words is usually aimed at creating a comic effect, showing one’s positive qualities or making a stress on a certain point. All this helps to realize the main function of the political texts that is influence on a recipient.

Key Words: playing upon words, political discourse, creative activities, breaking speech norms, functions of language units.

## ТЕРМИН «EQUIVALENCE» - «ЭКВИВАЛЕНТНОСТЬ» И ЕГО ТРАКТОВКА

©2015 Г.В. Демидова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена рассмотрению трактовки термина «эквивалентность» в работах как наших отечественных специалистов в области теории перевода, так и зарубежных теоретиков-переводоведов. Рассматривается также соотношение эквивалентности и адекватности в определениях, предлагаемых теоретиками перевода.

Ключевые слова: эквивалент, эквивалентность, перевод, адекватность, эквивалентный перевод, адекватный перевод.

Несмотря на противоречивость требований, предъявляемых к переводу, нельзя не признать, что перевод является целенаправленной деятельностью, отвечающей определенным оценочным критериям. Одним из требований, издавна выдвигаемых теорией и практикой переводческой деятельности, является требование эквивалентности текста оригинала и текста перевода. Отметим, что термин *equivalence* (эквивалентность) становится одним из основных в теории перевода еще в 60-70-х годах прошлого столетия. В теоретическом описании перевода и выявлении его сущности эквивалентности придается важное значение. Это подтверждается различными определениями перевода, приведенными нами в наших предыдущих исследованиях [1]. В данных определениях, как правило, присутствует понятие *эквивалентности*, которое многие теоретики-переводоведы считали и считают одной из наиболее важных онтологических черт перевода [4, 7, 8, 10, 11].

Подобно тому, как различные определения перевода можно объяснить принадлежностью автора определения к той или иной научной школе, различные понимания *эквивалентности* отражали эволюцию взглядов на сущность перевода. Разумеется, каждый автор имеет право употреблять тот или иной термин в соответствии с используемым им понятийным аппаратом, и в термины

*эквивалент* и *эквивалентность* разные авторы вкладывают свой смысл.

Проанализируем понятие *equivalence* у ряда исследователей в области теории перевода.

Одним из ученых, которые занимались ключевым во второй половине XX века в лингвистическом переводоведении вопросом, был Р. Якобсон (R. Jakobson), который говорил об отсутствии полной эквивалентности между единицами разных языковых кодов. Он подчеркивал, что «there is ordinarily no full equivalence between code-units» [12]. По мнению Р. Якобсона, переводчик перекодирует и передает сообщение, полученное на другом языке. Следовательно, в переводе участвуют два эквивалентных сообщения, имеющие разные коды. Он также отмечал: «The translator recodes and transmits a message received from another source. Thus translation involves two equivalent messages in two different codes» [12].

Отто Каде (O. Kade) пытается решить проблему переводческой эквивалентности на основе трех компонентов языкового знака (форматива, сигнификата и денотата). Он различает три способа реализации перевода: субституция — на основе грамматического значения, интерпретация — на базе сигнификативного значения и парафраза — на основе денотативного значения [13]. В последнем случае из-за отсутствия соответствия между единицами ИЯ и ПЯ

происходит не перекодирование, а свободное кодирование.

Отметим, что взгляды О. Каде на сущность переводческой эквивалентности претерпевают эволюцию, где развитие шло от акцента на соотношение языковых знаков к более широкой трактовке коммуникативной роли текста в целом. Если в своих ранних работах О. Каде определял переводческую эквивалентность как инвариантность плана содержания и плана выражения знака в оригинале и переводе, то позднее, находясь в поисках критерия эквивалентности, О. Каде выделяет оценку комплексного воздействия текста перевода в условиях конкретной коммуникативной ситуации [3].

Дж. Кэтфорд выдвигает положение, сыгравшее большую роль в последующем развитии переводоведения. Он заявляет, что термин *эквивалентность*, несомненно, ключевой в определении перевода и что центральная задача теории перевода заключается в том, чтобы определить природу переводческой эквивалентности и условия ее достижения, а также выявить степень смысловой близости между соотнесенными высказываниями в оригинале и переводе. Согласно определению Дж. Кэтфорда, «переводным текстуальным эквивалентом является любая форма языка-цели (текст или часть текста), которая рассматривается как эквивалент данной формы языка-источника (текст или часть текста)» [2]. Несмотря на то что в данном определении речь идет о текстах, на самом деле сопоставляются отдельные формы двух языков. Текстом считается, например, предложение: *My son is six*. Его эквивалент в другом языке устанавливается путем обращения к двуязычному информанту или компетентному переводчику, который может предложить французский эквивалент этого предложения: *Mon fils a six ans*.

По мнению Дж. Кэтфорда, эквивалентность должна определяться эмпирически, путем сопоставления реально выполненных переводов с их оригиналами. Исходя из положения, что план содержания

единиц языка столь же специфичен, как и их план выражения, автор утверждает, что при переводе отнюдь не происходит переноса или воспроизведения значений единиц оригинала, а лишь замена значений в одном языке значениями в другом языке [3].

Описывая условия переводной эквивалентности, Дж. Кэтфорд отмечает: «переводная эквивалентность имеет место, если текст или элемент языка-источника и языка-цели соотносимы с (по крайней мере некоторыми) одними и теми же признаками субстанции» [2]. Под признаками субстанции подразумеваются признаки, существенные с точки зрения коммуникативной функции текста в данной ситуации. Функциональная релевантность не может быть точно определена и устанавливается чисто интуитивно на основе широкого экстралингвистического контекста (или «котекста» в терминологии Кэтфорда).

В одной из предыдущих статей, рассматривая определение перевода у Дж. Кэтфорда, мы отмечали, что основным элементом этого определения является отражение в переводе предметной (референциальной) ситуации. Ту же направленность мы находим и в характерном для этого автора понимании эквивалентности. Но, как справедливо отмечает автор обзора переводоведческих работ по эквивалентности и адекватности Р. Левицкий, поскольку свойства ситуации не подлежат научному описанию, теории перевода остается заняться только межъязыковыми закономерностями, которые прослеживаются на пути от оригинала к переводу [5]. Такая позиция приводит, в частности, к введению понятия *restricted translation*, под которым автор понимает «замену текстового материала языка-источника эквивалентным текстовым материалом языка-цели только на одном уровне, то есть перевод осуществляется только на фонологическом или графологическом уровне либо только на одном уровне грамматики или лексики» [2].

Таким образом, переводческая эквивалентность не означает ни формального соответствия, ни равенства

значений. Единственным условием эквивалентности Дж. Кэтфорд считает требование, чтобы они могли заменять друг друга в данной ситуации, что и обнаруживается при эмпирическом анализе.

Юджин Найда (E. Nida) рассматривает два вида эквивалентности, а именно: *formal equivalence* (формальная эквивалентность) и *dynamic equivalence* (динамическая эквивалентность). Динамическая (dynamic) эквивалентность также именуется Ю. Найдой функциональной (functional) эквивалентностью. В выдвинутой Ю. Найдой концепции «динамической эквивалентности» делается попытка преодолеть ограниченность чисто семантического подхода к эквивалентности. Наличие семантического подобия между двумя текстами не рассматривается более как достаточное условие эквивалентности.

*Динамическая или функциональная эквивалентность* основана на принципе эквивалентного эффекта, при котором смысловое содержание оригинала передается на языке-рецепторе таким образом, что реакция рецептора перевода в основном подобна реакции рецепторов на родном языке. Ю. Найда отмечает, что при динамической эквивалентности «the relationship between receptor and message should be substantially the same as that which existed between the original receptors and the message» [16, с. 159].

Цель *динамической эквивалентности* — подобрать самый близкий эквивалент исходному сообщению. При этом под реакцией рецептора подразумевается общее восприятие сообщения, включающее понимание его смыслового содержания, эмоциональных установок и др. Таким образом, в определение эквивалентности вводится прагматическое измерение — установка на рецептора. Понятию *динамическая эквивалентность* противопоставляется понятие *формальное соответствие* (formal correspondence), т. е. то качество перевода, при котором признаки формы исходного текста механически воспроизводятся в языке-

рецепторе, внося искажения в смысл сообщения и приводя к его неправильному восприятию.

Понятие динамической эквивалентности в определении Ю. Найды учитывает еще один существенный компонент перевода — коммуникативную ситуацию. Если для Дж. Кэтфорда решающим (и, пожалуй, единственным) критерием эквивалентности является семантический критерий соотнесенности с предметной ситуацией, то у Ю. Найды на первый план выдвигается наличие в процессе перевода двух коммуникативных ситуаций и необходимость согласованности вторичной коммуникативной ситуации с первичной.

*Коммуникативная эквивалентность* (именуемая также *текстовой и переводческой эквивалентностью*) определяется Г. Йегером (G. Jaeger) как отношение между текстами, существующее в тех случаях, когда оба текста совпадают по своей коммуникативной ценности, или, иными словами, способны вызвать одинаковый коммуникативный эффект. Последний понимается как передача адресату определенного мыслительного содержания. Следовательно, коммуникативная эквивалентность — это отношение между текстом на исходном языке и текстом на языке перевода, которое возникает в тех случаях, когда при переходе от оригинала к конечному тексту сохраняется или остается инвариантной изначальная коммуникативная ценность текста.

Определение Г. Йегера ценно, прежде всего, тем, что оно в полной мере включает в рассмотрение такую важную для перевода категорию, как текст. Автор определения справедливо обращает внимание на связь таких понятий, как *эквивалент* и *инвариант*. Именно инвариантность определенных свойств оригинала (в данном случае его «коммуникативной ценности») обеспечивает эквивалентность конечного текста исходному.

Анализируя предлагаемое Г. Йегером определение понятия *equivalence*, мы



полагаем, что оно может считаться вполне оправданным, с той, разумеется, существенной оговоркой, что речь идет не об усредненной характеристике реальной переводческой практики, а о ее идеальном эталоне.

Если в приведенных выше определениях понятие эквивалентности предстает перед нами в недифференцированном виде, то в работах других авторов основной упор делается на вариативность этого понятия, на существование различных видов и аспектов эквивалентности. Так, например, В. Коллер считает, что понятие *эквивалентности* приобретает реальный смысл лишь в том случае, когда уточняется вид или тип эквивалентных отношений между текстами. Само по себе понятие *эквивалентности*, по его мнению, постулирует лишь наличие неких отношений между исходным и конечным текстами.

Недифференцированное требование эквивалентности, предъявляемое к переводу, бессодержательно, поскольку остается неясным, в каком именно отношении перевод должен быть эквивалентным оригиналу.

Вид эквивалентности уточняется путем указания на те аспекты, в которых применяется это нормативное понятие. Иными словами, речь идет о тех конкретных свойствах оригинала, которые должны быть сохранены в процессе перевода. В. Коллер различает следующие пять видов эквивалентности:

1) денотативную (denotative equivalence), предусматривающую сохранение предметного содержания текста (в англоязычной переводческой литературе оно именуется «содержательной инвариантностью» или «инвариантностью плана содержания»);

2) коннотативную (connotative equivalence), предусматривающую передачу коннотаций текста путем целенаправленного выбора синонимичных языковых средств (в англоязычной переводческой литературе обычно

относится к стилистической эквивалентности);

3) текстуально-нормативную (textnormative equivalence), ориентированную на жанровые признаки текста, на речевые и языковые нормы (в англоязычной переводческой литературе также часто фигурирует под рубрикой «стилистической эквивалентности»);

4) прагматическую (pragmatic equivalence), предусматривающую определенную установку на получателя (в англоязычной переводческой литературе также именуется «коммуникативной эквивалентностью»);

5) формальную (formal equivalence), ориентированную на передачу художественно-эстетических, каламбурных, индивидуализирующих и других формальных признаков оригинала [14].

Достоинством релятивистского подхода к эквивалентности является, на наш взгляд, то, что он учитывает многомерность и многогранность процесса перевода. В. Коллер прав, отмечая, что эквивалентность является нормативным, а не дескриптивным понятием. В приводимом им перечне видов эквивалентности находят свое отражение нормативные требования, предъявляемые к переводу. Заметим, что некоторые из этих требований частично противоречат друг другу.

Каждый раз, переводя текст в целом или какой-либо из его сегментов, переводчик стоит перед задачей установить иерархию ценностей, подлежащих сохранению в переводе, и на ее основе — иерархию требований эквивалентности в отношении данного текста. Таким образом, иерархия этих требований варьируется от текста к тексту, что не дает возможности сформулировать то главное требование, которое лежит в основе любой эквивалентности.

Действительно, соотношение между различными требованиями, предъявляемыми к переводу, является переменной величиной. Однако думается, что требование коммуникативно-прагматической эквивалентности при всех



условиях остается главным, ибо именно это требование, предусматривающее передачу коммуникативного эффекта исходного текста, подразумевает определение того его аспекта или компонента, который является ведущим в условиях данного коммуникативного акта. Иными словами, именно эта эквивалентность задает соотношение между остальными видами эквивалентности — денотативной, коннотативной, текстуально-нормативной и формальной. Это положение вполне согласуется с выдвинутым нами ранее положением о функциональном инварианте перевода, определяемом функциональными доминантами текста и их конфигурацией и охватывающем как те случаи, когда первостепенное значение приобретает требование денотативной эквивалентности, так и те, когда коммуникативная установка речевого акта выдвигает на первое место другие функциональные характеристики переводимого текста [9].

П. Ньюмарк (P. Newmark) вводит два понятия: *semantic translation* (семантический перевод) и *communicative translation* (коммуникативный перевод). Communicative translation attempts to produce on its readers an effect as close as possible to that obtained on the readers of the original. Semantic translation attempts to render, as closely as the semantic and syntactic structures of the second language allow, the exact contextual meaning of the original [15, с.39]. Описание Ньюмарком коммуникативного перевода напоминает динамическую эквивалентность Найды, в то время как семантический перевод очень схож с термином Найды «формальная эквивалентность».

У Г. Тури (G. Toury) трактовка понятия переводческой эквивалентности вытекает из определения понятия *перевод*, в котором отмечается, что перевод — это телеологическая категория; его процесс и результат подчинен его цели: быть переводным текстом в ПЯ. По мнению Г. Тури, эквивалентные отношения между переводом и оригиналом не определяются

заранее, а выявляются и описываются путем сопоставления текстов перевода и оригинала. Ученый отмечает, что неэквивалентных переводов быть не может.

Мы считаем необходимым также рассмотреть взгляды двух ведущих ученых отечественного переводоведения на понятие *эквивалентность*.

Анализируя термин *эквивалентность*, В.Н. Комиссаров отмечает: «Эквивалентность — общность содержания (смысловая близость) оригинала и перевода» [3].

Р.К. Миньяр-Белоручев пишет: «Эквиваленты — постоянные равнозначные соответствия между единицами исходного и переводного текстов, не зависящие от контекста; межъязыковые синонимы» [6].

Наряду с термином *эквивалентность* в теории перевода встречается также термин *адекватность*. Некоторые ученые вкладывают в них разное содержание, другие же рассматривают их как синонимы. Так, в статье Р. Левицкого «О принципе функциональной адекватности перевода» термины *адекватность* и *эквивалентность* в некоторых случаях оказываются взаимозаменяемыми (так, например, выдвигаемое Дж. Кэтфордом понятие переводческой эквивалентности — *translation equivalence* — трактуется в этой статье как *адекватность перевода* [5]).

Другие же ученые, например, В.Н. Комиссаров, противопоставляют друг другу понятия *эквивалентность* и *адекватность*.

Рассматривая *эквивалентный перевод* и *адекватный перевод*, В.Н. Комиссаров трактует их как понятия неидентичные, хотя и тесно соприкасающиеся друг с другом. По его мнению, термин *адекватный перевод* имеет более широкий смысл и используется как синоним «хорошего» перевода, т. е. перевода, который обеспечивает необходимую полноту межъязыковой коммуникации в конкретных условиях. Термин *эквивалентность*, как уже отмечалось ранее в данном параграфе, понимается

В.Н. Комиссаровым как смысловая общность приравниваемых друг к другу единиц языка и речи.

В ином ключе решают проблему соотношения эквивалентности и адекватности К. Райс и Х. Фермеер. По их мнению, термин *эквивалентность* охватывает отношения как между отдельными знаками, так и между целыми текстами. Эквивалентность знаков еще не означает эквивалентности текстов, и наоборот, эквивалентность текстов вовсе не подразумевает эквивалентности всех их сегментов. При этом эквивалентность текстов выходит за пределы их языковых манифестаций и включает также культурную эквивалентность. С другой стороны, *адекватностью* называется соответствие выбора языковых знаков на языке перевода тому измерению исходного текста, которое избирается в качестве основного ориентира процесса перевода. Адекватность — это такое соотношение

исходного и конечного текстов, при котором последовательно учитывается цель перевода (ср. «лингвистический перевод», «учебный перевод» и др.).

Проанализировав несколько дефиниций термина *эквивалентность*, мы можем сделать вывод о том, что разными теоретиками перевода в данный термин вкладывается разный смысл. Так, например, в формулировке В.Н. Комиссарова эквивалентность охватывает лишь отношения между приравниваемыми друг к другу единицами языка и речи, но не между текстами, в то время как К. Райс и Х. Фермеер шире трактуют данное понятие и считают, что эта категория охватывает отношения как между отдельными знаками, так и между целыми текстами, и указывают на то, что эквивалентность текстов вовсе не подразумевает эквивалентности всех их сегментов.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Демидова Г.В. К проблеме определения термина «перевод» [Текст] / Г. В. Демидова // Высшее гуманитарное образование XXI века: проблемы и перспективы: Материалы пятой международной научно-практической конференции. — Самара: ПГСГА, 2010. — С.148-151.
2. Катфорд Дж.К. Лингвистическая теория перевода: об одном аспекте прикладной лингвистики. Пер. с англ. В. Д. Мазо. [Текст] / Дж. К. Катфорд. — М.: УРСС, 2004. — 208 с.
3. Комиссаров В.Н. Общая теория перевода. Проблемы переводоведения в освещении зарубежных ученых (учебное пособие). — М.: ЧеРо, 1999. — 136 с.
4. Кулинич М.А. Культурная адаптация при переводе английских «телескопных новообразований». — Социокультурные проблемы перевода, вып.11. Сборник научных трудов/ Воронежский государственный университет – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2014. — С.194-204.
5. Левицкий Р.О. принципе функциональной адекватности перевода / Сопоставительно езиковедение. София, 1984. IX, 3.
6. Миньяр-Белоручев Р.К. Теория и методы перевода. — М.: Московский Лицей, 1996. — 208 с.
7. Молчкова Л.В. Интеграция циклов дисциплин: профессиональная направленность преподавания при подготовке переводчиков. - Вестник Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова. 2007. № 1. С. 287-296.
8. Шабалкина С.Е., Шевырина Н.А. Формирование социальных компетенций, нравственных ценностей студентов в процессе обучения письменному переводу// Современное общество, образование и наука. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 9 частях. — Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. — С.153-155.
9. Швейцер А.Д. Перевод и лингвистика. — М., 1973.
10. Шукина Г.О. Формирование переводческого портфолио студентов в рамках семинарских занятий по теории перевода. — Самара, МИР, 2015.

11. Щукина Г.О. Оценка качества учебного перевода с точки зрения получателя (2012)
12. Jakobson R. (1959/2004) On linguistic aspects of translation /in L. Venuti (ed.), 2004. — pp. 138-43.
13. Kade O. Zufall und Gezetzmässigkeit in der Übersetzung, Leipzig: VEB Verlag Enzyklopadie. — 1968.
14. Munday J. Introducing Translation Studies. Theories and applications. — London and New York: Routledge, 2010. — 236 p.
15. Newmark P. Approaches to Translation (Language teaching methodology series). — Oxford: Pergamon Press, 1981. — 213 p.
16. Nida Eugene A. 1982, The Theory and Practice of Translation. — Leiden: E. J. Brill — 133 p.

## **THE TERM *EQUIVALENCE* AND ITS TRANSLATION**

© 2015 Galina V. Demidova

International Market Institute, Samara, Russia

The article is devoted to the definition of the term *equivalence* in the works of both Russian and foreign specialists in the field of theory and practice of translation. The relation between equivalence and adequacy is also viewed by the specialists in the translation field.

Keywords: equivalent, equivalence, translation, adequacy, equivalent translation, adequate translation

## АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ДЕЛОВОМУ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВУЗЕ

© 2015 Л.И. Карлинская, С.В.Коваленко

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья написана по результатам анкетирования обучающихся факультета экономики и менеджмента ЧОУ ВО «Международного института рынка», закончивших изучение курса английского языка. Анкета включала две группы вопросов: вопросы, отражающие устремления обучающихся, и вопросы, касающиеся оценки обучающимися предлагаемой им методики преподавания. В статье проводится анализ ответов респондентов и предлагаются пути совершенствования преподавания курса делового английского языка с учетом мнений обучающихся.

Ключевые слова: анкетирование студентов, анкета, устремления студентов, методика преподавания английского языка, характеристики обучающихся, учебная деятельность.

Одним из условий успешного преподавания является наличие определенных сведений о обучающихся. Для того чтобы сделать обучение более эффективным, недостаточно знать имена и возраст обучаемых, а также иметь некоторые сведения об их семьях и предыдущих результатах в учебе.

Предлагаются различные способы того, как лучше узнать контингент обучающихся. Так, William Powell и Ochan Kusuma-Powell рекомендуют составлять индивидуальные характеристики, включая пять важнейших разделов: личные данные, влияние культуры и общества, эмоции и социум, учебная деятельность, предпочтения в учебе [1]. John Mccarthy предлагает составлять характеристики из четырех разделов: предпочтения в учебе и стили учебы; типы интеллекта; интересы; пол, культура и личные качества [2]. Автор представляет семь различных списков вопросов в разных формах для составления характеристик обучаемых.

Упомянутые авторы отмечают, что подобные характеристики важны для индивидуализации обучения, чтобы каждый обучающийся смог реализовать в полной мере свой академический потенциал. Кроме того, такая информация даст возможность преподавателю подобрать соответствующую методику

обучения, темы занятий, стратегию оценки знаний и т.п.

Например, Rita и Ken Dunn выделяют три сенсорных стили учебы у студентов:

- основанный на слухе: любят игры в слова, песни, читать хором, обсуждать изученный материал;

- основанный на зрении: любят рисовать картинки, чтобы представить материал, использовать графики, использовать видео для повторения;

- основанный на движении: любят иметь возможность двигаться по аудитории, делать модели и ставить эксперименты, двигаться во время устного ответа [2].

Задача преподавателя заключается в том, чтобы развивать у обучающихся все стили учебы, учитывая их индивидуальные особенности. Кроме того, автор [2] рекомендует преподавателю составлять свою характеристику с тем, чтобы понять, не использует ли он в преподавании методы и приемы, ориентированные, например, на стиль учебы, основанный преимущественно на зрении. Это позволяет преподавателю в дальнейшем активно использовать и другие сенсорные стили.

Приведенная выше информация о способах составления и значении характеристик обучающихся является

интересной и важной и может послужить основой дальнейших исследований. В данной статье мы рассмотрим частный вопрос изучения обучающихся, связанный с их устремлениями и предлагаемой им методикой преподавания.

Была разработана анкета, на вопросы которой в 2013-2014 и 2014-2015 учебных годах ответили обучающиеся второго года обучения по окончании изучения курса английского языка. Анкета содержит семь вопросов.

Первая группа вопросов отражает устремления обучающихся:

- Какую оценку Вы рассчитываете получить на экзамене по английскому языку?

- Насколько занятия по английскому языку стимулируют Ваше желание дополнительно изучать предмет?

- Насколько для Вас важно:

- а) владеть разговорной речью;

- б) понимать речь на слух;

- в) понимать прочитанное;

- г) уметь писать письма, сочинения, статьи и т.п.?

Вторая группа вопросов касается оценки методики преподавания:

- Насколько учебник, по которому Вы занимаетесь, способствовал достижению Ваших целей при изучении английского языка?

- Насколько для Вас важно, что занятия проводятся на английском языке?

- Насколько проводимые контрольные работы способны оценить Ваши достижения?

- Насколько для Вас был удобен темп проведения занятий?

Обучающиеся отвечали на вопросы, используя шкалу от 1 до 5:

- 1 – очень плохо;

- 2 – неудовлетворительно;

- 3 – удовлетворительно;

- 4 – хорошо;

- 5 – отлично.

Всего было опрошено 118 человек, анкеты были анонимными. Анализируя ответы респондентов, мы подсчитали процент ответов только с оценкой

«хорошо» и «отлично», считая, что такой результат более объективно может представить положительное отношение обучающихся к изучению предмета и используемой нами методике преподавания, чем при традиционной триаде «отлично» - «хорошо» - «удовлетворительно».

Мы исходили из того, что дисциплина «Иностранный язык» для обучающихся важна и представляет интерес. Ответы респондентов на вопрос о желаемой оценке на экзамене в 2013 – 2014 и в 2014 – 2015 учебных годах дали практически одинаковый результат: 85 % и 83 % обучающихся соответственно хотели получить оценки «отлично» и «хорошо», никто из респондентов не рассчитывал получить неудовлетворительную оценку.

Результаты ответа на вопрос о том, насколько занятия по английскому языку стимулируют желание обучающихся дополнительно изучать предмет, оказались существенно отличающимися в 2013 – 2014 и 2014 -2015 учебных годах: соответственно 60 % и 74 %. Подчеркнем, что данный вопрос заключался именно в стимулирующей, мотивационной стороне обязательных занятий к дополнительному изучению иностранного языка. Поэтому возможно, что обучающиеся в разных учебных годах отличались по своим устремлениям. Тем не менее, с учетом полученной существенной разницы в ответах преподавателям необходимо больше внимания обращать на индивидуальный подход, на создание более комфортной психологической и интеллектуальной атмосферы на занятиях и постоянно подчеркивать важность владения иностранным языком в будущей профессиональной деятельности и личной жизни обучающихся.

Ожидаемые результаты получены при анализе ответов на вопрос о том, насколько для обучающихся важно владеть каждым из четырех видов речевой деятельности. Так, респонденты считают важным:

- владеть разговорной речью: 89% и 91%;

- понимать речь на слух: 93% и 92%;
- понимать прочитанное: 91% и 94%.

64% респондентов в обоих учебных годах считают важным умение писать письма, сочинения, статьи и т.п. Мы считаем, что полученный результат достаточно высокий. В целом ответы на данный вопрос подтверждают правильность стратегии обучения, используемой при обучении и направленной, прежде всего, на развитие компетенций, связанных с говорением, аудированием и чтением, и одновременно формирующей компетенции письменной речи в достаточном объеме.

Ответы на вторую группу вопросов, касающихся оценки методики преподавания, представляют для нас особенный интерес.

Темп проведения занятий, удобный для обучающихся, является одним из важных показателей индивидуального подхода при обучении. Несмотря на то, что процент респондентов, поставивших «5» и «4», высокий: 79% в 2013 – 2014 учебном году и 86% в 2014 – 2015 учебном году, 15% и 9% оценили удобство темпа занятий для них на «3» и 6% и 5% поставили оценки «неудовлетворительно» и «очень плохо». Исходя из полученных результатов, нам следует обратить внимание на данный аспект преподавания. Чтобы сделать темп проведения занятий более удобным для каждого обучающегося, необходимо более гибко использовать индивидуальные, групповые и коллективные формы работы.

Очень значим для нас результат ответа на вопрос о том, насколько для обучающегося важно, что занятия проводятся на английском языке. С момента образования нашего вуза преподаватели ведут занятия только на английском языке. Известно, что в последнее время в методике преподавания английского языка снова высказывается мнение о рациональности использования родного языка при обучении. Однако у нас сложилась методика, позволяющая прибегать к использованию русского языка только в исключительных случаях.

Результаты анкетирования подтвердили правильность используемого подхода для большинства респондентов: 76% в 2013-2014 учебном году и 85% в 2014-2015 учебном году поставили оценки «отлично» и «хорошо».

Контроль и оценка знаний является важной составляющей процесса обучения как для преподавателя, так и для обучающихся. Одной из форм контроля и оценки знаний являются контрольные работы. Контрольные работы сочетаются с другими видами оценки знаний, такими как оценка за выполнение домашнего задания, за работу в аудитории в течение занятия или за выполнение определенного вида работы и др. Контрольные работы, которые часто имеют форму тестов, содержат как положительные, так и отрицательные моменты.

С одной стороны, тесты дают обучающимся информацию об их знаниях и чувство того, что они продвигаются вперед, так же как и сведения об их слабых сторонах. Тесты являются и средством обучения, т.к. их последующий анализ совместно с преподавателем помогает понять изученный материал тем и разделов, плохо усвоенный ранее. Таким образом, тест представляет собой и повторение пройденного [3].

С другой стороны, у тестов есть и известные недостатки, в частности: некоторые обучающиеся очень нервничают при выполнении тестов и не показывают свои реальные знания; некоторые студенты могут не иметь систематических знаний, но механически запомнить что-то непосредственно накануне теста; оценка за тест, а не стремление лучше изучить английский язык, может стать приоритетом для некоторых обучающихся.

С целью устранения данных недостатков преподавателям необходимо перед контрольной работой повторить пройденный материал, еще раз обратить внимание на то, что итоговая семестровая оценка будет включать не только результаты контрольных работ, но и



результаты других форм контроля и оценки знаний. Выполнение тестов во многом само по себе является стрессом для обучающихся. Поэтому важно научить их определенным приемам перед выполнением тестов. Так, если тест, включает задание по чтению, то нужно обратить внимание обучающихся на деление текста на абзацы, выделение основных и дополнительных положений, нахождение ключевых слов, подтверждение информации, например, цифрами, именами собственными. Важно также и то, как преподаватель обращается к обучающимся перед проведением теста: он должен использовать позитивную и выражающую уверенность в их силах лексику [4]. Важным моментом является также объявление результатов теста [3]. В своей педагогической практике мы руководствуемся известным правилом: хвали обучающегося публично, делай замечания обучающемуся индивидуально с тем, чтобы повышать, а не снижать самооценку.

Результаты анкетирования показывают достаточно высокую оценку обучающихся проводимых контрольных работ: 67% студентов в 2013 -2014 учебном году и 74% обучающихся в 2014 -2015 учебном году оценили на «отлично» и «хорошо» способность проводимых контрольных работ оценивать их достижения. Как нам представляется, полученные результаты говорят о необходимости совершенствовать данный вид контроля и оценки знаний.

Мы стремимся подбирать учебники, наилучшим образом подходящие для студентов с учетом их уровня владения языком, возраста, характера будущей профессиональной деятельности. Мы разделяем мнение Leslie Sheldon о том, что учебник является сердцем и дорожной картой любой программы обучения английскому языку как иностранному, определяя ее форму, структуру, основные направления и возможные достижения [5].

Опрошенные обучающиеся изучали дисциплину «Иностранный язык для

делового общения» по следующим учебникам: «New Insights into Business» [6], «First Insights into Business» [7], «English for Business Studies» [8], «Powerhouse» [9]. Один из них способствовал достижению целей обучающихся при изучении языка (оценки «отлично» и «хорошо») на 78% и 91%, а другие одинаково на 61%. Два учебника использовались в разные учебные годы и оценены обучающимися на 90% и 75%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что используемые учебники в целом соответствуют достижению целей, которые имеются у обучающихся при изучении английского языка. Однако, как отмечалось выше, один из учебников получил сравнительно невысокую оценку (61 %) у студентов разных годов обучения. Это мы рассматриваем как сигнал о целесообразности его замены на другой, более подходящей нашему контингенту обучающихся.

Leslie Sheldon предлагает в [5] 17 разделов, каждый из которых содержит перечень ключевых вопросов, которые могут быть получены при выборе учебника. Это такие разделы, как, например: основная причина выбора, на какого пользователя учебник рассчитан, доступность, аутентичность, достаточность и др. Мы будем руководствоваться этим при выборе нового учебника.

Кроме того, следуя рекомендациям Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, нужно обращать внимание на наличие в учебниках материалов для интерактивных методов обучения, чтобы способствовать формированию требуемых компетенций [10, 11, 12].

Таким образом, полученные результаты анкетирования обучающихся будут способствовать совершенствованию преподавания делового английского языка за счет дальнейшей индивидуализации обучения обучающихся.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. William Powell and Ochan Kusuma-Powell. How to teach now//<http://www.ascd/.org>.
2. John McCarthy. Developing learner profiles// [www.edutopia](http://www.edutopia).
3. Richard Frost. Testing and assessment // <http://www.english-efl.com/teach-english/methodology-and-assessment>.
4. Nelie Deutsch. ESL/EFL students lack the skills to cope with Reading Comprehension Tests//[educationleadership.files.wordpress.com](http://educationleadership.files.wordpress.com).
5. Leslie E. Sheldon. Evaluating ELT textbooks and materials//[citeseerx.ist.psu.edu](http://citeseerx.ist.psu.edu)
6. Graham Tullis, Tonya Trappe. New Insights into Business // Longman. 2005.
7. Sue Robbins. First Insights into Business // Longman. 2005.
8. Ian MacKenzie. English for Business Students. A course for Business students and Economics students// Cambridge University press. 2002.
9. David Evans. Powerhouse. Course Book. Upper-Intermediate Business English Course// Longman. 2004.
10. Данилова Т.М., Перов С.Н., Сыщикова Т.Л. Интерактивные технологии в формировании коммуникативных компетенций будущих менеджеров// Вестник Международного института рынка. 2015. № 1. С.114-121.
11. Карлинская Л.И., Яковенко О.В. Использование ролевых игр для активизации коммуникации студентов на английском языке// Современная наука: теоретический и практический взгляд: сборник статей Международной научно-практической конференции – Уфа: Аэтерна. 2014. С. 195-200.
12. Коваленко С.В. Использование программ новостей англоязычных телеканалов на практических занятиях по английскому языку//Современная наука: теоретический и практический взгляд: сборник статей Международной научно-практической конференции – Уфа: Аэтерна. 2014. С. 201-203.

## ANALYZING METHODS OF TEACHING BUSINESS ENGLISH WITH REFERENCE TO THE RESULTS OF STUDENT'S SURVEY

© 2015 Larissa I. Karlinskaya, Sergei V. Kovalenko

International Market Institute, Samara, Russia

The article is based on an analysis of a survey of students of Economics and Management at International Market Institute on their completion of the course in English. The questionnaire was made of two groups of questions: group one included questions about students' intentions, and group two included questions about students' assessment of teaching methods. Students' replies are analyzed and ways of improving methods of teaching Business English are offered with reference to students' assessment.

Key words: survey, questionnaire, students' intentions, methods of teaching English, learner profile, academic performance.

## О ПЕРСПЕКТИВЕ РАБОТЫ С ВИДЕОРЕСУРСАМИ И ПЛАТФОРМАМИ КОЛЛЕКТИВНОГО ПЕРЕВОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРЕВОДУ

© 2015 Д.Д. Кузнецова, А.Б. Тархова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Современное преподавание перевода предполагает не только изучение языковой стороны этого процесса (приемы перевода) и тематического аспекта (различные сферы деятельности – от технической до бытовой или рекламной), но и получение обучающимися технического навыка (умения работать с текстом в различных форматах). Этот аспект рассматривается в первой части статьи. Вторая посвящена рассмотрению нового механизма организации процесса перевода – краудсорсинговому переводу. Обе части включают в себя характеристику профессиональной ситуации, а также методические рекомендации по использованию видеоконтента и платформ коллективного перевода при обучении переводу.

Ключевые слова: перевод, методика преподавания, видеоконтент, подкасты, формат файла, программное обеспечение, краудсорсинговый перевод, платформа коллективного перевода.

Обучение переводу сегодня - это не просто чтение текстов и работа над ними на занятиях, это многогранный, технически сложный процесс, требующий вовлечения не только текстовых ресурсов, но мультимедиа и сетевых технологий. Ведь, как справедливо отметили Л.В. Молчкова и Н.А. Шевырина, «переход на федеральные стандарты третьего поколения ставит перед вузами много непростых задач: разработка новых образовательных программ, введение компетенций и разработка контрольно-измерительных материалов по оценке этих компетенций, балльно-рейтинговая система оценивания и многое другое» [5]. Следовательно, неотъемлемой частью процесса преподавания перевода становится использование современных информационных ресурсов, которые позволяют сформировать профессиональные и технические компетенции будущего специалиста-переводчика.

Вслед за С.Е. Шабалкиной мы полагаем, что лингвистическое образование, а именно профессия переводчика, - это «динамическое личностное образование, проявляющееся в социально ориентированных потребностях и реализуемых интегрированных

способностях успешно познавать, позитивно взаимодействовать, активно действовать, изучая, используя и применяя иностранный язык» [7, 8].

Как отмечает Г.О. Щукина, введение новых образовательных стандартов «диктует нам сокращение числа лекционных занятий» [12], что неминуемо ведет к обращению к практико-ориентированному подходу и требует от студентов дополнительной мотивации в освоении теоретических основ. Используя в качестве тематики для занятий видео и интернет-тексты, согласующиеся по тематике с теоретическими курсами, мы обеспечиваем выигрышную комбинацию глубокого усвоения теоретического материала с отработкой практических навыков, комбинируя теорию с мультимедиа-технологиями, мы поощряем обучающихся к практической работе в рамках теоретических курсов. Например, таким образом, мы можем построить знакомство с идиомами и фразеологизмами, важность использования которых подчеркивают в своих работах В.Е. Абрамов, Т.Е. Водоватова, Г.О. Щукина [1,2,9]; ввести понятие лингвокультурного кода вслед за Л.В. Молчковой [4]; познакомить студентов с

терминосистемой англоязычного переводоведения описанной Г.В. Демидовой [3], активно работать с текстами научного дискурса на семинарских занятиях (по методике, предложенной Г.О. Щукиной [12]).

Таким образом, вслед за Г.О. Щукиной, Л.В. Молчковой, Н.А. Шевыриной, Т.Е. Водоватовой и С.Е. Шабалкиной мы подчеркиваем важность обращения к таким ресурсам, как видеоконтент и платформы коллективного перевода для создания динамичной, высоко инклюзивной атмосферы на практических занятиях по переводу на курсах в рамках направления «Перевод и переводоведение».

#### **Использование видеоматериалов: направления работы, программное обеспечение, источники видео.**

Использование видео на занятиях по переводу – это практическое направление, позволяющее студентам реализовать навыки, полученные в ходе обучения в рамках курса «Информационные технологии в переводе», «Практический курс перевода», «Перевод переговоров», «Перевод финансово-банковской документации», «Перевод в СМИ».

Работа с видео-ресурсами онлайн и работа по озвучиванию и созданию субтитров помогают студентам не только «попробовать на вкус» самый лакомый на сегодня кусок переводческой деятельности – работу с мультимедиа, но и получить реальный «продукт» для портфолио переводчика, стать социально-активным и заработать репутацию профессионала.

Существует несколько подходов к работе с видео. Первый подход – работа в аудитории. Преподаватель предлагает студентам видео для перевода на занятии – так тренируются навыки аудирования, переводческой скорописи, устного последовательного перевода. Для самостоятельной работы, домашней работы или в качестве лабораторной работы студентам может быть предложено создание скрипта, субтитров и дубляжа –

это будет второй подход в работе с видеоконтентом.

В качестве источника видео в основном выступает портал [www.youtube.com](http://www.youtube.com) и альтернативные ему [www.viddler.com](http://www.viddler.com), [www.veoh.ru](http://www.veoh.ru), [www.vimeo.com](http://www.vimeo.com), платформы социальных сетей [www.facebook.com](http://www.facebook.com), [www.vk.ru](http://www.vk.ru), а также новостные ресурсы [www.bbc.co.uk](http://www.bbc.co.uk), [www.cnn.com](http://www.cnn.com), <http://www.euronews.com/>, и т.д.

Студент должен получить навыки и знания, позволяющие ему заданным способом сохранять и обрабатывать видео из сети интернет, а также иметь представление о программных продуктах и аппаратном обеспечении процесса локализации видео. Преподаватель получает высоко мотивированную аудиторию, так как нетрадиционный вид переводческой работы на занятиях всегда вызывает большой интерес, обеспечивая полную инклюзивность и хорошую отдачу учащихся. Поощрение к публикации учебных работ на видеохостингах приводит к тому, что работа студента как переводчика может быть оценена другими пользователями, а возможные сторонние комментарии могут стать дополнением к образовательному процессу.

Переводчик должен уметь эффективно слушать. Развить это умение помогут задания на составление скрипта (письменный текст, «выслушанный» с аудио пары ИЯ-ИЯ) и более продвинутый уровень – создание переводов скрипта в виде субтитров либо сценария для дубляжа.

Для первого варианта, работы по созданию скрипта, необходим минимальный набор аппаратных средств – компьютер, колонки/наушники. Подобный вид работы может проводиться как индивидуально, так и в группе с использованием лингафонного оборудования и проекторов. Преимущество данного типа работы – доступность. Работать над созданием скрипта можно даже в недостаточной степени оснащенных аудиториях: на занятии не потребуется устанавливать и

изучать специализированное программное обеспечение. В основном будут использоваться программные продукты, установленные на каждом компьютере – программы пакета MS Office или Open Office, а также такие свободно распространяемые плагины, как FlashGet для сохранения видеофайлов из интернета с целью последующего использования в аудиториях без оснащения доступа к интернет-сети.

Работа преподавателя здесь состоит в объяснении таких базовых понятий, как «скрипт» (черновая стенограмма видеосюжета, записанная на слух с видео) и «тайминг» (синхронизация элементов сценария).

Вторым этапом в работе может стать перевод полученного скрипта и подгонка тайминга для создания сценария для дубляжа. Данный вид деятельности – многоаспектная работа над текстом оригинала, которая включает в себя перевод, работу над комментариями, редактуру и т.п. Обучающимся нравится пробовать себя на месте телеведущих и артистов дубляжа и получать живой отклик на свою работу от одноклассников, параллельно развивая важное для переводчика умение публичного выступления.

Но даже при наличии небольшого количества дополнительного оборудования можно построить интересные практические занятия по созданию субтитров и выполнению полного дубляжа видеофайлов. Список необходимого оборудования включает в себя: персональный компьютер с доступом в интернет, колонки, наушники, микрофон и необходимое программное обеспечение для работы с субтитрами и монтажа видео. Для создания субтитров используются такие программные продукты, как «Aegisub» – одна из самых удобных программ для создания и обработки субтитров в форматах ass и ssa., а также программа «ChronoSub» («Medusa») поддерживающая все основные форматы субтитров. Полезна также и программа

«VobSub», дающая полный комплект утилит для работы с субтитрами: DirectVobSub – подключает титры к видео в RealTime, используется для антиалиасинга (то есть сглаживания звука, от англ. anti-aliasing), работы с графическим оформлением субтитров: созданию их прозрачности, применением различных стилей и специальных эффектов. TextSub – фильтр к «VirtualDub», который позволяет «зашивать» субтитры в файл формата AVI, и SubResync, который позволяет конвертировать субтитры из одного формата в другой, смещать и масштабировать тайминг. Форматы субтитров, которые поддерживаются этими программами: SSA, SRT, SMI, SUB, ASS, IDX, PSB. Кроме этого, для подгонки тайминга можно воспользоваться программой LoskSub, которая дает возможность легко и быстро подогнать субтитры или отредактировать их. Movavi – еще одно приложение, которое позволит записать музыку, речь и другие звуки в режиме реального времени, а наложить их на видео и затем сохранить результат в удобном формате можно в любом видеоредакторе.

Ценное преимущество данных программ состоит в том, что они в основном являются бесплатными. Воспроизвести полученное видео можно будет с помощью любых проигрывателей мультимедиа.

Работа преподавателя состоит в обучении пользованию программными продуктами и контроле за исполнением заданий по полной локализации видео. Из-за технической сложности работу можно разбить на задания по освоению техники и программного обеспечения в аудитории и самостоятельную домашнюю работу по практической реализации полученных знаний в рамках работы над проектами. В зависимости от типа видео возможны разные варианты работы - от индивидуальной (для этого подходят короткие видеосюжеты, новостные и рекламные видео) до групповой (работа



над крупным проектом - художественным фильмом или серией сериала с многоголосым дубляжом). В этом случае работа над одним и тем же видео будет выполняться разными рабочими группами в рамках одной аудитории с последующей оценкой результата в сравнении. Кроме того, такая работа позволяет обращаться к различным аспектам переводческой деятельности, таким как работа с электронными словарями, письменный перевод, редактирование текста и прагматическая адаптация текста.

**Платформы коллективного перевода: особенности краудсорсингового перевода, достоинства платформ коллективного перевода, место в образовательном процессе.**

Метод коллективного перевода (современный термин – «краудсорсинг»), а также сервисы, которыми он сопровождается, также являются эффективным способом подготовки переводчиков. Образно говоря, краудсорсинговый перевод – это «перевод + общение». Самые общие достоинства подобных ресурсов, или платформ, состоят в том, что они дробят текст перевода, ускоряя работу (именно так и появились подобные платформы – Amara, например, сделала субтитры для Youtube<sup>1</sup>), кроме этого, повышается качество перевода, так как над одним и тем же переводом работают несколько человек, которые могут обсудить варианты и в итоге выбрать лучший.

---

<sup>1</sup> «Амара, краудсорсинговая служба перевода субтитров для Youtube, получила грант в размере USD 1 млн от Mozilla и других компаний и доказала, что может переводить видеоролики на 20 языков за 24 часа» // Йен Хендерсон. Краудсорсинг в переводе: так ли он крут? Пер. Alconost Translations. Режим доступа:

<http://habrahabr.ru/company/alconost/blog/212233/>

Оригинал поста:

<http://memeburn.com/2014/01/crowdsourced-translation-is-it-all-its-hyped-up-to-be/> . В

комментариях к статье Йена Хендерсона развернулась продуктивная дискуссия о возможности профессионального использования перевода-краудсорсинга.

Основные платформы коллективного перевода:

- <https://crowdin.com/>;
- <http://ackuna.com/>;
- <https://www.viki.com/>;
- <https://ru.duolingo.com/>;
- <http://www.lingotek.com/>;
- <http://cotranslate.net/>;
- <http://notabenoid.org/>.

Остановимся подробнее на преимуществах работы над переводом на подобных краудсорсинговых платформах.

Технически перевод становится современным видом работы: не с листочком бумаги, ручкой и кучей пометок вокруг текста, а с планшетом, ноутбуком, смартфоном. Любые изменения в переводе (новые варианты, комментарии) сопровождаются немедленными оповещениями. Независимо от режима работы других участников перевода человек всегда будет в курсе происходящего.

Близость реальному, «живому» процессу перевода и профессиональным задачам – еще одно преимущество подобных ресурсов. Здесь выполняются настоящие заказы, и при желании можно определиться с будущей специализацией – на платформах представлены тексты из различных сфер: технической, общественной, художественной и т.п. Здесь можно познакомиться с процессом перевода «Продвинутой маршрутизации в Linux: контроль трафика» (Linux Advanced Routing & Traffic Control HOWTO), или «Определения набора дескрипторов растворимости из хроматографических измерений», или переводом различных интервью с Каннского фестиваля 2015 года<sup>2</sup>.

Важна сама по себе возможность выбора текста или сферы в соответствии со своими интересами. Продвинутые студенты (их немного, но они находятся на каждом курсе!) идут дальше: примыкают к

---

<sup>2</sup> Примеры взяты с платформы коллективного перевода Notabenoid (<http://notabenoid.org/>).



другим переводам, создают свой – и переводят новую серию на неделю раньше официальной премьеры.

Открытость – еще одно важное качество краудсорсинговых переводов. Всегда можно видеть переводы других людей, участвовать в их оценке и обсуждении, а затем и самому получить подобную «внешнюю» оценку. Заодно и важный социальный опыт: «Залез на стул – отвечай за свои слова».

Наконец, платформы подобного типа «по-бытовому» удобны. Например, они дают пространственную и временную независимость студента от аудитории и времени занятия, а также от преподавателя во время сдачи работы; его, например, не придется искать, чтобы сдать перевод. При этом он может рассчитывать на комментарий преподавателя независимо от времени занятия или времени выполнения задания (так, перевод можно выполнить в полночь, а комментарий получить утром, не дожидаясь занятия, которое будет через два дня).

Еще одно «бытовое» удобство состоит в том, что обсуждение вариантов перевода будет полноценным, а не выборочным как на занятии, а сам формат обсуждения удобным, т.к. и оригинал, и варианты перевода будут под рукой.

Преподаватель оценит в платформах коллективного перевода то же, что и студенты: доступность всех вариантов перевода. На занятии варианты перевода доступны всем, но все из них не представляется возможным обсудить (если только речь не идет о переводе одного рекламного слогана); если же работа идет над большим текстом, то варианты доступны будут только преподавателю, и то в момент проверки. В идеале работа должна быть открыта для обсуждения и анализа.

Аналогично (то есть доступность) можно сказать и по поводу собственно проверки, анализа перевода, – преподаватель не всегда имеет возможность прокомментировать все работы, а обучающиеся – уточнить перевод

или оценку того или иного фрагмента. Форум позволяет решить оба вопроса. При этом если встречается единая ошибка, на нее можно будет указать один раз на форуме (если речь идет о фрагменте текста) или в блоге (если ошибка касается всего текста целиком). При этом и оригинал, и перевод можно будет скопировать, а не переписывать или выделять ручкой. Сам же комментарий всегда можно редактировать.

Работа преподавателя идет быстрее, а сам он, как и обучающийся, становится мобильнее. Над переводом и его комментированием можно работать параллельно: студенты переводят, преподаватель оценивает, а обучающиеся снова редактируют перевод – в итоге готовый текст перевода будет сдан раньше. И кроме этого, преподаватель, как и студент, может работать над проверкой в любое время и в любом пространстве.

И снова о «бытовых» условиях. Работы студентов не потеряются, как могут затеряться рукописные или печатные листки, а также преподавателю не придется разбирать чужой почерк.

В результате работы с платформами коллективного перевода оптимизацию получают все основные навыки переводчиков. Усовершенствование переводных навыков: предпереводной анализ текста, подборка справочной или лингвистической литературы, поиск эквивалентов и переводческие трансформации, оформление текста перевода в соответствии с нормами переводного языка.

Оптимизация технических навыков: студенты будут работать с on-line словарями и глоссариями, ресурсами по тематике перевода, программным обеспечением, которое соответствует формату исходного файла (текстовый, PDF, графический, аудио, аудиовизуальный и т.п.), платформами дистанционного обучения и коллективного перевода, наконец, с облачными технологиями.

Самостоятельная работа - это важнейший навык, который должен получить студент, он напрямую связан с будущей профессиональной деятельностью – умением определить объем работы, спланировать время ее выполнения, организовать самоконтроль.

Совместная работа: предыдущий пункт не исключает работы в команде, а значит, и еще одного важного профессионального навыка. Платформа коллективного перевода позволит организовать даже проект – перевод книги, сериала, инструкции объемом в 200 печатных страниц.

Наконец, последнее важное свойство коллективных платформ – это профессиональная среда, обучающиеся могут получить «внешнюю» оценку, поработать с ней, то есть развить свои речевые и аргументационные навыки (никто не заявляет, что любой комментарий будет истиной в последней инстанции).

Разумеется, есть ограничения, но они не будут касаться тематики перевода (она может быть любой) или формата файла (он тоже может быть любым), речь идет о том, на каком этапе обучения лучше использовать прием коллективного перевода – это второй этап, когда навык перевода сформирован и обучающийся имеет представление о переводческих

трансформациях и о самом процессе перевода.

Подводя некоторые итоги, можно сказать, что использование видеоконтента, а также платформ коллективного перевода активно формирует или оптимизирует важные компетенции:

- переводческие: достижение эквивалентности в переводе (ПК-9) при соблюдении всех норм переводящего языка (ПК-10);
- информационные: поиск информации в справочной литературе (печатной и электронной) (ПК-8, ОПК-13, ОПК-20);
- технические: работа с различными форматами файла и разным программным обеспечением (ОПК-11, ОПК-12);
- профессиональные и социальные: налаживание и поддержание социальных и профессиональных контактов (ОК-3, ОК-4), развитие аналитических способностей, умение вербально выражать себя (ОК-7), заниматься саморазвитием (ОК-8, ОК-11).

Таким образом, введение в учебный процесс занятий с использованием видеоконтента и платформ коллективного перевода позволяет не только выполнить учебный план и сформировать целый ряд компетенций, но и продемонстрировать реальную профессиональную среду и сделать занятие интересным и технически сложным.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов В.Е., Водоватова Т.Е. Управление и подготовка кадров для отрасли инфокоммуникаций // Инфокоммуникационные технологии. 2007. Т. 5. № 1. С. 91-93.
2. Водоватова Т.Е. Виды неинформативных высказываний // Фундаментальные исследования. 2014. № 12-2. С. 416-419.
3. Демидова Г.В. Системные связи в терминосистеме англоязычного переводоведения // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2010. № 5 (13). С. 296-299.
4. Молчкова Л.В. Лингвокультурные коды как моделирующая, регулирующая и речепорождающая система // European Social Science Journal. 2011. № 11 (14). С. 147-153.
5. Молчкова Л.В., Шевырина Н.А. О направлениях интеграции в преподавании стилистик русского и английского языков // Вестник Международного института рынка. 2015. № 1. С. 205-211.
6. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика (уровень

бакалавриата) от 7 августа 2014 г. № 940 // Российская газета. 2015. – 28 янв. - N 6586. URL: <http://www.rg.ru/2015/01/28/prikaz940-site-dok.html>.

7. Шабалкина С.Е. Организационно-деятельностный этап реализации модели формирования социальных компетенций подростков в школьной лингво-коммуникативной среде // Интерактивный научно-методический журнал «Сообщество учителей английского языка». 2013. Т. 4. № 4-4. С. 21.
8. Шабалкина С.Е. Формирование социальных компетенций подростков в школе в лингво-коммуникативной среде: дисс. кандидата педагогических наук. Самара, 2011.
9. Щукина Г.О. Обучение фразеологии английского языка в рамках профессиональной подготовки переводчиков // Язык и культура (Новосибирск). 2014. № 13. С. 18-23.
10. Щукина Г.О. Оценка качества учебного перевода с точки зрения получателя // Вестник нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова. 2012. № 20. С. 124-133.
11. Щукина Г.О. Семинарские занятия по языкознанию в рамках подготовки бакалавров лингвистики // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2012. № 13. С. 301-305.
12. Щукина Г.О. Формирование переводческого портфолио студентов в рамках семинарских занятий по теории перевода // Вестник Международного института рынка. 2015. № 1. С. 222-228.

#### **PERSPECTIVES OF USING VIDEO AND CO-TRANSLATION PLATFORMS' INTERNET-RESOURCES IN TEACHING OF TRASLATION**

© 2015 D.D. Kuznetsova, A.B. Tarkhova

International Market Institute, Samara, Russia

Modern approach to teaching of translation involves not only the study of the linguistic aspects of this process (types and instruments of translation) and thematic aspects (from technical to the consumer or advertising spheres of activity), but also acquaintance with certain technical skills (the ability to work with text in a variety of formats). This aspect is considered in the first part of the article. The second part deals with the organization of the new translation process mechanism - crowdsourcing translation. Both parts include a description of the professional situation, as well as guidelines on using of video recourses and co-translation platforms in teaching of translation.

Key words: translation, video-content, podcasts, file extension, software, crowdsourcing translation, co-translation platform.

## РЕКЛАМНЫЕ ТЕКСТЫ: ПЕРЕВОД И ПРАГМАТИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ

© 2015 Л.В. Молчкова, Н.А. Шевырина

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматривается вопрос прагматической адаптации рекламных текстов с точки зрения ее культурной обусловленности. Показана целесообразность создания при переводе самостоятельных текстов, ориентированных на получателя из другой культуры, которая обусловлена функционально-коммуникативными особенностями рекламы как типа текста. На конкретных примерах иллюстрируется прагматическая адаптация рекламного текста на уровне содержания при сохранении общей синтактики текста. Данный аспект также рассматривается в статье с дидактической точки зрения.

Ключевые слова: прагматическая адаптация, перевод, культура, получатель, дидактика, рекламный текст.

Перевод рекламных текстов (РТ) в настоящее время чрезвычайно актуален в связи с активным продвижением на российском рынке зарубежных товаров самого разнообразного назначения [9]. Перевод рекламных текстов осложняется тем, что реклама – это, прежде всего, явление культуры, причем массовой культуры, ориентированной на большую и разнообразную аудиторию.

Считается, что наиболее легкими для перевода являются тексты двух типов. Во-первых, такая реклама, в которой собственно текстовый компонент сведен к минимуму, а основную нагрузку несет невербальный компонент. Во-вторых, тексты информативного характера, которые дают детальное описание рекламируемого товара. Именно с текстов второго типа начинается знакомство обучающихся с рекламными текстами при обучении переводу [15].

Однако рекламный текст представляет собой один из самых сложных типов текста. При огромной насыщенности рекламных текстов различными типами информации неизбежно возникает конфликт между формой и содержанием. Таким образом, встает вопрос, что же является приоритетным при переводе

рекламных текстов. Основной прагматической задачей РТ (или его коммуникативной целью) является побуждение читателя к приобретению товара.

Прагматические проблемы перевода всегда связаны с жанровыми особенностями оригинала. При переводе рекламы переводчики вносят в исходный текст определенные поправки с учетом социально-культурных и психологических аспектов потребителя. Внесение таких поправок необходимо для обеспечения адекватного восприятия текста перевода потребителем рекламы. Чтобы рекламный текст выполнял свою коммуникативную функцию, он должен быть включен в культурную среду языка перевода.

Именно поэтому рекламные тексты представляют собой прекрасный материал для обучения переводу. В процессе работы над рекламными текстами студенты имеют возможность не только работать с «вербальным наполнением» [4] текстов, но также затрагивают самые различные проблемы: понимание интертекстуальности [8], перевод различных языковых явлений [1,3].

Рекламные тексты представляют собой наиболее динамичный тип текстов, где

проявляются самые современные тенденции в языке [2,10,11,14,]. Кроме того, этот материал позволяет осуществлять интегративный подход в обучении, рассматривая рекламные тексты с различных сторон в рамках целого ряда дисциплин учебного плана [5,6,12].

Однако в первую очередь, данный тип текста интересен с точки зрения культурного своеобразия, т.к. при выходе на различные рынки товар в рекламе может быть представлен совершенно по-разному.

Роль культуры отмечал А.Д. Швейцер, определяя перевод как «однаправленный и двухфазный процесс межъязыковой и межкультурной коммуникации, при котором на основе подвергнутого целенаправленному («переводческому») анализу первичного текста создается вторичный текст (метатекст), заменяющий первичный в другой языковой и культурной среде; процесс, характеризуемый установкой на передачу коммуникативного эффекта первичного текста, частично модифицируемый различиями между двумя языками, между двумя культурами и двумя коммуникативными ситуациями» [13]. В этом определении с переводом связаны такие понятия, как «язык и социальная структура» и «язык и культура».

Для многих языковедов перевод - это не просто столкновение двух языков; перевод – это всегда столкновение двух культур. По словам известного американского лингвиста Юджина А. Найды, «различия в сопоставляемых культурах вызывают гораздо больше затруднений при переводе, чем различия в языковых структурах» [7].

Подчеркивая важность передачи коммуникативного эффекта, А.Д. Швейцер далее отмечает, что «прагматический уровень занимает высшее место в иерархии уровней эквивалентности» [13]. Отсюда следует вывод, что адекватный перевод - это перевод, обеспечивающий прагматические задачи переводческого

акта на максимально возможном для достижения этой цели уровне эквивалентности. Одна из основных проблем – это проблема тех действий, которые предпринимает переводчик, чтобы вызвать у получателя перевода желаемую реакцию. Осуществление таких действий – суть прагматическая адаптация текста, то есть приведение текста в такую форму, которая максимально облегчает его восприятие и способствует оказанию соответствующего коммуникативного эффекта.

Характер переводимого текста в значительной мере влияет на прагматические аспекты перевода, в том числе и на степень прагматической адаптации. Анализ переводных сайтов нескольких зарубежных компаний позволил распределить их по степени применения прагматической адаптации: от уровня отсутствия такой адаптации как таковой до уровня создания параллельного текста, в основу которого заложена другая идея по сравнению с текстом оригинала. К первой группе принадлежат собственно переводные тексты. Ко второй группе текстов относятся рекламные сообщения, при создании которых на первый план выходит прагматическая адаптация исходного текста, исходя из особенностей культуры реципиента. В результате получаются тексты, которые представляют собой скорее самостоятельные рекламные сообщения, объединенные с исходным текстом только отдельными чертами.

Почему возникает необходимость прагматической адаптации? Если рассматривать перевод как замену репрезентации данного текста в одном языке репрезентацией данного текста в другом, то проблема будет заключаться в том, что нет двух культур, в которых были бы идентичны значения соответствующих символов и способы их организации. А мы знаем, что между культурой оригинала и перевода в процессе адаптации должна быть достигнута определенная степень соответствия посредством переноса смыслов и знаков в культуру перевода.



Некоторые детали оригинала могут быть потеряны, но эффект переведенного сообщения должен быть эквивалентным эффекту оригинала. Эквивалентность включает в себя когнитивный аспект (содержание) и формальный аспект (форма).

Рассмотрим рекламное сообщение, размещенное на сайте компании Audi. Исходный английский текст размещен на сайте, предназначенном для Великобритании, русский текст – на сайте, предназначенном для российских пользователей.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>A6 Imaginative and engaging Dynamism and space for the highest of standards</b></p> <p>The creation of class-leading executive saloons and estates calls for a broad range of abilities. Supple ride <b>comfort</b>, but with precise and clear <b>feedback</b>; <b>power</b>, but with <u>fuel efficiency</u>; an exhilarating driving experience, but with luxurious <b>accommodation</b>. The new A6 triumphantly reconciles these apparent opposites through advanced <b>technology</b> and <b>design</b>. From the first glance, you know that the A6 marks a significant <b>step forward</b> for the class. A blend of opposing qualities; but a compromise in none.</p> | <p><b>А 6 Игра по своим правилам</b></p> <p>Сегодня прогресс обретает свои формы в новом Audi A6. Дизайн, изысканность и динамика - восхитительное сочетание, которое заряжает Вас энергией и драйвом, которое дарит комфорт и функциональность, спортивность и мощь.</p> <p>Новый Audi A6 - это стремительные двигатели и атлетичный <b>дизайн</b>, уникальное <u>оснащение</u> и инновационные <b>технологии</b>. Это автомобиль, который уже стал <b>сенсацией</b>, соединив в себе решения, ранее применявшиеся только в представительском классе. Поразительная <b>управляемость</b> и удивительный <b>комфорт</b>, захватывающая <b>мощь</b> и максимальная <u>безопасность</u>. Вы не сможете устоять перед <b>притяжением</b> этого автомобиля. Новый Audi A6. Он устанавливает собственные правила и всегда предлагает свой путь... Как люди, для которых он создан.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Сайт компании Audi иллюстрирует дифференцированный подход к целевой аудитории, так как для различных регионов создаются отдельные сайты. Причем информация подается по-разному. Так, для пользователей в США первое знакомство с модельным рядом представлено в виде видеоролика, на фоне которого идут отдельные фразы, в которых акцент делается на отдельные характеристики автомобиля, но в самом общем виде. Например, *superior driving dynamics; beauty from every angle*. Выше представлены тексты, размещенные на сайте для Великобритании и на сайте для России. Причем, если сайт Великобритании статичен (иллюстрация плюс текст, но без видеосюжета), российский сайт представлен видеороликом, где на фоне автомобиля возникают слова «чувствовать», «думать», «действовать», так и традиционным текстом с иллюстрацией.

На первый взгляд эти тексты совершенно разные, однако при внимательном рассмотрении можно увидеть, что при создании русского текста за основу был взят английский оригинал. Для рекламы каждого автомобиля авторы делают в тексте какой-либо акцент. На самом деле на настоящем этапе развития технические характеристики и комфортабельность автомобилей находятся примерно на одном уровне. Но для того, чтобы продать товар, нужны красивые истории. Поэтому для каждого автомобиля модельного ряда придумывается своя история. Основная идея рекламы Audi A6 для англичан – сочетание несочетаемого. Об этом прямо заявляется в тексте: *The new A6 triumphantly reconciles these apparent opposites* (буквальный перевод – «новая модель A6 успешно примиряет эти явно противоположные качества»). Та же мысль повторяется в конце текста: *A blend*



*of opposing qualities; but a compromise in none* (буквальный перевод – «смесь противоположных качеств; но ни в одном из них нет компромисса»). Противопоставление идет как на уровне содержания, или семантической информации (например, *power* и *fuel efficiency*, *exhilarating driving experience* и *luxurious accommodation*), так и на уровне синтаксического оформления (использование параллельных конструкций с союзом *but*).

В русском тексте объединяющей темой является индивидуальность владельца. В начале текста она выражена в слогане «Игра по своим правилам», и в конце текста через фразы «Он устанавливает собственные правила и всегда предлагает свой путь... Как люди, для которых он создан». «Свой путь», «свои правила» - в этих сочетаниях доминантой является самоопределение и яркая индивидуальность.

Однако идея совмещения несовместимого присутствует и в этом тексте, когда читателю сообщается, что ранее качества, присущие данному автомобилю, встречались только в машинах представительского класса. И далее, как и в английском тексте, используются параллельные конструкции «Поразительная управляемость и удивительный комфорт, захватывающая мощь и максимальная безопасность». В этих конструкциях нет синтаксического противопоставления, как в английском тексте, однако присутствует противопоставление на семантическом уровне, когда сравниваются управляемость и комфорт, мощность и безопасность, т.е. характеристики, которые с технической точки зрения противостоят друг другу.

Как в английском, так и в русском варианте присутствует идея инновационности данной модели, которая в английском тексте представлена фразой *A6 marks a significant step forward for the class* («значительный шаг вперед для моделей данного класса»), а в русском тексте словом «сенсация».

Таким образом, в английском и в русском текстах на содержательном уровне присутствуют комфортабельность, дизайн, салон, управляемость, мощность, динамика и передовые технологии. Различия в содержательном плане касаются расхода топлива в английском варианте, оснащения и безопасности в русском тексте. Данные различия представляют особый интерес с точки зрения культурной обусловленности данных текстов.

Так, для англоязычного реципиента такой параметр, как расход топлива, т.е. экономичность, является отражением рациональности и прагматичности подхода к покупке. Целевая (или ценовая) аудитория – это средний класс, для которого актуальна покупка «два в одном», т.е. чтобы в одной вещи сочеталось максимальное количество различных характеристик (почти как шампунь с бальзамом).

Что касается русскоязычной целевой аудитории – то это достаточно небольшой круг обеспеченных людей, новая элита, для которой покупка вещи является не столько действием функциональным, сколько актом самовыражения и самоидентификации с этой вещью. Использованная в рекламном тексте тема индивидуальности этого автомобиля как отражение индивидуальности его владельца представляется очень актуальной. Акцент на большой набор функций – это также отражение стремления к уникальности, отличию от других, желания обладать тем, чего нет у других. Наличие в русском тексте характеристики «безопасность» - одно из последних веяний моды, когда «хорошим тоном» считается забота о собственной безопасности. Причем происходит это на фоне игнорирования ремней безопасности, что традиционно присутствует в русской культуре вождения и, возможно, является отражением бесшабашности, присущей русскому стереотипу. Отражением еще одной черты русского стереотипа является и отсутствие упоминания о расходе

топлива. Это одна из важнейших характеристик, и она, конечно же, присутствует в описании любого автомобиля. Но в английской рекламе эта характеристика включена в ознакомительный текст (а не в техническое описание), а в русском рекламном тексте она отсутствует. Стереотип широкой русской души, русского купца не позволяет быть экономным. Поэтому и расход топлива в ознакомительном тексте будет лишним, выбивающимся из общей канвы повествования.

Итак, в рассмотренном примере прагматическая адаптация затрагивает уровень лексического и синтаксического оформления текста, частично – содержания (несовпадение некоторых

характеристик автомобиля), но переводчик сохраняет общую идею, основанную на объединении противоположных качеств. Фактически, мы имеем дело с параллельным текстом, в котором за основу взято рекламное сообщение на английском языке.

Рассмотрим еще один пример параллельного текста, в котором переводчик использовал другой подход. Это рекламное сообщение фирмы Chrysler, которое построено на полном воспроизведении изобразительного фона (цвет и размер шрифта, размещение текста, изображение товара), сохранении общей синтактики текста. Однако при этом изменено содержание и основная идея рекламного сообщения.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>CHRYSLER</b><br/><i>Inspiration comes standard</i></p> <p>Starting at \$34,960 &gt;7-year or 70,000-mile Powrtrain Limited Warranty included &gt; To take a virtual tour, visit <b>CHRYSLER.COM/CROSFIRE</b>, or for more information, call <b>1.800.CHRYSLER&gt;</b></p> | <p><b>CHRYSLER</b><br/><i>Окрыленные технологией</i></p> <p>Мощный двигатель 5,7 л. &gt;Полный привод Система MDS оптимизирует расход топлива &gt; система курсовой устойчивости ESP следит за дорогой&gt; Роскошный комфортабельный салон. Дополнительная информация <a href="http://www.chryslerjeep.ru">www.chryslerjeep.ru</a></p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>THE NEW CHRYSLER CROSSFIRE ROADSTER</b></p> <p>Can inspiration blow the lid of conventional thinking? Yes. Can fun and affordability merge? Yes. Can performance testing at 150 mph and 35 K coexist? Yes.</p> | <p><b>НОВЫЙ CHRYSLER 300C Touring</b><br/><i>Мощь в роскошном оформлении</i></p> <p>Может ли вдохновение создать машину, которая своим видом демонстрирует безупречный вкус владельца? А могут ли 340 л.с. быть убедительнее, чем слова? Могут! Просто нажмите на педаль акселератора</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Эти рекламные тексты взяты с разных сайтов, предназначенных для англоязычных и русскоязычных пользователей. Невербальный (изобразительный) компонент рекламных текстов полностью совпадает (цвет и размер шрифта, размещение текста, изображение товара), а вербальный компонент значительно отличается.

Налицо прагматическая адаптация русского рекламного текста.

Рассмотрим вначале те особенности текстов, которые позволяют говорить не о полностью самостоятельном тексте, а о прагматической адаптации. Итак, название фирмы-производителя традиционно присутствует в русском варианте на английском языке, а слоган «*inspiration*

comes standard» передается по-русски: «окрыленные технологией». Вдохновение в русском языке ассоциируется с полетом мысли, что, видимо, и позволило переводчику использовать слово «окрыленные». Идея, заложенная в данном слогане, может выглядеть так: «Вдохновение для нас - это стандарт, т.е. мы создаем наши автомобили исключительно в моменты вдохновения, т.е. окрыленные новой идеей, а их у нас всегда в избытке». И эту мысль «постоянства вдохновения» переводчик передает с помощью слова «технология», которое подразумевает определенный стандарт и постоянство.

Что касается метафоры «*blow the lid of conventional thinking*», то ее передача была, видимо, крайне затруднена. Ее смысл можно представить так: может ли вдохновение разрушить стереотипные ограничения усредненного посредственного мышления? То есть возможно ли создать такой автомобиль, который выйдет за рамки общепринятых представлений о машинах в целом и будет вызывать восхищение как у его владельца, так и у всех окружающих? Однозначного эквивалента этому выражению в русском языке не существует. Поэтому переводчик оставляет содержательный компонент «вдохновение», компонент «*conventional thinking*» заменяет на «безупречный вкус», что можно рассматривать как логическое развитие и антонимический перевод (*thinking* (мышление) передается как одна из его граней «вкус», а *conventional* (посредственный) передается как «безупречный»), жертвует метафорой «*blow the lid*», однако сохраняет коммуникативный эффект высказывания, хотя и в несколько ослабленном виде за счет потери яркого метафорического образа.

Обратимся к синтактике основного текста. Конструкция «вопрос-ответ» частично сохранена, однако в оригинальной версии было три вопроса и три положительных ответа, соответственно. В «трансформированном»

варианте количество вопросов сокращается до двух, нейтральное «Yes» становится восклицанием «Могут!», причем любой сможет убедиться в истинности данного утверждения, «просто нажав на педаль акселератора».

Рассмотрим теперь сходства и отличия в характеристиках, которые указываются в рекламных текстах. Если в рекламном тексте автомобиля Audi в основном состав когнитивной информации был одинаков, и несовпадения шли только по трем позициям, то в данном примере англоязычному и русскоязычному пользователю в первом предъявлении предлагается абсолютно разный набор характеристик: в английском варианте указаны такие данные, как начальная цена, гарантийный срок/пробег и максимальная скорость, в русском варианте речь идет о технических характеристиках (объем и мощность двигателя, расход топлива, привод), оборудовании и роскошном салоне.

В данных рекламных текстах мы опять сталкиваемся с различиями, обусловленными ориентацией рекламы на определенную целевую группу. Так, английский рекламный текст опять построен на принципе объединения противоположных качеств, которое прослеживается во всех трех вопросах, причем как на уровне синтаксического построения (параллелизм в виде одинаковой конструкции вопроса и краткого ответа *Yes*), так и на уровне содержательных компонентов. В первом вопросе *Can inspiration blow the lid of conventional thinking?* объединяются «вдохновение» (*inspiration*) и «стереотипность» (*conventional*), во втором вопросе *Can fun and affordability merge?* объединены «удовольствие» (*fun*) и «доступность» (*affordability*), в третьем вопросе *Can performance testing at 150 mph and 35 K coexist?* объединены «скорость» (*150 mph*) и «стоимость» (*35 K*). От более абстрактных понятий, таких как «вдохновение» и «удовольствие», рекламный текст переходит к конкретным

указаниям на скорость (как показатель технических характеристик) и цену. Эти противопоставления направлены на среднего западного потребителя, для которого большое значение имеет прагматический аспект выбора. Именно на рациональность западного покупателя рассчитано указание на гарантийный срок обслуживания и доступность цены.

В русском тексте нет указаний ни на стоимость, ни на гарантии. Однако появляется такая характеристика, как «роскошь» (отсутствующая в английском тексте). Понятие «роскошь» актуализируется через прилагательное «роскошный» во фразах «роскошный комфортабельный салон» и «мощь в роскошном оформлении». Следует подчеркнуть, что это единственная характеристика, которая присутствует в обеих частях рекламного текста. Причина такого акцента видится в том, что рекламный текст в России рассчитан на другую целевую аудиторию. Chrysler в России – элитная машина. В России «роскошь» – это модно и престижно, и, соответственно, в рекламе идет установка на уровень элитарности и престижности, отсюда и «безупречный вкус», и «роскошное оформление», «комфортабельный салон».

Итак, анализ рекламных текстов на английском и русском языках показывает, что в данном случае прагматическая адаптация текста шла на уровне содержания при сохранении общей синтактики текста. Необходимость такой адаптации обусловлена культурными различиями западных и российских реципиентов (причем понятие «культурные» включает в данном случае как национальные, так и социальные различия). Изменение содержания рекламного текста позволило достичь функционально-коммуникативной адекватности перевода. Можно сказать, что в данном случае был создан самостоятельный текст на русском языке.

Проведенный анализ показал, что при переводе рекламных текстов, целью которых является не просто информирование, а привлечение внимания покупателя, часто используется прием создания самостоятельных текстов на ПЯ. Такой перевод в функционально-коммуникативном отношении адекватен оригиналу, а следовательно, вполне оправдан при работе с рекламными текстами. Исходя из этого, именно рекламные тексты целесообразно использовать как материал для обучения данному виду перевода.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аминева Т.А., Хуторская О.В. Способы передачи лексических особенностей рассказов А.П. Чехова (с русского языка на немецкий) // Проблемы и перспективы развития современной гуманитаристики: история, филология, философия, искусствоведение, культурология: сборник трудов IV международной дистанционной научно-практической конференции Под общей ред. О.П. Чигишевой. – Ростов-на-Дону: Научное сотрудничество, 2013. – С. 5-13.
2. Водоватова Т.Е. Метафорические высказывания в свете инференциальной теории смысла // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2007. – № 1. – С. 181-183.
3. Демидова Г.В. Варьирование и синонимия в англоязычной терминосистеме переводоведения // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т. 12. – № 5-2. – С. 494-497.
4. Кириллов А.Г. Оценочная функция вербализации концепта «чужой» в контексте российско-украинского конфликта (на материале микроблогов) // Вестник Международного института рынка. - 2015. - № 1. – С. 132-137.
5. Молчкова Л.В. Интеграция циклов дисциплин: профессиональная направленность преподавания при подготовке переводчиков // Вестник Нижегородского государственного

- лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова. — № 1. — Нижний Новгород, 2007. С. 287-296.
6. Молчкова Л.В., Шевырина Н.А. О направлениях интеграции в преподавании стилистик русского и английского языков // Вестник Международного института рынка. — 2015. — № 1. — С. 205-211.
7. Найда Юджин А. К науке переводить. Принципы соответствий // Вопросы теории перевода в зарубежной лингвистике. М., 1978. — С.118-129.
8. Строева Ю.Ю. Проблема понимания интертекстуальности научно-популярного дискурса в процессе межкультурной коммуникации // Фундаментальные исследования. — № 12-3. — Пенза: Академия Естествознания, 2014. — С. 644-647.
9. Строева Ю.Ю. Семантические особенности англоязычных авиационных рекламных текстов (лексический уровень) // Вестник Международного института рынка. — 2015. — № 1. — С. 217-221.
10. Тархова А.Б. Geographical Baby Names: новая тенденция в современной антропонимике англоязычных стран // В мире науки и искусства: вопросы филологии, искусствоведения и культурологии. — 2014. — № 37. — С. 44-49.
11. Федорцова В.Н., Пашенко М.В. Новые глаголы в современном немецком языке // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. — 2012. — Т. 14. № 2-4. — С. 1042-1044.
12. Шабалкина С.Е., Шевырина Н.А. Формирование социальных компетенций, нравственных ценностей студентов в процессе обучения письменному переводу // Современное общество, образование и наука. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 9 частях. — Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. — С. 153-155
13. Швейцер А. Д. Теория перевода. Статус, проблемы, аспекты. — М. : Эдиториал УРСС, 2009. — 216 с.
14. Щукина Г.О. Продуктивный способ идиоматической номинации // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. — 2012. — Т. 18. № 2. — С. 110-112.
15. Щукина Г.О. Формирование переводческого портфолио студентов в рамках семинарских занятий по теории перевода // Вестник Международного института рынка. — 2015. — № 1. — С. 222-228.

## **ADVERTIZING TEXTS: TRANSLATION AND PRAGMATICAL ADAPTATION**

© 2015 Larissa V. Molchkova, Nadezhda A. Shevyrina

International Market Institute, Samara, Russia

The article views pragmatic adaptation of the advertisement texts in the process of translation in relation to culture. Creation of the new text targeted at the recipient belonging to the new culture is seen as viable. Such translation is stipulated by the functional and communicative peculiarities of the advertizing text type. The article illustrates pragmatic adaptation of the advertizing text on the content level with the retention of the syntactical features of the text. This aspect is also viewed in the article from the didactics point of view.

Key words: pragmatic adaptation, translation, culture, recipient, didactics, advertizing text.



## **МОДЕЛИРОВАНИЕ АНГЛИЙСКОЙ ГРАММАТИКИ В СИНХРОНИЧЕСКОМ АСПЕКТЕ (НА МАТЕРИАЛЕ ГРАММАТИК АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА)**

© 2015 И.Ю. Пяткова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена изучению моделей английской грамматики в синхроническом аспекте. Рассматриваются понятия моделирования и лингвистической модели, анализируются свойства языковых моделей. Анализируется типология моделей в современном языкознании и проводится исследование моделей грамматической системы английского языка в плане их представления в грамматиках английского языка современного периода.

Ключевые слова: моделирование, языковая модель, типы моделей в языкознании, синхронический аспект существования языка.

Понятие «модель/моделирование» появляется в конце XX в. в работах по геометрии, а затем встречается в философских работах, посвященных проблемам математической логики. Было выработано философское определение понятия «модель»: объект, артефакт, служащий для имитации (или презентации) объектов реальности и отражающий неполный набор признаков реальных объектов, зависящий от задач, решаемых исследователем [12].

Термин «модель» в языкознании рассматривается многими учеными.

П.Н. Денисов определяет модель в нескольких планах: 1) модель как синтаксический рисунок фразы; 2) модель как дедуктивная система; 3) модель как вспомогательный язык, созданный для какой-либо специфической цели; 4) модель как интерпретация формальной системы; 5) модель как подобие предмета в каком-либо масштабе [4].

Модель в языкознании Марчук Ю.Н. определяет следующим образом «абстрактное понятие эталона или образца какой-либо системы (фонологической, грамматической и пр.); представление самых общих характеристик какого-либо языкового явления; общая схема описания

системы языка или какой-либо его подсистемы» [10].

В свою очередь, И.И. Ревзин определяет модель как некоторое гипотетическое научное построение, абстрактный конструкт [15].

В наиболее авторитетном справочнике «Лингвистический энциклопедический словарь» модель (франц. *modèle*, от лат. *modulus* — мера) в языкознании —

1) искусственно созданное лингвистом реальное или мысленное устройство, воспроизводящее, имитирующее своим поведением (обычно в упрощённом виде) поведение какого-либо другого («настоящего») устройства (оригинала) в лингвистических целях [14].

Как мы видим из определений, модель это абстрактное понятие, устройство или образец языка.

С пониманием модели тесно связано понятие «моделирование», означающее:

1) создание имитационных моделей реально существующих предметов и явлений;

2) построение аналитических моделей гипотетических объектов для прогнозирования их функциональных признаков [9].

Проблема языкового моделирования — одна из наиболее насущных и вместе с тем



сложнейших проблем. Существует значительное количество лингвистических моделей, которые представляют собой описания различных языковых явлений: фразеологизмов [19], дискурса [7], текстов [8].

Выделяют несколько типов лингвистических моделей. Например, И.И. Ревзин, опираясь на структурную традицию, выделяет анализирующие и синтезирующие лингвистические модели. Последние, в свою очередь, разделяются на собственно синтезирующие (от смысла к форме) и порождающие (от базовой формы к разнообразию небазовых форм) [15].

Ю.Д. Апресян по характеру объекта моделирования различает модели речевой деятельности (объект моделирования — конкретный языковой процесс или явление), модели исследовательской деятельности лингвиста (модели исследования) и метамодели (в качестве объекта моделирования выступает уже существующее лингвистическое описание) [1].

Моделирование также рассматривается в сфере идиоматики. Здесь выделяются структурный, генеративный, функциональный, когнитивный и методологический аспекты [11].

Языковые модели характеризуются двумя противоположными свойствами: стабильностью и динамичностью, которые проявляются как в синхроническом, так и диахроническом плане. В основе динамичности лежит идея изменения. «Изменение... составляет корень, или сущность времени, осложняемую лишь различными привходящими подробностями и обстоятельствами, отвечающими на вопрос, как это изменение совершается» [2]. Историческим изменениям подвергаются не только грамматические явления языка [17], но и их трактовка, представленная в учебниках [3].

В данной статье мы рассмотрим синхронную вариативность моделей английского языка, которая проявляется в

существовании различных типов грамматик современного английского языка.

В литературе отмечаются следующие типы описания грамматической системы языка: описательные (дескриптивные) и объяснительные (экспланаторные) грамматики, синхронные и диахронные грамматики [18]. Их различие базируется на способе представления (одного и того же) грамматического материала. Описательный тип грамматик нацелен на объяснение особенностей строя языка и носит в целом комментирующий характер. Экспланаторные грамматики носят преимущественно теоретический характер и, как правило, подчиняют всеохватность описания материала задаче его научного осмысления; синхронные грамматики — грамматики, которые описывают состояние грамматической подсистемы языка на определенном этапе его развития, делая как бы его горизонтальный срез. Таким образом, синхронная грамматика не всегда является современной: вполне возможны, например, синхронные грамматики древнеанглийского или среднеанглийского языка — главное, чтобы описание материала осуществлялось ахронично, то есть без учета фактора его исторического становления и дальнейшего развития в языке. Диахронические грамматики представляют строй языка в плане его исторического развития.

Совершенно очевидно деление грамматик на теоретические и практические по акценту на тот или иной аспект грамматики — дескриптивный (категоризация действительности) либо прескриптивный (рекомендации по реализации грамматических форм при построении речевых произведений).

Цель теоретической грамматики заключается в представлении грамматической системы английского языка в целом, в описании имеющихся в английском языке грамматических категорий, образующих эти категории грамматических значений, предоставляющих системой языка

грамматических форм выражения этих значений. Теоретическая грамматика не ставит своей целью научить читателя английскому языку в практическом отношении. Ее направленность носит сугубо теоретический характер – знакомство с грамматической системой языка, ее структурой и внутренней логикой построения.

Указанные цели однозначно обозначены в ряде авторитетных грамматик английского языка. Целью грамматики О. Есперсена «Философия грамматики» является описание теоретических основ английского языка [5]. Такая формулировка цели со всей определенностью относит рассматриваемый учебник к трудам сугубо теоретического характера.

Еще одним примером теоретической грамматики является работа Б.А. Ильиша «The Structure of English». Цель этой теоретической грамматики определяется как представление систематического изучения грамматического строя современного английского языка, а также анализ грамматической структуры английского языка в свете общих принципов лингвистики:

*It will be our task to give an analysis of English grammatical structure in the light of general principles of linguistics.* [6].

Теоретический характер грамматик обеспечивается:

- особым способом представления грамматического материала, при котором в основе описания английской грамматики лежат определенные теоретические принципы, даются точные определения грамматических явлений, приводятся классификации изучаемых явлений на различных основаниях, используется специальная научная терминология;

- представлением различных точек зрения по обсуждаемым грамматическим вопросам подробной аргументацией собственного мнения;

- установлением связи изучаемых грамматических явлений английского языка с положениями общего языкознания

либо выводением общезыковедческих принципов на основе изучения англоязычной грамматики.

Цель практической грамматики заключается в том, чтобы овладеть английским языком с целью его использования в устной и письменной формах. Главное внимание уделяется вырабатываемой коммуникативной компетенции, уровень которой на отдельных этапах языковой подготовки позволяет использовать иностранный язык практически в любых целях.

В практических грамматиках уделяется внимание не только собственно грамматическому строю языка, но и вокабуляру; грамматика представляется не в виде отвлеченной системно-структурной схемы, а в виде живого организма, наполненного конкретной лексикой, пригодного и необходимого для непосредственного использования в актах общения.

Эта цель однозначно формулируется в изучаемых грамматиках:

*The aim is to practice the grammar and vocabulary... The book is useful as supplement to any course book; it presents and practices key grammar and vocabulary points in an integrated way. .... The book gives vocabulary special emphasis, including both individual words and common phrases...*[22]

Таким образом, практическая грамматика ставит себе целью научить пользоваться грамматическими и лексическими средствами английского языка.

Еще одна формулировка цели практической грамматики дается в чрезвычайно популярном сегодня учебнике грамматике Р. Мерфи:

*This book is for students who want help with English grammar. ...English Grammar in use was written as a self-study grammar book,...it can serve both as a basis for revision and as a means for practising new structures. It will be useful for some more advanced students who have problems with grammar and needed a book for reference*

*and practice* [21].

Из этого определения цели также следует направленность учебника на практическое пользование языком. В нем в качестве цели не упоминается овладение английским вокабуляром, однако это, несомненно, предполагается, поскольку в практике языка грамматика и лексика неразрывны. Таким образом, ключевое для формулировок цели в практических грамматиках слово – *practice* – возвращает названию *Grammar of English* его первоначальный смысл – учебник (не только грамматики) английского языка.

Особенностями представления грамматически английского языка в грамматиках практического типа являются следующие положения:

- в целом грамматика английского языка представлена не как теоретический конструкт, а как набор реальных форм, необходимых для построения речевых произведений;

- последовательность описания грамматических явления определяется не теоретическими основаниями, а практикой их использования;

- в описании грамматики нет места спорным вопросам, рассуждениям общелингвистического порядка, есть реальные грамматические формы и четкие правила их употребления в речи;

- практический характер грамматики достигается также за счет включения в них тренировочных упражнений и тестов на проверку полученных навыков использования грамматических явлений в речи.

К грамматикам функционального типа можно отнести «Практическую грамматику английского языка» (авторы: Резник Р.В., Сорокина Т.С., Казарицкая Т.А.). В предисловии учебника определяется его характер:

*«Практическая грамматика английского языка» базируется на функционально-коммуникативном направлении современной лингвистики и методики преподавания иностранных языков* [16].

Данное пособие является не описанием грамматического строя как абстрактной схемы, а практическим руководством по изучению живого языка, обеспечивающим овладение им как средством общения. Грамматические явления описываются глубоко и всесторонне, определяется взаимосвязь каждого конкретного явления со смежными.

Функциональная грамматика рассматривается как разновидность практической грамматики. Ее особенностью является направление анализа английской грамматики – от грамматической семантики к выражающим ее грамматическим формам. Однако это, без сомнений, практический тип грамматики, поскольку: а) грамматика представлена в ней не системно, а в зависимости от практического использования тех или иных грамматических явлений; б) в них превалирует прескрипционная часть; в) значительное место в них занимают упражнения на тренировку использования явлений грамматики английского языка.

Перейдем к рассмотрению коммуникативной грамматики. Примером такой грамматики может служить «*A Communicative Grammar of English*» (авторы - G. Leech, J. S. Svartvik). Функция коммуникативной грамматики заключается в формировании навыка использования грамматики в реальном общении:

*In writing it, we have assumed that studying grammar, for the overseas student, makes most sense if one starts with the question 'How can I use grammar to communicate?'* [20].

Названным целям вполне отвечает содержание грамматики. Объектами изучения в ней являются различные разновидности английского языка, реализуемые в зависимости от ситуации общения: официальный и неофициальный, письменный и разговорный, американский и британский, вежливый и грубый, литературный, возвышенный и риторический. Описание языковых особенностей указанных разновидностей

начинается с анализа присущих им интонационных моделей.

The rhythm of English is based on stress. In connected speech, we feel the rhythm of the language in the sequence of stressed syllables. Between one stressed syllable and another there may occur one or more unstressed syllables [20].

Грамматика английского языка в коммуникативной грамматике предстает в виде набора семантических областей и рекомендуемых для их реализации грамматических средств. Сами грамматические средства представлены в виде их речевых реализаций в неразрывном единстве с их интонационными и регистровыми характеристиками. Такой способ представления грамматической системы английского языка составляет особенность коммуникативной грамматики. Однако есть основания полагать, что коммуникативная грамматика, тем не менее, является вариантом практических грамматик, поскольку ее целью, как было показано выше, является практическое овладение английским языком и, в связи с этим, в них превалирует прескрипционный компонент.

Перейдем к рассмотрению диахронных (исторических) грамматик.

Названные грамматики представляют собой описание грамматической подсистемы языка в динамике ее становления и изменения на основе ее вертикального среза. Диахронные грамматики выявляют тенденции, действующие в языке в течение длительных периодов его развития, позволяют увидеть корни грамматических явлений и делают возможным строить прогностические суждения о путях дальнейшего развития языка. В качестве примера диахронной грамматики можно привести работу Т.А. Расторгуевой «A History of English».

Целью этой и аналогичных грамматик является формирование лингво-философского мировоззрения студентов, понимания роли языка в жизни общества, законов его развития и становления, а также формирование представления об эволюции форм английского языка как сочетании константных и изменчивых признаков, обусловленных действием внутренних и внешних факторов языкового развития.

*The history of the language is of considerable interest to all students of English, since the English language of today reflects many centuries of development. The aim is to provide the student with a knowledge of linguistic story sufficient to account for the principal features of present-day* [13].

Особенности диахронной грамматики заключаются в историческом угле зрения, под которым рассматривается строй английского языка, а также в подробном изложении исторических фактов, лежащих в основе языковых изменений. В целом же анализируемую работу можно отнести к теоретическим грамматикам, поскольку она не ставит целью научить пользоваться языком, построена на определенных теоретических принципах, содержит только дескрипционную часть.

Итак, изучив типы грамматик, можно сделать вывод о том, что на синхроническом уровне наблюдается варьирование типов грамматик английского языка. Один и тот же объект – грамматика английского языка – представляется по-разному с разных позиций. По цели и содержанию учебники могут быть теоретические, практические, функциональные, коммуникативные, исторические. В рамках одного периода моделям свойствен относительный характер, неизменность самого объекта не влечет за собой неизменность отражающих этот объект моделей.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Апресян Ю.Д. Идеи и методы современной структурной лингвистики - М: Наука, 1966. –С.305.
2. Аскольдов С.А. Время и его преодоление // Мысль. 1922. - № 3. - С.80-97.
3. Водоватова Т.Е., Пяткова И.Ю. Отражение английского синтаксиса в грамматиках конца XIX в. и XX в. // Известия Самарского научного центра РАН. – Том 14, №5 (2). - Самара: СНЦ РАН, 2012. – С. 1240-1242.
4. Денисов П.Н. Принципы моделирования языка. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1965. - С. 113-114.
5. Есперсен О. Философия грамматики. - М.: Изд-во иностранной литературы, 1958. – С.440.
6. Ильиш Б.А. Строй современного английского языка. - Л.: Просвещение, 1971. – С.363.
7. Кириллов А.Г. Основные метафорические модели создания политического образа в англоязычном политическом нарративе // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Спец. Вып. «Актуальные проблемы гуманитарных наук». - №S4. – Самара: Изд-во Самарского научного центра РАН, 2006. – С. 60-65.
8. Ковалева М.С. Английские антропонимы и их лексикографическое представление: Автореф... дис. канд. филол. наук. – Самара: Международный институт рынка, 2015. – С.25.
9. Лосев А.Ф. Введение в общую теорию языковых моделей. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – С.296.
10. Марчук Ю.Н. Методы моделирования перевода. М.: Наука, 1985. С. 25.
11. Молчкова Л.В. Модели повтора во фразеологии // Актуальные вопросы современной науки. - Вып 28. – Новосибирск, 2013. - С. 194-202.
12. Неуймин Я.Г. Модели в науке и технике. - Л.: Наука, 1984. – С.189.
13. Расторгуева Т.А. История английского языка. - М.: АСТ Астрель, 2003. – С.380.
14. Ревзин И.И. Лингвистический энциклопедический словарь. Гл. ред. В.Н. Ярцева. - М.: Советская энциклопедия, 1990. - С. 685
15. Ревзин И.И. Модели языка. - М., 1962. – С.191.
16. Резник Р.В., Сорокина Т.С., Казарицкая Т.А. Grammar of modern English usage.- М.: Флинта, 1997.- С.688.
17. Федорцова В.Н., Пашенко М.В. Новые глаголы в современном немецком языке // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - Том 14, № 2-5. - 2012. С. 1042-1044.
18. Худяков А.А. Теоретическая грамматика английского языка. - М.: Академия, 2005. – С.312.
19. Щукина Г.О. Этимологический анализ английских идиом // Известия Самарского центра РАН. – Т.14, № 2(2). – Самара, 2012. – С. 486-489.
20. G. Leech, J. Svartvik. A communicative grammar of English. - London: Longman, 1975 – 389 p.
21. R. Murphy. English Grammar in use. - Cambridge: Cambridge University Press, 2004. - 379 p.
22. L. Prodromou. Grammar and Vocabulary for First Certificate. - London: Longman, 1999. - 319 p.

## **MODELLING OF THE ENGLISH GRAMMAR IN THE SYNCHRONIC ASPECT (SHOWN ON THE VARIETY OF THE ENGLISH GRAMMAR)**

© 2015 Pyatkova I.Y.

International Market Institute, Samara, Russia

The article studies the models of the English grammar in synchronic aspect. The notions of modeling, linguistic model and the properties of linguistic models are presented. The typology of modern linguistic models is shown. The models of the modern English grammar as presented in textbooks are analyzed.

Key words: modeling, language model, typology of linguistic models, synchronic aspect of a language.



**ЛИНГВОСТИЛИСТИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АНГЛИЙСКИХ  
ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ДОКУМЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ СТРАТЕГИИ  
ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМИЗМУ ВЕЛИКОБРИТАНИИ  
«Counter-Extremism Strategy» (Октябрь 2015 года)**

© 2015 Р.С. Сошникова

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Данная статья рассматривает стратегию противодействия экстремизму Великобритании, опубликованной в октябре 2015 года, с точки зрения лингвостилистического анализа. Выявлены коммуникативные цели данного документа и показаны примеры реализации этих целей в тексте.

Ключевые слова: функция воздействия, лингвостилистический анализ, жанр, регламентированные сообщения.

В настоящее время острой проблемой в мире стало переселение мигрантов из Сирии в Западную Европу. Западная Европа не готова принять такое огромное количество мигрантов, жители протестуют, беженцы настойчиво продвигаются по Европе в поисках лучшей жизни. Неизбежны конфликты, которые необходимо предотвращать цивилизованными методами, одним из которых является публикация стратегии национального масштаба, которая ясно даст понять, как жить дальше. Таким документом является стратегия противодействия экстремизму Великобритании «Counter-Extremism Strategy», опубликованная в октябре 2015 года [7].

Для начала рассмотрим определение понятия стратегия - «strategy». Он-лайн словарь деловой лексики (businessdictionary.com) дает следующие определения:

1. *A method or plan chosen to bring about a desired future, such as achievement of a goal or solution to a problem* – метод или план, избираемый для того, чтобы привести к желаемому будущему, такому как достижение цели или решение проблемы (*Здесь и далее перевод автора*).
2. *The art and science of planning and marshalling resources for their most efficient and effective use* [8] – искусство и наука

планирования и привлечения средств для их наиболее эффективного использования. Данные определения подчеркивают ключевые моменты данного понятия: план достижения цели, который является наукой.

Рассмотрим еще одно определение, приведенное в он-лайн словаре Мериам Вебстер (merriam-webster.com): *strategy is the science and art of employing the political, economic, psychological, and military forces of a nation or group of nations to afford the maximum support to adopted policies in peace or war* [9] - стратегия – это наука и искусство привлечения политических, экономических, психологических и военных сил нации или групп нации для получения максимальной поддержки принимаемому политическому курсу в мирное или военное время. Данное определение более четко описывает те ресурсы, которые можно использовать для достижения цели, тем самым дополняя предыдущие определения.

Таким образом, на основе вышеприведенных определений термина стратегия – «strategy» можно сделать вывод о том, что наш документ предлагает решение проблемы, возникшей для Западной Европы в настоящее время. Данный документ является чрезвычайно актуальным и интересным с лингвистической точки зрения, а именно

интересно то, как реализуется основная цель стратегии – убедить население в лучшем будущем. Начнем анализ данного типа текста с рассмотрения его в свете теории речевых жанров. Как известно, список речевых жанров неисчерпаем, в любой период культурного развития общества появляются новые речевые жанры, отражающие образ жизни данного общества. Это можно объяснить тем, что, по мнению В.В. Дементьева, «в современной теории речевых жанров намечаются тенденции к обобщению, создаются концепции, расширяющие понятие жанра...», «каждый исследователь вкладывает свое понимание в термин «речевой жанр» [4].

«Стратегия», как представляется нам, имеет полиинтенциональную жанровую форму, отличительной чертой которой является сложность интенционального содержания, связанного с реализацией коммуникативных интенций – проинформировать, убедить, воздействовать.

Стратегия начинается с предисловия, написанного от имени премьер-министра достопочтенного Дэвида Кэмерона (Rt.Hon David Cameron). Данная часть текста характеризуется эмоциональностью, она написана от первого лица единственного и множественного числа:

*«But **I believe** it is right to say that Britain is on the rise, strong and growing stronger with each new day».*

*«**We know** that terrorism is really a symptom; ideology is the root cause».*

Известно, что в языке документов почти не употребляются личные местоимения 1-ого и 2-ого лица, данный факт обеспечивает официальность документу. Официально-деловой стиль не дает возможности автору выразить свои эмоции, личную точку зрения на вопрос. Но в нашем примере не только предисловие, написанное от имени премьер-министра, содержит первое лицо, а также весь текст стратегии пронизан высказываниями от первого лица, но только множественного числа.

Использование первого лица множественного лица говорит, во-первых, о том, что автор обобщает себя с реципиентами данного сообщения, таким образом прекрасно реализуя функцию воздействия на реципиентов. Во-вторых, мы с уверенностью можем отнести данный тип текста к языку деловой переписки, которая находится на периферии официально-делового стиля. К тому же, анализируя структуру документа, мы можем определить данный вид деловой переписки к регламентированному письму. Регламентированные письма, по мнению М.В. Колтуновой [10], имеют четкую структуру, как правило, состоящую из двух частей: в первой, вводной части излагаются причины, указываются цели отправителя и приводятся ссылки, на основании которых делаются заявления, осуществляются речевые действия, представляющие вторую, основную часть письма. В нашем случае первая водная часть документа представлена предисловием достопочтенного премьер-министра Дэвида Кэмерона (the Rt Hon David Cameron) и достопочтенного министра внутренних дел Терезы Мэй (The Rt Hon Theresa May), в котором указывается причина написания послания:

*Defeating extremism in all its forms is not something the state can do alone. **We** need the help of everyone, including **our** faith communities. **We** must be absolutely clear that when it comes to countering Islamist extremism, our strategy is not about criticising or attacking the religion of Islam or its followers. **Our** aim is to work in partnership to isolate the extremists from everyone else – and to stop them from driving a wedge between British Muslims and the rest of our society. - Уничтожить экстремизм во всех проявлениях – это не то, с чем может справиться государственный аппарат. Нам нужна помощь каждого, включая религиозные общины. Нам необходимо четко понимать, что когда речь идет о борьбе с исламским экстремизмом, наша стратегия не заключается в том, чтобы критиковать и*

нападать на религию Ислама и ее последователей. Наша цель – это работать в партнерстве, для того чтобы изолировать экстремистов от всех остальных и не дать им вклиниться между британскими мусульманами и остальным обществом.

*If we implement this strategy, if we build that partnership, I am confident that **together we can defeat the extremists and build a more cohesive country for our children, our grandchildren and for every generation to come.*** - Если мы воплотим нашу стратегию в жизнь, если мы построим партнерство, я уверен, что вместе мы сможем уничтожить экстремизм и построить более сплоченную страну для наших детей, наших правнуков и последующих поколений.

Вторая, основная часть письма разделена на главы, или подразделы, каждый абзац которой пронумерован, и необходимо отметить, что нумерация используется сквозная от 1 до 36. Первая глава – Chapter 1- The Threat from Extremism – начинается с определения того, что такое экстремизм без ссылки на источник, а также собственное понимание данного термина. Все словарные дефиниции приводятся в рамках, полужирным начертанием шрифта с серой заливкой, что обеспечивает яркость текста и выделяет его из общего сообщения:

*Extremism is the vocal or active opposition to our fundamental values, including democracy, the rule of law, individual liberty and the mutual respect and tolerance of different faiths and beliefs. We also regard calls for the death of members of our armed forces as extremist.* – Экстремизм – это громкое и активное сопротивление нашим фундаментальным ценностям, включая демократию, свободу личности и взаимоуважение, терпимость к разным религиям и верованиям. Мы также рассматриваем призыв к убийству членов наших вооруженных сил как проявление экстремизма.

В основной части документа приводятся цитаты речи премьер-министра и министра

внутренних дел, также цитаты с вебсайтов экстремистов, курсивом в кавычках с отступами с обеих сторон, что также выделяет текст из общего сообщения. Они отличаются эмоциональностью за счет использования большого количества прилагательных:

*«Over generations, we have built something extraordinary in Britain – a successful multi-racial, multi-faith democracy. It's open, diverse, welcoming – these characteristics are as British as queuing and talking about the weather.»* (Prime Minister, July 2015). - В течение прошлых поколений мы построили нечто выдающееся в Британии – успешную, многонациональную, многоконфессиональную демократию. Она открытая, разнообразная и доброжелательная – эти черты характеризуют Британию так же, как очереди и разговоры о погоде.

*«Everybody in our country is equal and everybody is free to lead their lives as they wish. But our society does not just confer rights; it demands responsibilities of us too. You have the freedom to live how you choose to live – but you must also respect the freedom of others to live how they choose to live. That, I believe, is one of the most important reasons why this country is the best in the world to live in, whether you are Christian or Muslim, Hindu or Sikh, Jewish or of no religion at all, whether you're black or white, male or female, gay or straight.»* (Home Secretary, March 2015). - Все в нашей стране равны и все свободны вести свою жизнь так, как им хочется. Но наше общество не только предоставляет права, оно также требует от нас ответственности. У вас есть свобода жить так, как вам хочется – но вы также должны уважать свободу других жить так, как хочется им. И я верю, что это одна из самых важных причин того, что наша страна – лучшая в мире для всех, будь вы христианин или мусульманин, индус или сикх, еврей или не сторонник какой-либо религии, будь вы черный или белый, мужчина или женщина.

традиционной или нетрадиционной ориентации.

Последующие главы стратегии непосредственно передают пути решения возникшей проблемы, подробно описанной в первой главе.

Рассмотрим лексико-стилистическое наполнение данного вида сообщения. В предисловии премьер-министр использует риторические вопросы, ответы на которые не требуются или не ожидаются в силу их крайней очевидности для говорящего [12]. В любом случае вопросительное высказывание подразумевает вполне определённый, всем известный ответ, так что риторический вопрос фактически представляет собой утверждение, высказанное в вопросительной форме. Риторический вопрос применяется для усиления выразительности (выделения, подчёркивания) той или иной фразы.

С помощью такого стилистического приема, как риторический вопрос, автор предлагает два сценария происходящего: первый описывает ситуацию, если ничего не менять, второй содержит призыв к переменам.

*Do we close our eyes, put our kid gloves on and just hope that our values will somehow endure in the end? Or do we get out there and make the case for those values, defend them with all that we've got and resolve to win the battle of ideas all over again?* - Закроем ли мы глаза, представ белоручками, и просто будем надеяться, что наши ценности каким-то образом сохраняться? Или мы выйдем и приведем убедительные доводы в пользу наших ценностей, защитим их с помощью всего, что имеем и будем готовы вновь победить в битве идей?

Конечно, ответом на первый вопрос будет «нет», а на второй «да», это очевидно, но эти вопросы необходимы для

выразительного описания того, что может произойти в виде, риторического вопроса, а не утверждения-угрозы.

Далее интересен стилистический прием – тавтология, который можно рассматривать как специальный прием выразительности или избыточности с целью подчеркнуть определенную идею [11].

*«Whether in the face of Islamist or neo-Nazi extremism, we were too **tolerant of intolerance**, too afraid to cause offence».* - Под угрозой исламистского или неонацистского экстремизма мы были слишком терпимы к нетерпимости, слишком боялись оскорбить.

Лексический повтор можно рассматривать как самый эффективный прием для реализации функции воздействия, убеждения [13]. Благодаря повторению слов или словосочетаний на них фиксируется внимание читателя, тем самым усиливается их роль в тексте. Повтор придает связность, подчеркивает важнейшие мысли, а также упорядоченность построения высказывания:

*We will work in partnership with **every** person, **every** organisation, from **every** walk of life, who understands the benefits of our shared values and wants to stand up for them, to defeat extremism.* - Мы будем работать в партнерстве с каждым человеком, каждой организацией, с каждым представителем социальных групп, кто понимает преимущества разделяемых нами ценностей и хочет встать на их защиту, победить экстремизм.

Призыв этот также передается подбором глаголов, обозначающих действия противников экстремизма, а также в описании действий самих экстремистов. Эти глаголы можно представить в таблице 1:

Таблица 1 - Анализ глаголов

| <i>Глаголы, обозначающие действия противников экстремизма</i> | <i>Глаголы, обозначающие действия экстремистов</i>  |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <i>Defeat – побеждать,<br/>Promote – продвигать,</i>          | <i>Threaten - угрожать,<br/>Divide - разделять,</i> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Build</i> – строить,<br><i>Help</i> – помогать,<br><i>Protect</i> – защищать,<br><i>Forge</i> – изобретать,<br><i>Tackle</i> – остановить,<br><i>Overhaul</i> – проверять,<br><i>Counter</i> – бороться,<br><i>Support</i> – поддерживать,<br><i>Fight</i> – бороться,<br><i>Disrupt</i> – разрушить,<br><i>Pursue</i> – действовать,<br><i>Isolate</i> – изолировать,<br><i>Implement</i> – применять,<br><i>Challenge</i> – делать вызов,<br><i>Create</i> – создавать,<br><i>Achieve</i> – достигать,<br><i>Act</i> – действовать,<br><i>Take action</i> – принимать меры, действовать<br><i>Respond</i> – отвечать,<br><i>Focus</i> – сосредоточиться,<br><i>Coordinate</i> – координировать,<br><i>Oversee</i> – обеспечить контроль,<br><i>Outpace</i> – опережать,<br><i>Thwart</i> – предотвращать<br><i>Prosecute</i> – привлекать к ответственности | <i>Undermine</i> – подрывать,<br><i>Sicken</i> – внушать отвращение,<br><i>Groom</i> – предварительно готовить,<br><i>Radicalize</i> – радикализировать,<br><i>Influence</i> – влиять,<br><i>Impose</i> – представлять (угрозы),<br><i>Argue</i> – заявлять,<br><i>Instil</i> – внушать,<br><i>Stoke</i> – подогревать (настроения в народе),<br><i>Reject</i> – отрицать,<br><i>Spread hate</i> – распространять ненависть,<br><i>Break the law</i> – нарушать закон,<br><i>Limit</i> – ограничивать, |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Анализ используемых глаголов интересен и важен для исследования проявления функции воздействия в тексте стратегии. Как считает Питер Ричардсен [1], подходящие глаголы необходимо тщательно выбирать из широкого выбора возможностей. Согласно В.В. Виноградову [3], семантическая структура глагола более емка и гибка, чем у всех других грамматических категорий. Лексическая семантика глагола позволяет выражать эмоциональное отношение, желание, требование [5]. На основании семантических характеристик среди глаголов выделяются так называемые перформативы [13]: *challenge* – делать вызов, *create* – создавать, *achieve* – достигать, *act* – действовать, *take action* – принимать меры, *respond* – отвечать, *focus* – сосредоточиться, *coordinate* – координировать. Подобные глаголы обозначают речевое действие и равны этому действию при условии, если такие

глаголы употребляются в 1-м л. ед. или мн. числа настоящего времени, о чем мы писали выше.

В морфологическом плане глагол является единственной частью речи, которая представляет действие как процесс в грамматических формах времени, лица, наклонения и залога. Стратегия содержит почти все видовременные формы глагола, но основная часть – это время *Present Perfect* (настоящее завершённое время), выражающее то, чего общество достигло до настоящего момента, и время *Future Simple* (простое будущее время), выражающее планы, надежды на будущее. Рассмотрим следующие примеры:

*Our freedoms have been hard-won and throughout our long history, we have come together to defeat those who sought to undermine them, to threaten our values and way of life.* – Наша свобода была с трудом завоевана и на всем протяжении нашей длительной истории мы спланировали

вместе, чтобы бороться с теми, кто разрушает ее, угрожает нашим ценностям и нашему образу жизни.

*We will actively support mainstream voices, especially in our faith communities and in civil society. – Мы будем активно поддерживать преобладающие голоса, особенно наших религиозных общин и гражданского общества.*

*We will systematically confront and challenge extremist ideology, exposing it for the lie it is. And we will thwart its destructive consequences. We will disrupt all those who seek to spread hate and we will prosecute all those who break the law. – Мы будем последовательно противодействовать и бросать вызов экстремисткой идеологии, из-за ее ложности. Мы предотвратим ее разрушительные последствия. Мы уничтожим всех, кто стремится посеять ненависть и мы привлечем к ответственности всех тех, кто нарушает закон.*

Использование именно этих видовременных конструкций очень явно дает понять читающим, чего достигли в обществе и что предстоит сделать, чтобы защитить все это. На этих примерах мы также видим, что в синтаксическом плане чрезвычайно важной является конструктивная роль глагола в предложении, в тексте. Согласно вербоцентрической концепции, основанной на теории Л.Теньера [6], глагол является ядром высказывания, содержит ситуацию в свернутом виде, задавая, определяя структуру отдельного предложения, глагол тем самым определяет, организует и структуру текста.

Наряду с глаголами, функцию воздействия реализуют и определения, выраженные прилагательными и наречиями, относящиеся к борцам с экстремизмом и к самим экстремистам (Таблица 2).

Таблица 2- определения

| Определения, относящиеся к действиям борцов с экстремизмом                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Определения, относящиеся к действиям экстремистов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| прилагательные<br><i>Extraordinary</i> – выдающийся,<br><i>Successful</i> - успешный,<br><i>Vibrant</i> - яркий,<br><i>Buoyant</i> - стабильный,<br><i>Cohesive</i> – объединенный,<br><i>Strong</i> - сильный,<br><i>Proud</i> - гордящийся,<br><i>Precious</i> – ценный,<br><i>Welcoming</i> – доброжелательный,<br>наречия<br><i>Vigorously</i> -решительно,<br><i>Actively</i> – активно,<br><i>Effectively</i> - эффективно | прилагательные<br><i>Poisonous</i> -ядовитый,<br><i>Violent</i> – жестокий,<br><i>Sophisticated</i> - изощренный,<br><i>Racist</i> – расистский,<br><i>Barbaric</i> – варварский,<br><i>Aggressive</i> – агрессивный,<br><i>Inadequate</i> – ненадлежащий,<br><i>Harmful</i> – пагубный,<br><i>Intolerant</i> - нетерпимый<br>наречия<br><i>Violently</i> - жестоко,<br><i>Aggressively</i> - агрессивно |

В соответствии с жанровой теорией текста, разработанной М.П. Брандес [2], речевой жанр — это «вид целостного речевого произведения, традиционно используемого для достижения определенных коммуникативных целей в конкретных условиях общения». Именно

это определение в наибольшей мере отвечает задачам нашего исследования.

Коммуникативные цели - проинформировать и воздействовать - в данном документе очень четко реализованы с помощью лексико-стилистических приемов, рассмотренных выше. Тщательно подобранные глаголы,



определения, частые лексические повторы  
служат одной лишь цели: убедить в том,

что необходимо сделать в ближайшем  
будущем.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Peter Richardson. Style: A Pragmatic Approach. – 1988.
2. Брандес М.П. Стилистический анализ / М.П. Брандес. – М., 1990. – с. 67.
3. Виноградов В.В. Основные типы лексических значений слов. – В кн. изб. труды. Лексикология и лексикография. – М., 1977. – с. 162-189.
4. Дементьев В.В. Аспекты проблемы «жанр и культура» / В.В. Дементьев // Жанры речи: сборник научных статей. Вып.5. Жанр и культура. – Саратов: Наука, 2007. — С. 10.
5. Сошникова Р.С. Глаголы как средство воздействия в тексте проектной заявки [Текст]/Р.С. Сошникова// Система ценностей современного общества. Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции/Под общ. ред. С.С. Чернова. - Новосибирск: ЦРНС – Издательство СИБ-ПРИНТ, 2008. – С. 89 – 93.
6. Теньер Л. Основы структурного синтаксиса./ Пер. с франц. Вступ. ст. и общ.ред. В.Г. Гака. – М.: Прогресс, 1988. – 956 с.
7. Counter-Extremism Strategy. <https://www.gov.uk/government/publications/counter-extremism-strategy>
8. <http://www.businessdictionary.com/definition/strategy.html#ixzz3phSQ94eo>
9. <http://www.merriam-webster.com/dictionary/strategy>
10. [http://dSPACE.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/6565/1/Gonchukova\\_Osnovnye.pdf](http://dSPACE.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/6565/1/Gonchukova_Osnovnye.pdf)
11. <https://ru.wikipedia.org>
12. <http://www.ido.rudn.ru/ffec/rlang/rl13.html>
13. [http://lexicology\\_dictionary.academic.ru](http://lexicology_dictionary.academic.ru)

### LINGUISTIC CHARACTERISTICS OF ENGLISH POLITICAL DOCUMENTS BY THE EXAMPLE OF UK COUNTER-EXTREMISM STRATEGY (OCTOBER 2015)

© 2015 Ruzanna S. Soshnikova

International Market Institute, Samara, Russia

The article deals with the UK Counter-Extremism Strategy, issued in October 2015 from the point of view of linguistic and stylistic analysis. The article lists the communicative functions of this document and shows the examples of their realization in the text.

Key words: function of impact, linguistic and stylistic analysis, genre, regulated messages

## ДИНАМИКА ПРОЯВЛЕНИЙ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

© 2015 С.Е. Шабалкина

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В данной статье представлена динамика результатов опытно-экспериментальной работы по формированию общепрофессиональной компетенции обучающихся в образовательной среде во время трех этапов исследования. В статье описываются показатели и критерии сформированности общепрофессиональной компетенции обучающихся, дана характеристика ОПК-5, формируемой в процессе обучения практическому переводу путем изучения, употребления и применения иностранного языка.

Ключевые слова: общепрофессиональная компетенция, образовательная среда, показатели, критерии.

В эксперименте приняли участие 43 обучающихся факультета лингвистики ЧОУ ВО «Международный институт рынка» на констатирующем этапе, из них 20 человек третьего курса (экспериментальные группы), 23 человека – этого же факультета, обучающиеся по очно-заочной форме (контрольные группы). Экспериментальные и контрольные группы обучающихся подбирались таким образом, чтобы между ними не было статистически значимых различий по результатам первичного обследования.

В ходе проведения занятий по дисциплине «Практический курс перевода» с обучающимися экспериментальных групп проводилась целенаправленная, системная работа по комплексной программе формирования ОПК-5 в образовательной среде, которая имела несколько направлений: «Письменный перевод», «Устный перевод», «Перевод различных типов текста» [8]. С обучающимися контрольных групп работа по данной программе велась, но не акцентировалась специально установка на формирование общепрофессиональной компетенции, не развивалась целенаправленно когнитивная,

коммуникативная, прагматическая личностная сфера.

Обучающиеся экспериментальных групп участвовали в переводческой деятельности во время занятий по практическому курсу перевода, которая проводилась в их группах с целью формирования у них умения владеть основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста (ОПК-5 согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика (уровень бакалавриата). Исследование включало в себя три этапа: констатирующий, формирующий, контрольный.

Динамика результатов опытно-экспериментальной работы фиксировалась на основе количественного и качественного анализа результатов формирования вышеуказанной общепрофессиональной компетенции (ОПК-5) обучающиеся в образовательной среде. Осуществлено измерение, сравнение, анализ позитивных изменений в знаниях и представлениях студентов о сущности базовых, выделенных в экспериментальных целях, понятий; в осознании обучающимися ценностной

значимости умения распознавать жанр, стиль предложенного для перевода текста, умения определять тип информации как средства личностного развития, расширяющего информационно-когнитивное, коммуникативно-личностное и действенно-практическое направления самореализации обучающихся в образовательной среде в процессе формирования общепрофессиональной компетенции. Таким образом, установлено развитие когнитивно-смыслового компонента общепрофессиональной компетенции обучающихся в образовательной среде.

Осуществлен анализ освоения студентами организованных педагогами лингво-коммуникативных практик высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста путем использования знания иностранного языка. Таким образом, установлена динамика коммуникативного показателя формирования общепрофессиональной компетенции обучающихся в образовательной среде.

Проведен анализ накопленного студентами опыта выполнения индивидуальных заданий в переводческой деятельности в образовательной среде путем применения знания иностранного языка. Таким образом, установлена динамика формирования прагматического показателя общепрофессиональной компетенции обучающихся в образовательной среде.

Динамика результатов опытно-экспериментальной работы проявлялась в развивающихся потребностях и реализуемых интегрированных способностях обучающихся успешно познавать трудности и нюансы перевода, демонстрировать владение основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста, демонстрировать готовность к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной информации с

использованием научных лингвистических теорий и концепций и выполнять коллективные или индивидуальные задания в переводческой деятельности, применяя знание иностранного языка [8]. Кроме того, мы установили, что динамику проявлений разных общепрофессиональных компетенций обучающихся изучали в своих работах Д.Д. Кузнецова, Л.В. Молчкова, А.Б. Тархова, Н.А. Шевырина, Г.О. Щукина [1; 2; 3; 4; 5; 9; 10; 11].

Включенное наблюдение, анализ мнений компетентных судей (педагогов иностранного языка, кураторов, руководителей подразделений факультета), результаты анкет, тестов, эссе показали, что обучающиеся стали интенсивнее проявлять коммуникативные потребности и реализовывать интегрированные способности в успешном познании, позитивном взаимодействии, содействии, активно выполняли индивидуальные задания в переводческой деятельности. В число выполняемых, выбираемых по желанию самими обучающимися индивидуальных заданий вошли предпереводный анализ и перевод текстов разных речевых жанров [7].

Теоретической основой выделения трех уровней показателей формирования общепрофессиональной компетенции – ОПК-5 обучающихся в образовательной среде послужили сформулированные в отечественной психологии положения о том, что человек есть субъект общения, познания, труда (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев); что человек проявляется в системе отношений к обществу, другим людям, к себе, к труду (В.С. Агеев, В.Н. Мясищев); что компетенции человека имеют вектор акмеологического развития (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина).

С этих позиций в исследовании актуализированы и сгруппированы разные уровни умений студентов владеть основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей. Такая группировка позволила определить

существующие показатели проявлений общепрофессиональной компетенции обучающихся в образовательной среде и

показать динамику результатов в экспериментальных и контрольных группах (таблицы 1, 2).

Таблица 1-Динамика проявлений общепрофессиональной компетенции (ОПК-5) обучающихся экспериментальных групп в образовательной среде (до / после эксперимента, в %)

| №  | Проявления общепрофессиональной компетенции (ОПК-5) обучающихся экспериментальных групп                                                                                                                                  | Обучающиеся 31, 32 группы | Обучающиеся 33, 34 группы | Показатель t-критерия |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1. | Демонстрирует владение основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                  | 10/19                     | 14/23                     | 8                     |
| 2. | Показывает неуверенное владение основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                         | 17/9                      | 14/6                      | 7                     |
| 3. | Не владеет основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                              | 2/1                       | 5/1                       | 2.7                   |
| 4. | Владеет некоторыми дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                | 8/17                      | 10/22                     | 9.4                   |
| 5. | Частично владеет дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                  | 9/1                       | 7/2                       | 4.7                   |
| 6. | Демонстрирует высокий уровень владения основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста, готовность применять эти навыки | 13/27                     | 15/30                     | 24.6                  |
| 7. | Проявляет уверенные навыки владения основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей                                                                                                                   | 14/26                     | 15/28                     | 15.2                  |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                |       |       |      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|
|     | высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                                                                                                                                                  |       |       |      |
| 8.  | Может пользоваться некоторыми дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                                                           | 15/11 | 13/9  | 7.1  |
| 9.  | Не владеет основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста, готовность применять эти навыки                                                                                   | 3/1   | 2/1   | 5.1  |
| 10. | Владеет основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                                                                       | 10/19 | 14/24 | 11.7 |
| 11. | Демонстрирует высокий уровень владения дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания, готов к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной информации с использованием научных лингвистических теорий и концепций                           | 19/26 | 15/27 | 4.5  |
| 12. | Испытывает сложности в применении дискурсивных способов реализации коммуникативных целей высказывания, лингвистической терминологии, не готов к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной информации с использованием научных лингвистических теорий и концепций | 7/2   | 8/1   | 6.1  |
| 13. | Способен проанализировать и обобщить актуальную информацию с использованием научных лингвистических теорий и концепций, демонстрирует уверенное владение дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания                                                 | 18/25 | 15/27 | 5.8  |
| 14. | Не владеет дискурсивными способами реализации коммуникативных целей                                                                                                                                                                                                            | 3/1   | 5/1   | 2.7  |

|  |                                                                                                                                                                                        |  |  |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|  | высказывания, лингвистической терминологией, не готов к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной информации с использованием научных лингвистических теорий и концепций |  |  |  |
|  | критические значения t-критерия Стьюдента (в пределах 4.3 – 9.92)                                                                                                                      |  |  |  |

Таблица 2 - Динамика проявлений общепрофессиональной компетенции (ОПК-5) обучающихся контрольных групп в образовательной среде (до / после эксперимента, в %)

| №  | Проявления обще-профессиональной компетенции (ОПК-5) обучающихся контрольных групп                                                                                               | Обучающиеся 31, 32 группы | Обучающиеся 33, 34 группы | Показатель t-критерия |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1. | Демонстрирует владение основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста          | 8/15                      | 10/19                     | 3.7                   |
| 2. | Показывает неуверенное владение основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста | 19/11                     | 16/10                     | 3.6                   |
| 3. | Не владеет основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                      | 4/2                       | 6/2                       | 4.1                   |
| 4. | Владеет некоторыми дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                        | 6/14                      | 7/19                      | 4.3                   |
| 5. | Частично владеет дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                          | 10/4                      | 8/3                       | 3.9                   |
| 6. | Демонстрирует высокий уровень владения основными дискурсивными                                                                                                                   | 11/24                     | 12/26                     | 12.1                  |



|     |                                                                                                                                                                                                                                                      |       |       |      |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|
|     | способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста, готовность применять эти навыки                                                                                            |       |       |      |
| 7.  | Проявляет уверенные навыки владения основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                 | 13/24 | 14/25 | 12.4 |
| 8.  | Может пользоваться некоторыми дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                                 | 15/9  | 16/8  | 10.1 |
| 9.  | Не владеет основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста, готовность применять эти навыки                                                         | 4/1   | 5/2   | 2.5  |
| 10. | Владеет основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста                                                                                             | 7/15  | 9/17  | 3.3  |
| 11. | Демонстрирует высокий уровень владения дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания, готов к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной информации с использованием научных лингвистических теорий и концепций | 13/21 | 13/22 | 5.2  |
| 12  | Испытывает сложности в применении дискурсивных способов реализации коммуникативных целей высказывания, лингвистической терминологии, не готов к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной                                              | 9/3   | 9/2   | 5.4  |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                            |       |       |     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|
|     | информации с использованием научных лингвистических теорий и концепций                                                                                                                                                                                     |       |       |     |
| 13. | Способен проанализировать и обобщить актуальную информацию с использованием научных лингвистических теорий и концепций, демонстрирует уверенное владение дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания                             | 15/21 | 14/22 | 4.6 |
| 14. | Не владеет дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания, лингвистической терминологией, не готов к самостоятельному анализу, обобщению и отбору актуальной информации с использованием научных лингвистических теорий и концепций | 21/13 | 25/8  | 6.6 |
|     | критические значения t-критерия Стьюдента (в пределах 2.78 – 4.6)                                                                                                                                                                                          |       |       |     |

Данные, представленные в таблицах 1 и 2, получены в результате использования модифицированной методики незаконченных предложений Д.Я. Райгородского. В таблицах показана динамика изменений проявлений общепрофессиональной компетенции обучающихся в образовательной среде разной степени. Процентные соотношения (до и после эксперимента) каждого типа проявлений общепрофессиональной компетенции (ОПК-5) обучающихся третьего курса факультета лингвистики в экспериментальных и контрольных группах проверены статистическим методом Стьюдента. По итогам опытно-экспериментальной работы нами установлено, что у обучающихся экспериментальных групп в значительной степени сформированы способности демонстрировать высокий уровень владения основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста, готовность применять эти

навыки (эмпирическое значение t-критерия Стьюдента - 24.6), проявлять уверенные навыки владения основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста (эмпирическое значение t-критерия Стьюдента - 15.2), владеть основными дискурсивными способами реализации коммуникативных целей высказывания применительно к особенностям текущего коммуникативного контекста (эмпирическое значение t-критерия Стьюдента - 11.7) и т.д. Данные о проявлениях общепрофессиональной компетенции (ОПК-5) обучающихся контрольных групп почти в 2-3 раза ниже. Таким образом, мы достигли положительного результата, обучающихся сформирована общепрофессиональная компетенция (ОПК-5), проявляющаяся на разном уровне владения.

Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию

общефессиональной компетенции обучающихся были получены путем диагностики: информационно-когнитивного направления самореализации обучающихся как социальных субъектов – изучение общих представлений студентов о сущности понятий, определенных в исследовании как базовые; коммуникативно-личностного направления – путем исследования личностных характеристик обучающихся, развиваемых в организованных педагогами дискуссиях.

На констатирующем этапе экспериментальной работы был проведен анкетный опрос обучающихся. При анализе ответов опрошенных обучающихся экспериментальных групп обнаружилось, что сущность понятия «общефессиональные компетенции» связывают со стремлением действовать профессионально, проявлением умения правильно использовать разные виды

трансформаций при переводе, готовностью выполнять индивидуальные задания 77,4% обучающихся.

В то же время, 9,6% опрошенных обучающихся контрольных групп не смогли полно обосновать значение понятия «общефессиональные компетенции».

Подобного рода результаты доказывают правомерность постановки вопроса об активизации формирования общефессиональных компетенций обучающихся в условиях образовательной среды. Формирование общефессиональной компетенции обеспечивает личностное развитие обучающихся путем системной организации индивидуальной переводческой деятельности, целенаправленно и системно формирующей когнитивное, компетентностное развитие личности обучающихся.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецова Д.Д. Целостность цикла стихотворений в прозе в контексте взаимодействия форм художественной и нехудожественной словесности // Вестник Самарского государственного университета, № 5 (79), 2010, - С. 185 - 189.
2. Молчкова Л.В. Порождение фразеологизма как выбор и комбинирование образных и формальных средств // Современные проблемы науки и образования. - 2013. – № 6; URL: <http://www.science-education.ru/113-10949>.
3. Молчкова Л.В. Иерархия уровней языка в свете концепции кодов // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация, Т. 10. № 2, 2012, - С. 11-20.
4. Молчкова Л.В. Фразеологический код как генеративный механизм фразеологической системы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Лингвистика, № 6, 2011, - С. 35-40.
5. Тархова А.Б. Семантическая деривация на базе этнонимов и топонимов // Актуальные вопросы современной науки/ Сборник научных трудов/ Под общ. Ред. С. С. Чернова.- Вып. 3. – Новосибирск: ЦРНС - Издательство «СИБПРИНТ», 2008. - С. 292-299.
6. Шабалкина С.Е. Практика формирования социальных компетенций подростков в лингво-коммуникативной среде // «Фундаментальные исследования». – Издательский дом «Академия естествознания», №12 (часть 2), 2014, - С. 388-391.
7. Шабалкина С.Е. Организационно-деятельностный этап реализации модели формирования социальных компетенций подростков в лингво-коммуникативной среде // TEA4ER.RU Интерактивный научно-методический журнал, 2013. - №4; URL: TEA4ER.RU.
8. Шабалкина С.Е., Шевырина Н.А. Компетентностное и нравственное развитие студентов в процессе подготовки к переводческой деятельности // Актуальные задачи

лингвистики, лингводидактики и межкультурной коммуникации. 6-я Международная научно-практическая конференция (Ульяновск 2-3 октября 2014): сборник научных трудов/ под ред. доцента Е.П. Сосниной. – Ульяновск. – УлГТУ, 2014. – 287 с. – С. 77-83. - URL: ling.ulstu.ru.

9. Шевырина Н.А., Молчкова Л.В. О направлениях интеграции в преподавании стилистик русского и английского языков // Вестник Международного института рынка, №1, 2015, - С. 205-212.

10. Щукина Г.О. Оценка качества учебного перевода с точки зрения получателя // Вестник Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова, № 20, 2012, - С. 124-133.

11. Щукина Г.О. Формирование переводческого портфолио студентов в рамках семинарских занятий по теории перевода // Вестник Международного института рынка, №1, 2015, - С. 222-228.

### **THE DYNAMICS OF STUDENTS DISCURSIVE AND COMMUNICATION SKILLS WITHIN THE SET OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE EDUCATION ENVIRONMENT**

© 2015 Svetlana E. Shabalkina

International Market Institute, Samara, Russia

This paper presents the dynamics results of the experimental work during the formation of students discursive and communication skills within the set of professional competence in the education environment according to three phases study. This article describes the parameters and criteria of students discursive and communication skills formation, highlights the characteristic of specific professional competence, advanced while being taught to interpret using foreign language.

Key words: students discursive and communication skills within the set of professional competences, education environment, parameters and criteria.

**ВЕСТНИК  
МЕЖДУНАРОДНОГО ИНСТИТУТА  
РЫНКА**

**№2  
2015**

Корректор Петрова И.Н.  
Компьютерная верстка Вилкова С.Г.  
Переводчик Сошникова Р.С.

Подписано в печать 24.11.2015г.

Формат бумаги 60 × 84 1/8 .Бумага офсетная. Печать офсетная.

Тираж 50 экз. Заказ 990.

Отпечатано в типографии АНО «Издательство СНЦ»

443001, Самара, Студенческий пер., 3а

тел. (846) 242-37-07