



**«Промышленная политика
в Российской Федерации»**

Журнал издаётся с 1999 г
№ 4-6, 2024

**Состав рецензентов
журнала «Промышленная политика»**

Бахметьев В.А. Заместитель директора Центра экономического анализа и прогнозирования в промышленности, к.э.н. Воскресенский В.Ю. доцент кафедры экономики, к.э.н.

Вострикова С.М. НИИ медицины и труда, к.э.н.

Знаменский В.В., профессор, Московский Государственный машиностроительный университет «МАМИ», к.э.н.

Илларионов Ю.Н., доцент кафедры экономики, к.т.н. Киселев В.В., доцент кафедры экономики, к.э.н.

Макарова М.В. начальник управления НИР Московского политехнического института, к.соц.н. Мирошников С. Н. Действительный государственный советник РФ 3 класса, д.э.н.

Смольников А.С. Институт экономики и бизнеса, к.э.н., проф

Толмачева И.В. Московский международный университет, к.э.н.

Флеров О.В., зав.каф. экономики Института экономики и управления в промышленности, к.пед.н.

Воронина В.Э. Руководитель редакционно-издательского отдела Института экономики и управления в промышленности, к.ф.-м.н.

ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА

Макарова М.В. «Совершенствование транспортной политики г. Москвы2

Кутайцева О.Н. «Безопасность занятости как аспект экономической безопасности».....6

**ПРЕДПРИЯТИЕ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Шолохов С.А., Конышев П.Н. «Система обучения работников: опыт и проблемы в современных условиях»17

Илларионов Ю.Н. «HR в борьбе за конкурентное преимущество в современных условиях»21

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Воронина В.Э. «Совершенствование профессиональных умений и улучшение качества подготовки специалистов»24

Флеров О.В. «Влияние цифровых социально-коммуникативных реалий на обучение иностранным языкам»31

Издатель:

Институт экономики и управления в промышленности

Адрес: 105203, Москва, ул. 15-я Парковая, д. 8

Тел. (499) 461-32-95 , press@msu-press.ru

ISSN электронной версии: 2949-3072

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия ПИ № ФС77-29261 от 23.08.2007 г.

Правообладателем авторских прав на информационные и графические материалы, опубликованные в журнале и на сайтах издания, является издатель.

При перепечатке материалов ссылка на журнал «Промышленная политика в Российской Федерации» обязательна.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ПОЛИТИКИ Г. МОСКВЫ

Макарова М.В.,

*к.соц.н., начальник отдела научной информации
Московский политехнический университет,
SPIN-код: 6161-0110, AuthorID: 543652*

Фирсанов А.М.,

*студент 5 курса
Институт экономики и управления в промышленности*

Актуальность. В условиях быстрого развития экономики страны, важное место занимает транспортная политика города, которая является одной из главных основ экономики. Транспорт – это средство перемещения людей, информации и грузов из одного места в другое. Регулирование рынка транспортных услуг учитывает объединение экономических и административных методов влияния на деятельность транспорта, проведения регулирования как в долгосрочной перспективе, так и в режиме оперативных влияний, что и определяет актуальность темы исследования. В статье приведено исследование состояния транспортной политики в городе Москва, предложены пути совершенствования транспортной политики.

Ключевые слова: транспорт, транспортная политика, Мосгортранс.

Необходимость данного исследования заключается в том, что транспортный комплекс является одним из ключевых секторов экономики современного города. Его роль подчеркивается значительным вкладом транспорта в формирование макроэкономических показателей страны в целом (в России по последним данным его доля в ВВП составляет порядка 8 %) и соответствующего региона, а также существенным влиянием на другие отрасли экономики и социальную сферу.

Сектор транспорта и связи входит в перечень базовых видов экономической деятельности г. Москвы, занимая четвертое по значимости место в структуре экономики города; по данным Мосгорстата, в 2019 г. Его доля от ВРП региона составила 9 %. Высокая социально-экономическая значимость транспорта определяет необходимость адекватной политики регулирования этого сектора, создания системы оценки и мониторинга ее эффективности [1].

ГУП «Мосгортранс» выполняет функции уникального и технологически неразрывного организационно-производственного цикла - склады, парки, путевые установки, системы энергоснабжения и дорожного движения, техническое обслуживание и ремонт подвижного состава, изготовление запчастей, информационная поддержка и сбор платы за проезд - для оказания транспортных услуг населению города Москвы.

Сейчас одной из самых важных миссий ГУП «Мосгортранс» – обеспечение благоприятных условий труда и качества жизни работников предприятия. Являясь одним из крупнейших операторов наземного городского пассажирского транспорта в Европе, предприятие уделяет особое внимание важным социальным стратегическим инициативам.

Корпоративная социальная ответственность является важнейшим принципом работы ГУП «Мосгортранс».

Деятельность предприятия в этой области носит системный характер и направлена на создание эффективных и безопасных рабочих мест, обеспечение социальной защищенности

работников, непрерывное профессиональное развитие персонала, поддержание благоприятной социальной обстановки.

В ГУП «Мосгортранс» также сформирована комплексная система мотивации, которая обеспечивает максимальную заинтересованность работников в результатах своего труда и достижении стратегических целей.

Оценка влияния проводимой политики на транспортную инфраструктуру Москвы – сложный вопрос, требующий учета различных факторов. Однако есть несколько ключевых областей, в которых политика играет ключевую роль.

1. Развитие общественного транспорта. Правительство Москвы стремится создать благоприятные условия для пользования общественным транспортом, одновременно увеличивая его пассажиропоток. Эта политика предполагает модернизацию метро, расширение трамвайных линий и строительство новых выделенных полос для общественного транспорта.

2. Улучшение дорожной инфраструктуры. Городские власти уделяют особое внимание развитию дорожной инфраструктуры и улучшению условий для автомобильного транспорта. Это включает в себя строительство новых дорог, расширение существующих магистралей и модернизацию дорожного покрытия.

3. Ограничение использования автотранспортных средств. Принимаются меры по ограничению использования автотранспортных средств для борьбы с загрязнением окружающей среды и уменьшения заторов на дорогах. Это включает в себя ограничение въезда в центр города для определенных категорий транспортных средств и внедрение системы электронного документооборота при перевозке грузов.

4. Содействие развитию велосипедной инфраструктуры. В соответствии с экологической повесткой дня, городские власти активно предпринимают усилия по стимулированию развития велосипедной инфраструктуры.

В Москве обустроены специализированные велосипедные дорожки, созданы пункты проката велосипедов, предусмотрены места для хранения велосипедов в общественном транспорте. В целом стратегия Правительства Москвы сосредоточена на расширении транспортной инфраструктуры столицы и улучшении условий мобильности для ее жителей. Однако каждая мера имеет свои достоинства и недостатки, а их эффективность зависит от успешного выполнения и приведения в соответствие с требованиями населения. Например, расширение сети общественного транспорта может уменьшить пробки на дорогах и загрязнение воздуха, хотя и требует значительных инвестиций и потенциально создает неудобства для определенных групп лиц.

Аналогичным образом, введение ограничений на использование автотранспортных средств поможет снизить ущерб окружающей среде и уменьшить заторы на дорогах, но также это может нарушить распорядок дня людей, которые в значительной степени полагаются на автомобили для удовлетворения личных потребностей.

Развитие велосипедной инфраструктуры может способствовать повышению благосостояния жителей и смягчению последствий загрязнения окружающей среды. Однако это также сопряжено с определенными рисками на дорогах и может вызвать дискуссии относительно необходимости подобных инициатив. Таким образом, эффективность политики в области транспортной инфраструктуры, проводимой Правительством Москвы, зависит от учета множества факторов, включая потребности граждан, доступность и удобство видов транспорта, а также социально-экономические соображения.

Для улучшения транспортной ситуации предлагается осуществить ряд мер, основные из которых направлены на увеличение провозной способности транспорта общего пользования и повышение комфорта пассажиров, а также сдерживание использования личного автомобильного транспорта в рабочие дни. В ходе реализации Государственной программы города Москвы «Развитие транспортной системы» (далее – Государственная

программа) планируется осуществление мер, выполняемых в тесном взаимодействии с населением города и рассчитанных на период до 2025 года.

Результатами выполнения Государственной программы должны стать:

- увеличение объема перевозок пассажиров транспортом общего пользования;
- сокращение интервалов движения транспорта общего пользования;
- повышение комфортности поездок на транспорте общего пользования за счет увеличения количества пассажирских мест и использования подвижного состава новых типов, приспособленных для перевозки маломобильных групп населения;
- расширение функционала интермодальных проездных билетов (проездных билетов, действующих на различных видах транспорта общего пользования);
- оптимизация системы платных парковок в центральной части города и формирование данной системы в местах значительного притяжения автомобильного транспорта;
- сокращение количества поездок на легковом автомобильном транспорте в центральную часть города;
- снижение количества транзитных грузовых перевозок через город;
- закрытие начальных и конечных остановочных пунктов по межрегиональным маршрутам регулярных перевозок, не зарегистрированных в реестре остановочных пунктов межрегиональных маршрутов регулярных перевозок;
- создание системы связующих проездов (хордовых и рокадных направлений) между сегментами улично-дорожной сети города Москвы;
- формирование новых сервисов, позволяющих планировать, оплачивать и осуществлять поездки на разных видах транспорта общего пользования;
- повышение экологичности транспорта общего пользования;
- повышение безопасности пассажиров на транспорте общего пользования;
- внедрение передовых технологий в транспортную систему города Москвы.

Планируется развитие дублирующих направлений магистральных радиальных автомобильных дорог, системы хордовых связей между ними, а также дальнейшее строительство пешеходных переходов и искусственных сооружений на улично-дорожной сети, в том числе на пересечениях с железными дорогами. Необходимо повышать эффективность системы управления дорожным движением, развивать новые виды транспорта, уделять повышенное внимание дальнейшей работе по приспособлению подвижного состава транспорта общего пользования для маломобильных групп населения. В 2023 году планируется ввод в эксплуатацию новых центральных диаметров Московской железной дороги (Московских центральных диаметров) на Ленинградско-Казанском (МЦД-3) и Киевско-Горьковском (МЦД-4) направлениях, что улучшит транспортную доступность для 5 млн. жителей города Москвы и Московской области. Парк электробусов по итогам 2025 года составит более 2 800 единиц, увеличение числа электробусов позволит сократить вредные выбросы в атмосферу. В 2022 году весь наземный городской пассажирский транспорт перешел на тактовое расписание – регулярный и предсказуемый график движения с равными интервалами 5-8 минут в часы пик между рейсами.

Планируемые макроэкономические показатели по итогам реализации Государственной программы в 2025 году [2]:

- объем пассажирских перевозок на транспорте общего пользования достигнет 5,08 млрд. пассажиров в год;
- доля транспорта общего пользования в среднесуточном объеме пассажирских перевозок в рабочие дни достигнет 66 процентов;
- плотность улично-дорожной сети на квадратный километр площади Москвы увеличится до 2,54 км/кв.км с учетом присоединенных к городу Москве с 1 июля 2012 г. территорий.

Интеграция современных технологий в транспортную систему столицы - в центре внимания ГУП «МОСГОРТРАНС» [3].

В последние годы отмечается существенная положительная динамика в развитии единой транспортной системы города.

Правительство Москвы прилагает колоссальные услуги в развитии транспортной системы города.

Достаточно важными аспектами в развитии транспортной системы города и избавлении его от пробок, могут стать следующие шаги:

1. Создание бесветофорного наземного автомобильного движения в городе. Это предполагает строительство подземных переходов для пешеходов или надземных пешеходных мостов. На период реализации этой программы, целесообразной представляется интенсификация работы ГИБДД Москвы по созданию и развитию системы «зеленой волны» светофоров.
2. Продолжение работы по реконструкции развязок на сложных узлах пересечения магистралей в городе, а также на вылетных магистралях, в частности, при пересечении со МКАД.
3. Строительство над основными магистралями второго яруса автомобильных дорог с целью оптимального использования пространства и при безусловном сохранении исторического облика Москвы, особенно в центральной ее части.
4. Совершенствование системы дорожных знаков
5. Развитие перехватывающих парковок.

Таким образом, транспортно-состоятельная планировка города – это идеал, к которому нужно стремиться.

Выводы:

Транспортная политика – важнейшее направление политики территории, которая направлена на формирование качественной и удобной транспортной системы.

Транспортная политика реализуется в отношении транспортной системы города и её структурных элементов, к которым относят: систему общественного транспорта, улично-дорожную сеть, а также пешеходную и велосипедную инфраструктуру.

В стратегию развития транспортной системы г. Москвы и Московской области на период до 2035 года включено 15 ключевых подпрограмм, целью каждой подпрограммы является увеличение провозной способности наземного городского пассажирского транспорта, улучшение качества и комфорта перевозок.

Литература:

1. Карпычева, М. В. Транспортная и распределительная логистика : учебное пособие / М. В. Карпычева. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 90 с.
2. Колочева, В. В. Транспортная логистика : учебное пособие / В. В. Колочева, С. А. Максимов, В. А. Назаркина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2021. — 88 с.
3. Мишина Н. В. Транспортная политика как отраслевая подсистема политического управления // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки СКАГС. – 2021. – № 2. – С. 139–144.
4. Официальный сайт ГУП «Мосгортранс» // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mosgortrans.msk-i.ru/> (дата обращения: 04.04.2024).
5. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года (в ред. от 12.03.2018 г.) [Электронный ресурс] // Электронный фонд «Консорциум Кодекс» – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902132678> (25.03.2024 г.)

БЕЗОПАСНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ КАК АСПЕКТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Кутайцева О.Н.,

к.т.н., зав. магистратурой,

Институт экономики и управления в промышленности

E-mail: okutaitseva@rosinstitut.ru,

SPIN-код: 7241-4403, AuthorID: 1161113,

Аннотация. Данная статья посвящена проблеме текучести кадров в современных социально-организационных условиях. Безопасность занятости в разрезе текучести кадров рассматривается как одна из составляющих экономической безопасности. В работе безопасность занятости предстает многогранным явлением. В рамках исследования рассматривается алгоритм управления текучестью кадров, при этом особый акцент делается на его цикличность и целостность. Подробно рассматривается природа и причины исследуемых явлений, имеющих место в современной организационной среде. Делается вывод о необходимости системной, последовательной и алгоритмизированной работы, направленной на минимизацию текучести кадров в современных компаниях и об эффективности изложенных в исследовании управленческих предложений, направленных на минимизацию текучести кадров.

Ключевые слова: текучесть кадров, персонал, мотивация, увольнение, наем.

Введение.

Под этим понятием подразумевают совокупность факторов, обеспечивающих стабильность и устойчивость экономики, способность развиваться и достигать высоких финансовых результатов. Об экономической безопасности можно говорить, если внешние негативные факторы не оказывают глобального влияния на реализацию заявленных целей. Также важным условием считается постоянный рост или хотя бы сохранение прежних позиций. Что еще включает в себя ЭБ:

- безопасность занятости;
- стабильную платежеспособность;
- инвестиции в передовые технологии;
- защищенность от внешних и внутренних угроз.

Экономическая безопасность предприятий - это стабильное функционирование, оптимальное использование имеющихся ресурсов и предотвращение всевозможных угроз, которые могут привести к финансовому ущербу.

То есть в широком смысле экономическая безопасность – это финансовая, кадровая, технико-технологическая и информационная безопасность. Все эти аспекты оцениваются на основании количественных и качественных показателей, характеризующих деятельность организации.

Рассмотрим подробнее безопасность занятости.

Расхожая социально-аксиоматическая фраза о том, что кадры решают всё, сказанная задолго до становления современного корпоративно-производственного облика мира, не теряет актуальности даже в эпоху технологизации и компьютеризации профессионального пространства. Так, по нашему мнению, происходит по причине того, что профессия есть социально-экономическое явление, следовательно, и экономическую, и социальную сущность имеют и профессиональная среда, профессиональный коллектив, профессиональная

деятельность; и в целом любые профессиональные взаимодействия и отношения не теряют, а, наоборот, даже актуализируют свой социальный компонент даже в технологическо-производственную эпоху. Можно предположить, что технологизация, компьютеризация, цифровизация и прочие подобные процессы имеют социальную значимость, но не социальную сущность, по причине чего влияют только на экономическую, но не на социальную сторону социально-экономических процессов.

Известно, что производственно-трудовые отношения помимо сугубо экономико-управленческих несут в себе и психологические и прочие гуманитарные аспекты, в которых текучесть кадров в той или иной степени ухудшает социально-корпоративную среду предприятия, отрицательно влияя на его эффективность.

На практике проблема текучести кадров часто проявляется в отношении к ней со стороны руководителей в первую очередь среднего звена, которые решают ее (и в целом обращают на нее внимание) на локально-спонтанном уровне в случае увольнения конкретного сотрудника и необходимости закрыть конкретную позицию, участок, объем работы и пр. На системном уровне, как показывают социальные наблюдения, в частности собственный опыт работы, эта проблема решается и рассматривается редко.

Отсутствие системного подхода к минимизации текучести кадров идет вразрез с системной природой данного явления, которое по сути многогранно и содержит в себе, как уже говорилось выше, множество аспектов профессиональной жизнедеятельности, каждый из которых может рассматриваться в отдельном научно-практическом разрезе.

Не вызывает сомнения тот факт, что управленческие аспекты, сопряженные с управлением текучестью кадров современных компаний в нынешних реалиях весьма сложны с точки зрения своей экономической природы. Решение проблемы привлечения сотрудника не: может сводиться только к его поиску и подбору, но и предполагает адаптацию, обучения, профессиональное и личностное вовлечение в корпоративную среду, формирование устойчивой мотивации к профессиональной деятельности и пр. Несмотря на то, что определенная работа в этих направлениях в целом в компаниях в наши дни ведется, текучесть кадров имеет место быть, что лишний раз подчеркивает сложность явления и необходимость комплексной работы в его решении.

Цикличность профессионально-корпоративных процессов обуславливает понимание методологического подхода к решению соответствующей проблемы, которой подразумевает этапность и алгоритмизацию как основные структурные свойства комплекса принимаемых мер и предлагаемых решений в данном направлении.

Корпоративно-циклический алгоритм управления текучестью кадров и его методы в условиях рыночной экономики имеют специфические особенности по сравнению с прежними условиями хозяйствования. В плановой системе хозяйства, работнику, начинавшему трудовую карьеру на каком-то предприятии, было предопределено работать там долго, и, зачастую, вне зависимости от того, хочет он этого или нет. Система приёма-увольнения в чем-то напоминала японскую систему пожизненного найма: хотя и была свобода и возможность менять место работы хоть раз в месяц, в этом все равно не было много смысла – дифференциация уровней оплаты труда разных отраслей и предприятий была незначительна. В современных же условиях сдерживающих факторов движения рабочей силы не существует. Во многом поэтому с каждым годом уровень текучести кадров все больше увеличивается [4, с. 216].

Процесс от набора новых сотрудников до их полноценного вовлечения в профессиональный коллектив может быть весьма затянут по времени. В это время предприятие несет убытки, связанные с затратами на все эти процессы, и это притом, что невозможно обеспечить полную гарантию профессиональной адаптации каждого нового человека, при этом чем более профессиональный сотрудник, чем более сложная и наукоёмкая работа, которую он выполняет, тем большие убытки несет компания.

Указанные условия определяют целостность и системность как основные сущностно-содержательные составляющие алгоритма управления текучестью кадров. Другое его ключевое свойство – цикличность идёт в унисон с природой корпоративных процессов. Цикличность алгоритма управления текучестью кадров подразумевает линейную совокупность системно-взаимосвязанных содержательных этапов, каждый из которых содержит в своём деятельностном поле решение конкретной задачи от выявления природы проблемы в конкретных социально-организационных условиях до разработки результирующих предложений с оценкой их эффективности и эмпирической проверкой в условиях реальной производственной среды.

Методы и принципы исследования

Указанные выше проблемно-стартовые условия определяют совокупность элементов методологического инструментария, реализуемых в настоящей работе. Исследование основывается на слиянии теоретических и практических методов научного анализа. К первым относится анализ состояния современного публикационного пространства, сущностный анализ, подразумевающий выявление сущностно-содержательной специфики рассматриваемых явлений и процессов, а также анализ социально-эмпирического опыта и синтез итоговых результатов. Ведущим практическим методом выступает проектирование, на основе которого выстраивается корпоративно-циклический алгоритм управления текучестью кадров на предприятии со свойственными ему вышеуказанными признаками. К последней группе методов мы отнесём также экономическую оценку эффективности разработанных предложений, подтверждающую их валидность и содержательно-методическую ценность.

В построении предложенного алгоритма применяется также и метод абстрагирования, содержащий в данном случае ярко выраженные признаки интегральной функции: будучи сугубо теоретическим по природе, он затрагивает эмпирические и методологические аспекты работы во многом определяя дедуктивный и аналитико-синтетический характер предлагаемого исследования.

3. Основные результаты

В начале нашего исследования мы отметим, что, по нашему мнению, естественный уровень текучести кадров, имеющий математическое значение, в пределах 3-5% от численности штата и в целом персонала компании и повышенный уровень, который фактически вызывает недопустимые экономические потери следует различать как сущностно близкие, по при этом практически нетождественные социально-экономические явления [1, с. 176].

Естественный уровень текучести имеет даже положительные стороны, в том плане, что он способствует обновлению коллективов, которое в свою очередь способствует привнесению новых идей и в целом избеганию социального «застоя» в профессиональной среде. Подобный процесс имеет социальную природу, поэтому он происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны руководства, кадровых служб и других субъектов кадрового организационного менеджмента. К этому стоит добавить, что определённая доля работников уходит на пенсию, в декретный отпуск, на службу в армию и пр. другая - увольняется по различным объективным, никаким образом не связанным с неудовлетворенностью работой причинам, на их место приходят новые сотрудники – так функционирует каждое предприятие [3, с. 36].

Однако в том случае, если текучесть кадров в организации существенно превышает 3-5%, издержки для компании становятся значительными, причём они имеют тенденцию к увеличению с возрастанием смены числа увольняющихся и приходом новых сотрудников.

Приведём ниже конкретные потенциальные экономические потери, которые может испытать компания по причине высокой текучести.

- 1) ухудшение обслуживания оборудования;
- 2) снижение качества производимой продукции;
- 3) простоями оборудования вследствие образования пустующих рабочих мест;

4) снижение производительности труда из-за ухудшения слаженности работы коллектива по причине дезадаптации новых сотрудников;

5) снижение производительности труда по причине роста уровня конфликтности социально-профессиональной среды [10, с. 239].

Таким образом, методический инструментарий управления текучестью кадров должен быть обусловлен, а именно тесно увязаны с теми конкретными финансовыми издержками и экономическими потерями, которые компания несёт при чрезмерной текучести кадров. С другой же стороны необходимо учитывать, что сама борьба с текучестью кадров – требует затрат. Разумеется, эти затраты должны соотноситься и вторые не могут быть больше первых, в противном случае текучесть кадров станет «наименьшим из зол» и более «выгодным вариантом». Здесь соответственно приобретает актуальность вопрос оптимизации средств, выделяемых для минимизации текучести и экономической эффективности работы в данном направлении.

В корпоративно-циклическом алгоритме минимизации текучести кадров в организации в качестве основы кадрового менеджмента предстаёт установление закономерностей процесса текучести кадров и зависимости её интенсивности от социально-демографических характеристик работников. Знание этих параметров лежит в основе прогнозирования количества увольнений работников и поиска путей амортизации отрицательного влияния названных факторов. Например, потенциальный уровень текучести может быть спрогнозирован в зависимости от временного промежутка пребывания работников в организации, по причине известной обратной зависимости интенсивности увольнений по собственному желанию, от стажа работы в компании.

С позиций управляемости в плане минимизации факторы текучести можно разделить на три группы. К первым следует отнести внутренние факторы, то есть те, которые возникают в самой организации, а именно уровень заработной платы, условия труда, материально-техническое обеспечение труда, уровень его автоматизации, перспектива карьерного, профессионального и финансового роста и т.п.

Ко второй группе мы отнесём социально-личностные факторы, а именно возраст работников, уровень их образования, сферу профессиональных интересов, опыт работы и прочие элементы профессионального бэкграунда. В третью группу входят внешние по отношению к организации факторы, такие как экономическая ситуация в регионе, конъюнктура рынка труда, семейные обстоятельства, прочие обстоятельства и ситуации в том числе форс-мажорного характера и т.п.

Поэтапно приведение уровня текучести к приемлемому значению может быть представлено, в частности, через возможность планирования потенциальных увольнений, и соотнесения процессов увольнения с процессами найма, а также оказываемую организацией помощь увольняемым работникам. Решение этих вопросов требует ситуационного анализа конкретной организационной среды того или иного предприятия [11 с. 57].

На основе обобщения изложенных выше теоретических и практических аспектов текучести кадров как социального явления вся деятельность по минимизации текучести кадров общего кадрового менеджмента может быть заключена в единый корпоративно-циклический алгоритм, состоящий из следующих стадий.

- 1) Определение уровня текучести кадров
- 2) Определение экономических потерь, вызванных текучестью
- 3) Определение конкретных причин текучести кадров
- 4) Определение системы мероприятий, направленных на преодоление излишнего уровня текучести
- 5) Определение эффекта от осуществления разработанных мер по преодолению излишнего уровня текучести.

В последующей части нашей работы мы рассмотрим содержание каждого из предлагаемых этапов деятельности кадровых служб и прочих субъектов организационного менеджмента по минимизации текучести кадров на основе выдвигаемых предложений.

1 этап. Определение уровня текучести кадров

Данная стадия требует в первую очередь ответа на главный вопрос, заключающийся в том, является ли уровень текучести настолько высоким, что приводит к существенным экономическим потерям, недополучению прибыли предприятием, ухудшению производительности труда, к социальным внутрифирменным проблемам вроде роста конфликтности и пр. Иными словами, насколько далека текучесть кадров в компании от статуса нормального социально-экономического явления.

При определении индикативного уровня желательно провести анализ динамики показателей предприятия за возможно больший период времени (последние годы), а также выявить наличие и величину сезонных колебаний текучести.

Для описания процесса текучести традиционно используется комплекс взаимосвязанных показателей. Основным из этих показателей является коэффициент фактической текучести, который рассчитывается как отношение числа уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности за тот же период. Данный коэффициент может быть применён для характеристики потенциальной текучести, если в числитель подставить не число уволенных, а число работников, ответивших, что у них имеется желание сменить место работы, к числу опрошенных. Последнее, однако, в современных условиях сложно реализовать на практике, поскольку в условиях экономической нестабильности крайне мало людей готовы говорить о желании уволиться без договоренности с новым работодателем. Для рассматриваемых нами целей используются также структурные коэффициенты текучести (коэффициенты интенсивности текучести), которые рассчитываются как отношение коэффициента текучести данной группы к общему коэффициенту текучести.

Для рассматриваемых нами целей используются также структурные коэффициенты текучести (коэффициенты интенсивности текучести), которые рассчитываются как отношение коэффициента текучести данной группы к общему коэффициенту текучести.

2 этап. Определение отрицательного экономического влияния, порождаемого сменой кадров.

Необходимость этого этапа обусловлена значимостью оценки состояния проблемы по причине того, что смена работников, как уже говорилось выше, выступает естественным феноменом социально-экономического характера. Так только сам факт её наличия не говорит о проблемах, неэффективности и прочих отрицательных характеристиках работы компании. Поскольку текучесть кадров в полной мере победить невозможно, это не может выступать самоцелью. Так как смысл управления текучестью заключается в минимизации потерь, оценка их существенности предстаёт важным шагом. Помимо важности этот этап характеризуется трудоемкостью по причине того, что в его рамках имеется необходимость в специализированных статистических данных.

Выделим две группы видов потерь и издержек, порождаемых текучестью кадров:

1. Уход сотрудника (увольнение).

а) Снижение мотивации и производительности труда в период, предшествующий увольнению. При этом под данным периодом следует понимать не только срок пребывания на рабочем месте после официального заявления об уходе, но в целом всё то время, когда работник уже для себя решил, что не планирует сотрудничать с организацией. Совершенно очевидно, что при таком положении вещей человек не будет выкладываться на все сто процентов, подспудно или же просто откровенно экономя силы, энергию, эмоции и пр. для новой работы, которая, по его мнению, должна быть лучше, следовательно, более достойной указанных личностных вложений. Проблема заключается ещё и в том, что этот срок может быть очень долгим, так как в современных условиях мало сотрудников решаются уйти с

работы, не найдя сначала другую. Если человек не находится в состоянии безработного, а всё еще держится пусть и не на полностью устраивающей работе, он имеет возможность более тщательного выбора и поиска места трудоустройства. Торопиться в такой ситуации, действительно, неразумно, потому что есть риск поменять «шило на мыло». Для компании же нахождение на рабочем месте немотивированного и в мыслях уже расставшегося сотрудника означает не только потерю эффективности, но и управленческие трудности. Очень сложно управлять человеком, которому не страшно даже увольнение, потому что он сам собрался увольняться. К этой издержке стоит отнести и время, теряемое на переговоры с подобным работником.

б) Время, потраченное на документальное оформление увольнения, является, вероятно, незначительной издержкой, для больших компаний, где в кадровых службах работают много специалистов. Для компаний с небольшим штатом подобных работников это может представлять вызов, поскольку постоянная необходимость оформления документации увольняющихся людей требует усиления уже самой кадровой службы, что тоже выступает экономической издержкой.

в) Ухудшение психологического климата в коллективе и снижение уровня трудовой и исполнительской дисциплины. Последнее особо актуально в том контексте, что взаимоотношения работников, определяющие психологический климат в организации, непосредственно влияют на производительность труда и на отношение персонала к своей работе, а также к руководителю [7, с. 258]. Природа этой издержки заключается в том, что постоянная смена сотрудников формирует у остающихся работников чёткое представление, что они «трудятся в компании, где никто не хочет работать», следовательно, руководство уже и так должно быть им благодарно за то, хотя бы они не увольняются. Естественно подобные условия и установки создают благодатную почву для «профессионального разврата». В таких условиях аналогичным образом у руководства есть риск терять рычаги управления, что приводит к минимизации производительности труда.

2. Наём нового работника.

А. Оплата услуг СМИ, либо специализированных порталов для привлечения кандидатов. Данный вопрос не является существенным при точечном размещении вакансий, однако, регулярная публикация одних и тех же объявлений выступает значимой экономической издержкой. Сюда же можно отнести работу по повышению привлекательности компании в глазах потенциальных сотрудников, для которой нужны услуги профессиональных PR-менеджеров, которые, разумным образом, должны быть в штате, если она в этом постоянно нуждается.

Б. Время, затрачиваемое на отбор кандидатов. К этой издержке относятся все действия, направленные на отбор и обсуждение резюме; проверку рекомендаций, и сведений, представленных кандидатом; время, потраченное на собеседование с кандидатами; время которое может попросить на раздумье подходящий кандидат, который, вероятно, сам выбирает из нескольких предложений, а это в свою очередь не даёт никаких гарантий того, что по итогам этот человек окажется в твоей компании и т.д. и т.п. На любом рынке очевиден принцип, что если выбирать что попало (в данном случае кого попало), то можно рассчитывать лишь на удачу, которая является иррациональной категорией и не может служить обоснованием управленческой деятельности. Привлечение же первого изъявившего желание работать на высококвалифицированные, наукоёмкие должности и вовсе крайне губительно, поскольку влечёт издержки не только количественного характера, о которых говорилось выше, но и качественные потери в профессионально-управленческом процессе.

В. Оформление новых работников. Эта издержка аналогична той, о которой говорилось в контексте увольнения сотрудников. Сюда следует включить все трудовые ресурсы, затрачиваемые на оформление личных дел и внесение данных в соответствующие электронные базы.

Г. Адаптация новых работников. В данную группу издержек следует отнести все трудовые затраты, вызванные дополнительной нагрузкой на работников, связанные с необходимостью помощи новичкам. Эта издержка имеет и этико-психологический аспект: если в компании многие хотят уволиться, то вероятно, среди тех, кто призван помочь новичкам, тоже есть такие сотрудники. Вводя нового человека в курс дела следует подчеркивать преимущества компании, работы, должности и пр. для создания позитивного настроения и высокого уровня мотивации, однако, в подобном случае есть риск распространения негативных настроений и передачи их новым сотрудникам, что, разумеется, только увеличит текучесть.

Д. Пониженный уровень производительности труда в течении первого месяца (или даже месяцев) работы на уровне в среднем около 80% от нормативного). Действительно, даже очень опытный человек не может сразу демонстрировать высокий результат, особенно это касается работы организационного характера, подразумевающей детальное знакомство со всеми организационными процессами как условие эффективного труда. Отношения в коллективе, как известно, влияют на профессиональные взаимодействия, следовательно, их тоже можно отнести к организационным процессам. Если в организации плохой микроклимат, но многие взаимодействия содержат потенциальный дискомфорт, что усложняет адаптацию нового человека.

Указанные издержки можно назвать прямыми, поскольку они подразумевают конкретно выражаемые затраты. Однако необходимо добавить, что возникают также и косвенные издержки в виде возможного недовольства вышестоящего руководства, клиентов и других участников профессионального процесса частой сменой кадров [5, с. 54].

Так существует реальная необходимость комплексной оценки ресурсных потерь в аспекте совокупности выплаты выходных пособий увольняющимся работникам; затраты рабочего времени сотрудника кадровой службы или руководителя, оформляющего увольнение; потерь, вызванных судебными издержками в связи с незаконным увольнением; потерь, вызванных проведением процедуры найма работников на вакантное рабочее место; затрат на обучение и адаптацию принятого на работу сотрудника; снижение производительности труда сотрудников, решившихся уволиться; затрат на формирование стабильных трудовых коллективов с нормальным социально-психологическим климатом.

3 этап. Определение конкретных причин текучести кадров.

Выше неоднократно отмечалось, что высокий уровень текучести кадров может быть вызван как спецификой производственно-хозяйственной деятельности предприятия, так и несовершенством системы управления им. В первом случае речь идёт об объективных причинах, то есть конкретной проблемы как таковой не существует, и никаких решений не требуется. Во втором случае требуются усилия, нацеленные на выявление слабых мест в кадровом менеджменте организации [6, с. 44]. Важный аспект связан с определением мотивационной структуры выбытия кадров. Она основывается на реальных причинах, побуждающих работника принять решение об уходе из компании. Совершенно очевидно, что реальные причины могут не совпадать с официально озвученными. При подобных обстоятельствах статистика службы кадров в лучшем случае лишь частично может дать ответ на вопрос – почему уволился работник. Совершенно очевидно, что обобщенная формулировка «по собственному желанию» может быть вызвана как финансовыми, так и личными причинами. При этом крайне редко официально называются вторые, ввиду чего, например, увольняющийся из-за плохих отношений в коллективе человек сошлётся на, скажем, низкий уровень заработной платы либо же вовсе на объективный фактор вроде удаленности от нового места жительства и пр. Данные аспекты с трудом поддаются экономическому исследованию, потому что не является секретом, что из соображений этики некорректным представляется афишировать субъективные причины ухода из компании.

Широко известна общая схема социального поведения человека, сводящаяся к формуле «потребности – интересы – мотивы – действия». В благоприятных социальных условиях

основным условием реализации потребностей, а, следовательно, и интересов является труд на предприятии. В этих условиях текучести кадров быть не может или почти не может в принципе, как явления не существует, поскольку отсутствует её первопричина. Тем не менее существует широкий спектр обстоятельств, при которых предприятия обладают далеко не одинаковыми условиями для реализации этих потребностей, что порождает и проблему текучести кадров. С одной стороны, в условиях нарастающего дефицита квалифицированных кадров эти виды дифференциации предприятий между собой служат достаточно сильным импульсом для возникновения текучести кадров. С другой стороны, в самих производственных коллективах предприятий наблюдается дифференциация по потребностям и интересам отдельных категорий трудящихся (рабочих, с дифференциацией по разрядам, инженерно-технических работников, служащих, учеников и т.д.).

Между многими из этих признаков имеется довольно тесная связь и взаимообусловленность, что приводит к выделению социально-демографических групп трудящихся, отличающихся наличием определенных потребностей и интересов, которые они стремятся удовлетворять в процессе или посредством трудовой деятельности на определенном рабочем месте.

Структура этих потребностей не является стабильной. Она подвижна под влиянием, по крайней мере, трёх групп факторов. Во-первых, она может изменяться под влиянием удовлетворения жизненно важных потребностей; во-вторых, под влиянием изменения качественных характеристик тех, кто входит в данную социально-демографическую группу, в-третьих, под влиянием изменений условий производства, дающих более широкие, чем раньше, возможности для формирования и удовлетворения новых жизненных потребностей.

В свою очередь целевые и ценностные установки групп могут быть объективно определены присущими их представителям социальными ролями. На этой основе возможно определить конкретные причины кадровой текучести. Подобный анализ осуществляется на основе изучения процессов смены работников как с количественной, так и с качественной стороны, которые характеризуются, мотивами, причинами и факторами текучести. В число наиболее распространённых причин увольнений работников входят те, которые можно условно подразделить на три группы:

- 1) причины, связанные с семейно-бытовыми обстоятельствами,
- 2) причины, связанные с неудовлетворенностью работников условиями труда и быта,
- 3) причины, связанные с нарушениями трудовой дисциплины.

Отметим, что третья группа фактически порождается первыми двумя, поскольку сложно представить себе ситуацию, что человек, которого на работе всё устраивает, будет вести себя неподобающим образом.

Мотив увольнения является отражением его причин в сознании работника и устанавливается в процессе беседы с увольняющимся. Мотивы в данном случае подразделяются на несколько групп: профессионально-квалификационные; личностно-психологические; организационные (условия труда); материальные; социальные (отношения в коллективе) и прочие. Структура и общая частотная совокупность мотивов позволяет судить о конкретных проблемах организации и позволяет проводить ранжирование социальных проблем с точки зрения их актуальности. Все вышеуказанное позволяет говорить о том, что выявление мотивационной структуры увольнений и её анализ позволяет принимать аргументированные и адекватные решения в кадрово-управленческих вопросах.

В качестве результата анализа причин текучести кадров, который можно использовать как инструмент принятия управленческих решений в процессе движения кадров на предприятии нами предлагается определение потенциала текучести нанимаемых работников. Этот потенциал количественно представляет собой вероятность увольнения конкретного нанимаемого работника в зависимости от тех объективных данных, которыми располагает о кандидате кадровая служба предприятия. Его можно рассчитать на основе статистического анализа факторов, влияющих на текучесть кадров на данном предприятии, и применять для

определения системы мероприятий, которые направлены на преодоление излишнего уровня текучести.

4 этап. Определение и разработка системы мероприятий, нацеленных на нормализацию процесса высвобождения рабочей силы.

Все подобные мероприятия можно разделить на 3 основные группы:

Экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.);

Организационные (совершенствование процедуры приёма и увольнения работников, системы профессионального и карьерного продвижения сотрудников и др.);

Социально психологические (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и др.

Нужно признать, что вторая группа влияет на третью, поскольку если в организации есть перспективы карьерного роста, сотрудники становятся более мотивированным

При этом к конкретным мерам, которые могут реализовать предприятия для снижения текучести кадров можно отнести следующие:

- сокращение монотонного, малоквалифицированного труда,
- устранение несоответствия содержания труда на рабочем месте квалификации индивидуальным способностям и интересам работников,
- оздоровление условий труда,
- организация профессионального продвижения кадров и развитой системы повышения квалификации,
- улучшение бытовых условий в компании,
- совершенствование оплаты и стимулирования труда,
- специальные меры по адаптации молодых работников.

5 этап. Определение эффекта от осуществления разработанных мер, совершенствования процедуры увольнения, преодоления излишнего уровня текучести.

При разработке программы минимизации излишней текучести должен быть проведен сравнительный анализ издержек на проведение названных мероприятий и потерь из-за излишнего уровня текучести. Руководству компании в данном случае необходимо поступать точно так же, как и с инвестиционным планированием любого инновационного проекта – в случае если затраты на решение проблемы превысят экономический эффект от снижения текучести, возможен поиск других, более «дешевых» вариантов совершенствования работы с персоналом [8, с. 87]. Этот вопрос уже лежит в проблемном поле экономической оптимизации и эффективности работы компании.

Вначале по данным управленческого учёта на предприятиях осуществляется подсчёт суммарных потерь от текучести кадров. Приблизительный подсчёт можно проводить с помощью вышеупомянутого эмпирического коэффициента потерь в 20%- й доле оклада увольняемых. Так, если коэффициент текучести на исследуемых нами предприятиях в среднем за 15 лет составил 13,1%, то потери от текучести составляют приблизительно 2,62 % от годового фонда заработной платы. Приведение вследствие реализации предлагаемой методики существенной редукации уровня текучести к его естественной норме (3-5 %) позволит сэкономить около 2% годового фонда оплаты труда.

Обсуждение

Содержательное сравнение изложенных в данной статье результатов по сравнению с общей публикационной практикой последних лет в данной сфере позволяет говорить о том, что предложенный анализ и корпоративно-циклический алгоритм управления текучестью кадров содержат в совокупности элементы как содержательно-теоретической, так и практической новизны по следующим причинам.

Анализ публикаций РИНЦ и elibrary.ru демонстрирует, что в работах последних лет проблема текучести кадров в основном представлена либо с проблемно-обобщенных позиций, либо же рассматривается в разрезе определённого своего аспекта. Так наиболее часто

затрагиваются экономические, производственные, управленческие, социальные, и психологические вопросы, связанные с текучестью кадров как социально-экономическим явлением. Рассмотрение целостного алгоритма содержит признаки циклического подхода, что позволяет говорить об анализе жизни предприятия на некотором экономически значимом отрезке.

Мы полагаем, таким образом, что локальное аккумулирование научного и инструментально-методического знания в данной работе обусловлено комплексным характером рассмотрения текучести кадров как управленческого явления от его социальной природы до конкретных предложений с обоснованием их экономической пользы.

Заключение

Проведенный в статье содержательный анализ позволяет нам прийти к следующим выводам.

1. Текучесть кадров как организационное явление имеет сложную природу, сочетая в себе причинность как сугубо экономического, так и управленческого, социального и психологического характера. Так можно говорить о её методологическом статусе как гуманитарного явления, выходящего за спектр исследования экономической методологии.
2. В современных исследованиях на уровне журнальных статей текучесть кадров как объект исследования рассматривается как правило сквозь призму отдельного ее аспекта, в то время как существует пробел в комплексных ее исследованиях на уровне теоретического анализа и синтеза конкретных экономически обоснованных рекомендаций.
3. Эффективный корпоративно-циклический алгоритм управления текучестью кадров на предприятии должен быть разбит на пять взаимосвязанных этапов. К данным этапам относятся определение уровня текучести кадров; определение уровня экономических потерь, вызванных текучестью кадров; определение конкретных причин текучести кадров; определение системы мероприятий, направленных на нормализацию процесса высвобождения рабочей силы, совершенствование процедуры увольнения, преодоление излишнего уровня текучести; определение эффекта от осуществления разработанных мер, совершенствования процедуры увольнения, преодоления излишнего уровня текучести.
4. Указанная алгоритмизация в совокупности с проведением сравнительного анализа издержек на проведение названных мероприятий и потерь из-за излишнего уровня текучести позволяет привести уровень текучести кадров к его естественной норме (3-5%) позволит сэкономить около 2% годового фонда оплаты труда. Теоретически обоснованный алгоритм в совокупности с представленной расчетной методикой определяют локальную научную и методологическую новизну представленной статьи.
5. Предложенный алгоритм может ложиться в основу целевых программ не только локального характера, то есть нацеленных на минимизацию текучести кадров и в целом на оптимизацию процесса кадрового менеджмента, так и глобальных управленческих проектов, направленных на повышение эффективности не только отдельных компаний, но и глобальных корпораций.

Таким образом, предотвращение угроз широкого плана – одна из неотъемлемых составляющих экономической безопасности компании. Безопасность занятости является одним из аспектов экономической безопасности.

Литература:

1. Гунин В.К., Лестев Д.В. Текучесть кадров как экономическая проблема: причины и последствия // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2014. № 12. С. 43-47.

2. Елкина, О. С. Экономическая безопасность предприятия (организации) : учебник / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 313 с.
3. Кузнецова М.Н., Николаев М.В. Текучесть персонала в организациях и пути ее преодоления // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 4А. С. 853-862.
4. Кутайцева, О. Н. Алгоритм управления текучестью кадров промышленных предприятий / О. Н. Кутайцева, Д. Н. Лаптев, В. А. Бахметьев // Политика и общество. – 2024. – № 1. – С. 27-44.
5. Кутайцева, О. Н. Трудовой потенциал организации как социально-экономическая категория: содержательно-методологический анализ / О. Н. Кутайцева, О. В. Флеров, В. А. Бахметьев // Экономические исследования и разработки. – 2023. – № 12. – С. 159-170.
6. Оськина, Е. А. Экономическая безопасность на различных уровнях управления : учебное пособие / Е. А. Оськина. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2022. — 112 с.
7. Павлова Н.В. Удовлетворенность персонала как показатель эффективности кадровой работы // Гуманитарный научный журнал. 2022. № 2. С. 15-22.
8. Путилова О.В. Проблемы текучести кадров в организации // Общественные и экономические науки. 2019. С. 105-108.
9. Сакнова К.В. Проблема текучести кадров в современной России // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. 2019. С. 118-121.
10. Санталова М.С., Гладилина И.П., Соклакова И.В., Сергеева С.А. Причины текучести кадров в организациях // Сифра. Экономика. 2023. №1(1) С. 1-4.
11. Терегулова Н.Ф. Проблема текучести кадров и пути ее решения // Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты. 2016. С. 73-76.
12. Тимофеева М. А. Текучесть кадров: психологические аспекты // Управление персоналом. 2019. № 7. С. 28.
13. Удодова Е.П., Колесников А.В. Проблема текучести кадров и пути ее решения // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 2. С. 56-61.
14. Экономико-финансовая безопасность : Учебное пособие для студентов дневной и заочной форм обучения по специальности «Экономическая безопасность» / В. О. Кожина, О. Н. Кутайцева, А. А. Толмачев [и др.]. – Москва : Приднестровский университет, 2023. – 120 с.

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Шолохов С.А.,

старший преподаватель кафедры

[Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет](#)

SPIN-код: 2875-8425, AuthorID: 768926

Коньшев П.Н.

студент 5 курса

Институт экономики управления в промышленности

Аннотация. Статья посвящена вопросу обучения работников. Основной целью исследования является рассмотрение форм, методов и принципов обучения персонала, а также проблем в российской практике. Особое внимание уделено современным методам обучения и развития персонала, не получивших пока широкого распространения в России, такими как, например, коучинг. В наше время главные инвестиции, которые принесут организации высокую прибыль, качественные услуги и продукты - это сотрудники. Сотрудники, способные решить любую задачу и побороть любую проблему. Создать такую команду, можно только при наличии в организации надёжной и прогрессивной системы обучения.

В настоящий момент основную роль в управлении персоналом играет обучение работников предприятия. Настрой служащих на выполнение поставленных задач – основная задача сотрудников по управлению персоналом. В эпоху научно-технического прогресса, высокого уровня образования, компьютеризации, автоматизации и информатизации производства, усложнения бизнес-процессов, обучение персонала обретает существенное значение в области управления предприятием.

Еще более актуальным обучение персонала делает текущий мировой экономический кризис и антироссийские санкции. Предприятиям требуются хорошо подобранные, надежные и стремящиеся к трудовой самореализации личности, и перспективные сотрудники. В таких условиях встает вопрос о новых методах организации обучения сотрудников предприятия.

По данной тематике имеется достаточно много научных трудов российских и зарубежных ученых. таких, как П.Н. Якобсон, В.Г. Афанасьев, В.Г. Асеев, И.В. Бестуже Ив-Лада, В.М. Баранов, А.Г. Вельш, Г.Х. Гендлер, Г.Л. Журавлёва, А.Г. Здравомыслов, В.С. Магун, Г.Х. Попов, Т.Н. Мухамбетов, А.А. Ручка, В.А. Ядов, О.А. Соколова, а также и Ч. Барнард, ДЖ. Адаме, А. Маслоу, В. Врум.

Сегодня на российских предприятиях система обучения далека от совершенства, так как не привязана к конечному результату трудовой деятельности работников предприятия. Как правило, у работника имеется некий опыт, приобретенный либо в процессе обучения в ВУЗе, или опыт, приобретенный на предыдущих местах работы.

Обучение является важнейшим звеном системы управления персоналом, которое связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей организации и обеспечивает максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач.

Основная цель обучения персонала - обеспечить такую подготовку кадров, которая позволит качественно выполнять возложенные на них функции и обязанности, задачи и работы. Управление персоналом на предприятии выстраивается как система и каждое

конкретное направление деятельности в этой сфере (отбор, оценка, обучение, стимулирование персонала) должно подчиняться единой общей цели - обеспечению эффективной работы организации и ее динамичного развития. Обучение должно быть тесно увязано со всеми другими направлениями работы и поддерживать их.

Для новых работников обучение следует сразу за процедурой отбора, в ходе которого выявляется потребность новых работников в обучении. При этом входное обучение тесно связано с процессом их адаптации к работе в организации.

Для кадровых работников обучению часто предшествует ежегодная оценка рабочих показателей (аттестация). В процессе оценки рабочих показателей уточняется потребность работников в обучении для приведения в соответствие уровня их квалификации установленным в организации требованиям и стандартам. При этом могут быть выявлены работники, имеющие недостаток профессиональной подготовки, которые могут улучшить свои производственные показатели в результате обучения, а также те работники, чей потенциал позволяет выдвинуть их в резерв на продвижение, что также требует проведения соответствующего развивающего обучения. Работники предприятия должны видеть перспективу своей работы. Планирование обучения для перспективных работников является отдельным направлением, реализуемым в рамках внутрифирменного обучения персонала.

В зависимости от размеров организации работа в сфере обучения персонала может быть построена по-разному:

1. В крупных организациях создаются специализированные подразделения, занимающиеся обучением персонала. Многие российские и зарубежные компании имеют собственные учебные центры. Они занимаются как подготовкой по рабочим специальностям, так и обучением специалистов, руководителей и резерва на руководящие должности. Их основная задача - это развитие и повышение потенциала человеческих ресурсов с целью повышения конкурентоспособности своих компаний. Некоторые создают структурное подразделение, которые выполняют функции «мозгового центра». Как правило, оно входит в структуру отдела персонала.

2. В небольших фирмах работа по обучению и развитию персонала может выполняться в рамках традиционного отдела кадров. В этом случае обучение персонала реализуется исключительно силами внешних организаций, которое специализируется на профессиональной подготовке различных категорий работников. Работа по обучению и повышению квалификации персонала организации строится в соответствии с утвержденным положением, в котором указаны основные направления обучения и порядок работы по обучению и повышению квалификации. Этот отдел является частью кадровой службы (отдела персонала). Авторитет руководителя, который возглавляет отдел обучения, уступает авторитету тех руководителей, с которыми ему нужно взаимодействовать в процессе своей работы.

Среди задач, решаемых руководителями и специалистами отделов обучения, при разработке системы внутрифирменного обучения, можно выделить следующие:

Стратегические - руководитель отдела обучения совместно с вышестоящим руководством формулирует общий план деятельности в сфере обучения и повышения квалификации персонала.

Исследовательские - сбор информации до, вовремя и после обучения различных категорий персонала, ее анализ и обобщение полученных результатов - это задачи, которые необходимо решить при определении потребности работников организации в обучении и при разработке структуры и содержания учебных программ.

Методические - подбор методов обучения и разработка программ повышения квалификации и развития персонала. Это такие методы и формы обучения, которые помогают организации в достижении целей (повышение качества товаров и услуг, снижение себестоимости продукции, формирование новой организационной культуры, повышение отдачи от каждого работника).

Организационные - в решении этой задачи должны участвовать не только представители кадровой службы, но руководители всех уровней. Обучение персонала должно опираться на четкое распределение ответственности, ясную систему планирования и контроля.

Современные программы профессионального обучения представляют собой сочетание различных приемов подачи материалов – деловых игр, лекций, моделирование и другое.

Существует множество методов развития профессиональных знаний и навыков. Они разделяются на три большие группы – традиционные методы обучения, методы активного обучения и методы профессионального обучения.

К традиционным методам обучения относят лекции, семинары и учебные кино и видеофильмы. Эти методы используются при передаче и закреплении различных знаний.

Активные методы обучения большое внимание уделяют практической отработке передаваемых знаний, умений и навыков. Они имеют ряд преимуществ: облегчается восприятие нового материала, шире используется опыт слушателей, получая возможность четко увидеть модели эффективного и неэффективного поведения. К активным методам относят тренинги, программированное обучение, компьютерное обучение, групповые обсуждения, деловые и ролевые игры, ролевое моделирование, разбор практических ситуаций и баскет-метод.

На этапе обучения большинство отечественных компаний ограничиваются типовыми методами.

Универсального метода обучения, пожалуй, не существует, но можно составить под свой план профессионального развития программу, сочетающую несколько способов овладения материалом.

Однако перечень инструментов, применяемых для тех же задач в мировой практике, значительно шире. Рассмотрим современные методы обучения и развития персонала, не получившие пока широкого распространения в России.

Коучинг (от англ. coaching) - инструмент личностного и профессионального развития, формирование которого началось в 70-е гг. XX века. Корни его надо искать в спортивном тренерстве, позитивной, когнитивной и организационной психологии, в стремлении людей к осознанной жизни и постоянному, целенаправленному развитию.

Основная цель этого метода развития - сформировать у сотрудника умение самостоятельно находить решение проблем. В основном, коучинг ориентирован на управленческий кадровый резерв и проводится как индивидуально, так и для группы.

Наблюдение за сотрудником – на сегодняшний день самый популярный за рубежом метод обучения персонала. Суть его заключается в наблюдении за действиями сотрудника компании и изучении особенностей его работы. Подопечный становится «тенью» опытного специалиста в реальной рабочей обстановке и постоянно находится рядом с ним в течение одного - трех дней. Он вправе обсуждать все рабочие моменты не только со «старшим», но и с другими сотрудниками, а также узнавать об особенностях той или иной должности. Можно стать «тенью» любого специалиста организации - от линейного работника до менеджера высшего звена, в зависимости от того, какие навыки требуется сформировать.

Нужно понимать, что в наше время главные инвестиции, которые принесут организации высокую прибыль, качественные услуги и продукты - это сотрудники. Сотрудники, которые сформировали крепкую и надёжную команду. Сотрудники, способные решить любую задачу и побороть любую проблему. Создать такую команду, можно только при наличии в организации надёжной и прогрессивной системы обучения.

Заключение. Решение проблемы недостатка сотрудников может происходить не только через найм персонала, однако, и путем переобучения существующих работников.

При переобучении работников и формировании кадрового резерва у компании есть козырь: внутренние сотрудники уже знают культуру организации, адаптация на новой

должности пройдет значительно быстрее и легче как для сотрудника, так и для его наставника, руководителя.

По результатам исследования в компании ООО «ЛАДОМЕД» было подтверждено предположение о неоднородности кадровой политики по обучению персонала, многие могут не согласиться с жесткими требованиями и стандартами, который должен соблюдать каждый сотрудник, эти требования очень подробно описаны и касаются внешнего вида и поведения в торговом зале и общения с клиентами и т.д. Сотрудники, которые не выдерживают таких жестких требований и что приходится очень много учить материала и посещать тренинги, конечно уходят и в компании конечно есть текучесть кадров, но все-таки главная мотивация это заработанная плата и премии.

Люди - база любой организации. Ни одна организация в отсутствии человеческих ресурсов никак не сумеет добиться собственных целей. Из данных следует, что управление трудовыми ресурсами - один из важных качеств управления организацией в целом.

Несомненно, что управление персоналом является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, объем продаж, а, следовательно, и их себестоимость, прибыль предприятия и ряд других экономических показателей.

При проведении анализа движения персонала с целью предотвращения массовых увольнений необходимо в каждом конкретном случае разбираться с причиной увольнения работника. Как показывает практика, в основном это неудовлетворенность размером получаемой заработной платы, но как мы разбирали ранее, все-таки в компании ООО «ЛАДОМЕД» причина увольнения жесткие требования к выполнению стандартов компании, физический труд, обязательное посещение тренингов и прохождение аттестации. Для того чтобы готовить и обучать сотрудника в компании важно учитывать много факторов – это компетентная и развивающаяся служба управления персоналом, адаптация персонала, стратегия и тактика работы с подчиненными, методы руководства подчиненными, индивидуальный подход к каждому сотруднику, проведение аттестации.

Эффективная работа компании в условиях постоянно возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы на всех уровнях организации, от квалифицированных сотрудников зависит напрямую прибыль компании, успех и процветание.

Литература:

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 424 с.
2. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1: монография / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 240 с.
3. Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Книга 9: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 281 с.
4. Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 122 с.

HR В БОРЬБЕ ЗА КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Илларионов Ю.Н.,

Доцент кафедры экономики, к.т.н.

Институт экономики и управления в промышленности

E-mail: Illarionova1102@mail.ru

SPIN-код: 8519-5466, Author ID: 986084

Аннотация: Самое главное в работе HR-службы - это результат, обеспечивающий создание дополнительной рыночной ценности для компании. Они выделили ключевые роли этой службы - защитника интересов сотрудников, административного эксперта, катализатора изменений и стратегического партнера. Предложенные в статье подходы вполне можно реализовать на практике.

Ключевые слова: профиль, компетенция, «интервью», интервью-переговоры, ситуационные задачи, этапы собеседования.

Методы, технологии и практика HR (Human Resources) имеют дело с людьми и информацией и нацелены на повышение эффективности работы, потому что они создают инфраструктуру, которая оказывает влияние на сотрудников компании, ее клиентов, управленцев и инвесторов. Когда система управления человеческими ресурсами работает хорошо, она становится достойным примером успешного союза экспертного знания и потребностей бизнеса.

Ряд российских ученых подробно рассматривают, как правильно определить и развить профессиональные компетенции в области управления человеческими ресурсами для обеспечения успеха организации [1]. Ряд зарубежных авторов предлагают возможные способы передачи административной работы по управлению ресурсами внешним компаниям.

Они считают, что весь спектр работы менеджера по управлению делится на две части. Основной объем традиционной административной работы, требующий процессных навыков, – администрирование заработной платы, социальных программ, найм и увольнение персонала, кадровое делопроизводство, логистические аспекты обучения и т. п. – должен выполняться на очень высоком уровне. [2].

В процессе апробирования идей необходимо ставить и решить ряд вопросов:

- почему роль управления человеческими ресурсами с каждым годом становится все более важным;
- что надо конкретно делать, что бы организация более полно и эффективно удовлетворяла потребностям клиентов, инвесторов, менеджеров;
- какие новые методы и технологии работы с человеческими ресурсами сейчас зарождаются;
- как соотнести бизнес-стратегию с управлением человеческими ресурсами;
- как должна быть построена (или изменена) служба управления человеческими ресурсами, после освобождения ее от рутинной административной работы;

- как служба управления человеческими ресурсами может помочь в изменении эффективности, но и в создании материальной рыночной экономики;
- какими знаниями, умениями должен обладать менеджер по управлению персоналом, чтобы качественно (реально) влиять на бизнес результаты компании.

Именно эти вопросы остаются на повестке для осуществления в компаниях реинжиниринга, автоматизации или аутсорсинга функции управления человеческими ресурсами.

Основное внимание сотрудники управления человеческими ресурсами должны уделять результату, а не процессу как таковому и выстраивать работу всех кадровых систем. Мы верим, что творческая мысль и дисциплина помогут преобразовать идеи в реальные действия, направленные на достижение успеха организации.

Для HR-специалиста сформулированы ценности и начало трансформации означает следующее:

- управление человеческими ресурсами начинается не со службы управления персоналом, а с самого бизнеса; HR-специалисты стремятся стать полноценными игроками в бизнесе компании, что находит свое отражение этой роли: как бизнес-партнер, стратегический игрок, полноценный участник, игрок на поле бизнеса;
- конечные получатели продуктов бизнеса компании находятся на обслуживающем ее рынке (это и рынок конечных потребителей, которые приобретают товары и услуги компании и рынок акционеров. предоставляющих компании свой капитал).

Позиционирование HR как источника конкурентного преимущества компании обеспечивает уникальный продукт или услуга, которую другим компаниям повторить не удастся. И. то, что компания делает лучше своих конкурентов. Должно высоко цениться ее клиентами, акционерами, сотрудниками и менеджерами.

Создание конкурентного преимущества можно сравнить с «тестом кошелька». Внутренняя операция проходит это испытание, если ради нее клиенты или акционеры компании готовы «раскошелиться» и вложить свои средства в компанию, вместо то чтобы отдать их конкурентам.

Так, отдел новых разработок создает конкурентное преимущество, выпуская такой товар, который готовы покупать потребители, а отдел маркетинга – проводя рекламную кампанию, побуждающую клиентов и акционеров приобретать товар и акции компании. Служба управления персоналом успешно проходит «тест кошелька», если создает такие индивидуальные способности сотрудников и организационные возможности, которые значительно лучше, чем у конкурирующих компаний.

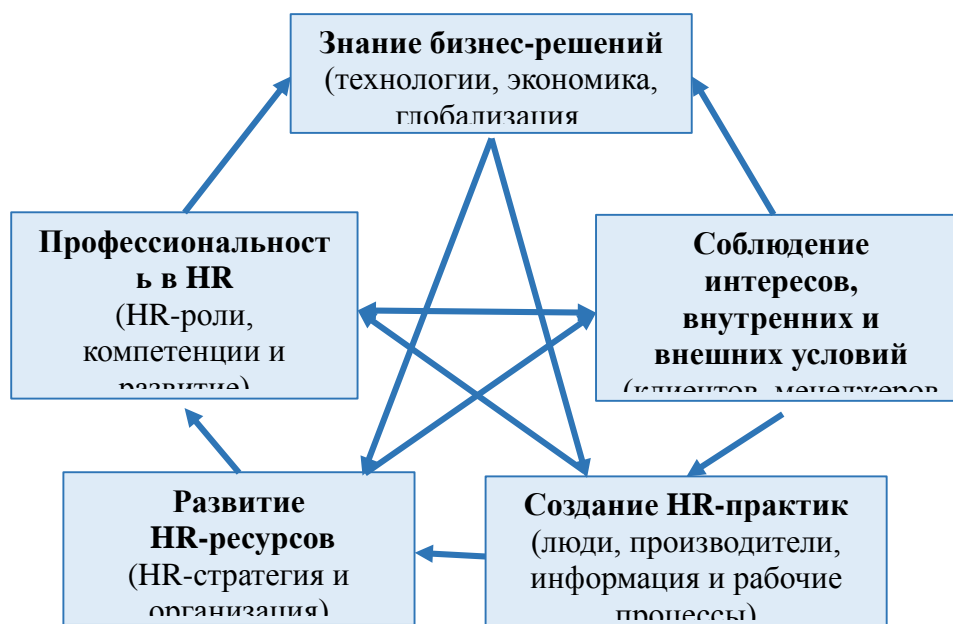
Следование этой концепции от специалистов по управлению персоналом требует овладения знаниями, необходимыми для эффективной взаимосвязи деятельности HR-службы с созданием ценности в глазах всех ключевых аудиторий.

Концепция ценности HR позволяет сотрудникам службы управления персоналом увидеть свои целевые группы с новой точки зрения. Эта новая точка зрения одновременно уникальна и очень важна, ибо делает позицию HR более влиятельной. Уникальность этой точки зрения обусловлена тем, что другие структуры и службы компании не только лишены возможности видеть целевую аудиторию с этой стороны, но даже понятия не имеют о том, что такие точки зрения им необходимы.

Вооруженные своей собственной уникальной точкой зрения специалисты по управлению человеческими ресурсами смогут выявить такие аспекты бизнес-среды, которые

не могут различать другие службы организации, и таким образом, внести свой весомый вклад в успех организации. См. рис. 1. [3].

Рис. 1. Ценностное предложение HR.



Итак, главными результатами эффективной работы службы управления человеческими ресурсами являются возросший потенциал компании и нематериальные результаты, которые связаны с развитием ее индивидуальности и имиджа, позволяя менеджерам и сотрудникам работать с полной отдачей. Ясно, что руководители служб управления человеческими ресурсами могут выстраивать работу всех кадровых систем и технологий так, чтобы это способствовало успешному воплощению бизнес-стратегии. Специалисты по управлению человеческими ресурсами, обладающие нужными компетенциями и исполняющие соответствующую им роль, эффективнее своих менее подготовленных коллег. Творческая мысль и дисциплина помогут преобразовать идеи в реальные действия, направленные на достижение успеха организации. Сегодня – самое время стать специалистом в области управления человеческими ресурсами.

Литература:

1. Дэйв Ульрих, Уэйн Брокбэнк, HR в борьбе за конкурентное преимущество — Москва: Библос, 2020. — 361 с.
2. Кибанова, Л. Н., Управление персоналом. : учебное пособие / Л. Н. Кибанова, А. Я. Кибанов. — Москва : КноРус, 2020. — 201 с. — ISBN 978-5-406-07343-8.
3. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 389 с.
4. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 570 с.
5. Цифровая экономика: социально-экономические и управленческие концепции : коллективная монография / Л. И. Антонова, Д. И. Городецкий, А. Ф. Золотарева [и др.] ; под редакцией А. А. Степанова. — 2-е изд. — Москва : Научный консультант, Виктория плюс, 2024. — 186 с.
6. Экономика и управление: инновации, учет, человеческий капитал : монография / Ю. В. Гнездова, Е. Е. Матвеева, О. В. Жукова [и др.]. — 2-е изд. — Москва : Научный консультант, 2024. — 134 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Воронина В.Э.,

Руководитель редакционно-издательского отдела, к.ф.-м.н.

Институт экономики и управления в промышленности

E-mail: voronina@rosinstitut.ru

SPIN-код: 2784-1485, Author ID: 721024

Аннотация. В статье рассматриваются особенности российского олимпиадного движения в учебных заведениях как один из факторов, влияющий на более качественную подготовку будущих специалистов, способных принимать нестандартные решения на рабочем месте в дальнейшей трудовой деятельности. Повсеместное использование предметных олимпиад меняет отношение к ним, их значимость, расширяет границы их применения, нацеливая молодежь на определенный результат, и, в конечном итоге, появляется необходимость организации и проведения олимпиад.

При расширении и развитии олимпиадного движения, поднимающего соревновательный дух участников, возникают проблемы, связанные с подготовкой, проведением этих олимпиад и, естественно, оценкой результатов соревнующихся сторон. Образуются как бы два направления: «научно-методический» и «спортивный», определяющие характер заданий, критерии оценивания, подбор членов жюри и т.д. По мере совершенствования подготовки к олимпиаде необходимо делать акцент на науку и творчество – основные ориентиры олимпиадной идеологии.

Ключевые слова: студенческие и школьные олимпиады, олимпиадное движение, предметные олимпиады, олимпиадное сообщество.

Необходимость проведения олимпиад в вузах становится очевидной для создания условий выявления и поддержки талантливой, одаренной молодежи, что является одним из приоритетных направлений развития российского образования [1]. Поэтому студенческие предметные олимпиады играют очень важную и лидирующую роль при подготовке высококвалифицированных специалистов.

Ежегодно проводятся до 10 тысяч интеллектуальных соревнований, среди которых лидирующие позиции занимают олимпиады. Соответственно, олимпиадное движение в российских вузах и других учебных заведениях стремительно развивается и расширяется, что дало возможность накопить большой научно-методологический и учебно-методический опыт при подготовке и проведении предметных олимпиад.

При оценке данного опыта на лидирующие позиции выдвигается роль научно-теоретических и прикладных разработок, посвящённых анализу целей и функций студенческих предметных олимпиад, их содержанию, а также вопросам создания учебных материалов и методических разработок, позволяющих совершенствовать процессы их подготовки и организации.

Процесс расширения границ применения олимпийского молодежного движения для всех высших учебных заведений положительно влияет на изменение статуса и значимости олимпиад и, по-новому, определяются их **основные цели:**

- 1) формирование научных и научно-педагогических кадров (то есть, создание условий для выявления и поддержки талантливых, одаренных людей);

- 2) совершенствование профессиональных умений и улучшение качества подготовки специалистов;
- 3) повышение интереса студентов к избранной профессии;
- 4) пропаганда научных знаний и развитие у студентов интереса к научной деятельности;
- 5) формирование и развитие имиджа социально успешного и творчески активного молодого исследователя;
- 6) популяризация научной деятельности и т.д.

В свете последних событий в мире при создании отечественной инновационной экономики и модернизации российского общества особенно актуальной становится проблема организации системной работы с одаренными детьми и молодежью. Повышение внимания государства и общественности наряду с развитием нормативно-правового обеспечения и законодательных инициатив [2, 3] относительно студенческого олимпиадного движения в России положительно влияет на развитие олимпиадного движения на всех уровнях образовательных учреждений.

В настоящее время создается база для проведения предметных олимпиад с учетом специфики преподавания дисциплин по разным направлениям подготовки (специальностям). Главная задача - предоставить всем обучающимся возможность проявить свои способности.

Основная цель конкурсов в данном случае - формирование новых инструментов, помогающих молодежи более активно включаться в исследовательскую и преподавательскую среду, развиваться самим и способствовать развитию университета [4].

Особенное значение придается имиджевой составляющей [5]. Снижение количества выпускников общеобразовательных школ как последствия демографического спада проявляются в конкурентной (межрегиональной) борьбе между образовательными учреждениями за потенциальных абитуриентов. И с каждым годом эта борьба приобретает все более острый характер, так как формирование инновационно-ориентированных кадров является очень сложным вопросом и своими корнями уходит в вопросы школьного и даже дошкольного образования.

Для создания нового образа мышления у подрастающего поколения используется преобразованная система образования, в основе которой находится проектная деятельность, компетентный подход, взаимосвязь теоретических и практических знаний, развитие вариативности образовательных программ, индивидуализация обучения, а также изменение специфики преподавания в школе (исключены массовый характер обучения, нет централизованной экономической системы, а также командного подхода при решении задач).

В основе развития творческого воображения, быстроты мыслительных процессов, систематичности ума, анализа и обобщения лежит заинтересованность ребенка в познании мира, поэтому на плечи школьного учителя ложится ответнейшая миссия проводника в мир науки и творчества.

В качестве критерия оценки нестандартных подходов к обучению рассматриваются результаты Всероссийской школьной олимпиады, требующей конструктивно-деятельностного подхода в обучении: формирование мышления через обучение деятельности, признание самоценным совокупности знаний, умений и навыков, и позволяет расширить список олимпиадных предметов до 21.

В настоящее время школы заинтересованы в «выращивании» талантливой молодежи, повышая тем самым и свой престиж, и качество обучения учащихся:

- создание предметных кружков, не предусмотренных обязательной учебной программой;
- включение олимпиадных задач в программы обучения в качестве дополнительных заданий,
- факультативные занятия учителей с детьми, чьи способности превышают среднестатистические [6].

Результаты участия учеников в школьных олимпиадах - **количественный критерий** оценки результативности образовательной деятельности учебного заведения с позиции нестандартных подходов к обучению, ориентированных на развитие индивидуальных способностей ребенка для участия в международных олимпиадах по общеобразовательным предметам [7].

Олимпиада школьников проходит в несколько этапов. Итоги каждого этапа позволяют определить школы-лидеры на разных уровнях: в районе, округе, регионе или по стране в целом. Уже имеется практика составления подобного рода рейтингов.

Данные рейтинги оценивают результаты Всероссийской олимпиады школьников либо с позиции предметной диверсификации, либо по количеству побед. Оценивая учебные заведения с разных позиций, можно получить различные результаты.

Алгоритм построения рейтинга.

В основе рейтинга лежит показатель z_{ij} , который представляет собой сумму баллов, набранных i -ым учебным заведением по j -ому показателю. Итоговое рейтинговое значение по j -ому показателю вычисляется по формуле:

$$x_{ij} = \left(\frac{z_{ij}}{\max\{z_{ij}\}} \right), \quad (1)$$

где $\max\{z_{ij}\}$ – либо суммарное значение j -ого показателя (для кадровой диверсификации и количества побед), либо максимальное количество дисциплин (для предметной диверсификации). Количество дисциплин, по которым проводились олимпиады, составляет 21.

Полученные итоговые рейтинговые значения нормируются в процентном выражении по максимальному значению, после чего определяется итоговой рейтинговый балл олимпиадной результативности школы путем взвешивания его баллов по каждому показателю:

$$x_i = 0,5x_{1i} + 0,25x_{2i} + 0,25x_{3i}, \quad (2)$$

где x_i – показатель предметной диверсификации для i -той школы; x_{2i} – показатель кадровой диверсификации для i -той школы; x_{3i} – показатель числа побед в заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников для i -той школы.

Как видно из формулы (2) в предлагаемом рейтинге были определены следующие значения весовых коэффициентов. Вес показателя предметной диверсификации был определен как 0,5. Для показателей кадровой диверсификации и количества побед были установлены весовые коэффициенты по 0,25.

Такой выбор обусловлен «ресурсной» составляющей результативности олимпиад в школе. **Показатели кадровой диверсификации** и количества побед рассматриваются с точки зрения кадрового потенциала учащихся, поскольку именно он объясняет и первый, и второй показатель. В свою очередь **предметная диверсификация** характеризует кадровый потенциал преподавателей и специфику школы.

Например, специализированная по какому-либо предмету школа может получать хорошие результаты благодаря кадровой диверсификации (высокий уровень подготовленности преподавателей) и числу побед из-за участия целых классов обучающихся. По показателю предметной диверсификации характеризуется многопрофильность школы и уровень подготовки учащихся в целом. И те, и другие результаты. – **качественный критерий** оценки преподавания в учебном заведении.

Составляющие успеха

Структура итогового балла не квалифицирует рейтинг как простое количественное упорядочивание учебных заведений. При выявлении основных факторов, оказывающих наибольшее влияние на формирование «олимпиадной стратегии» школы [7], **степень влияния**

территориального фактора не является определяющим в вопросах качества образования.

Для сделанного выше вывода специалистами проанализированы учебные заведения по округам, в которых они расположены (рисунок 1). Данный фактор при таких исторических корнях, какими обладает ЦАО, Зеленоград и по количеству школ мало сопоставим с другими округами Москвы. В свою очередь школы, ориентированные на традиционные методы обучения и в отличие от своих московских коллег не настолько активно включены в олимпиадное движение.

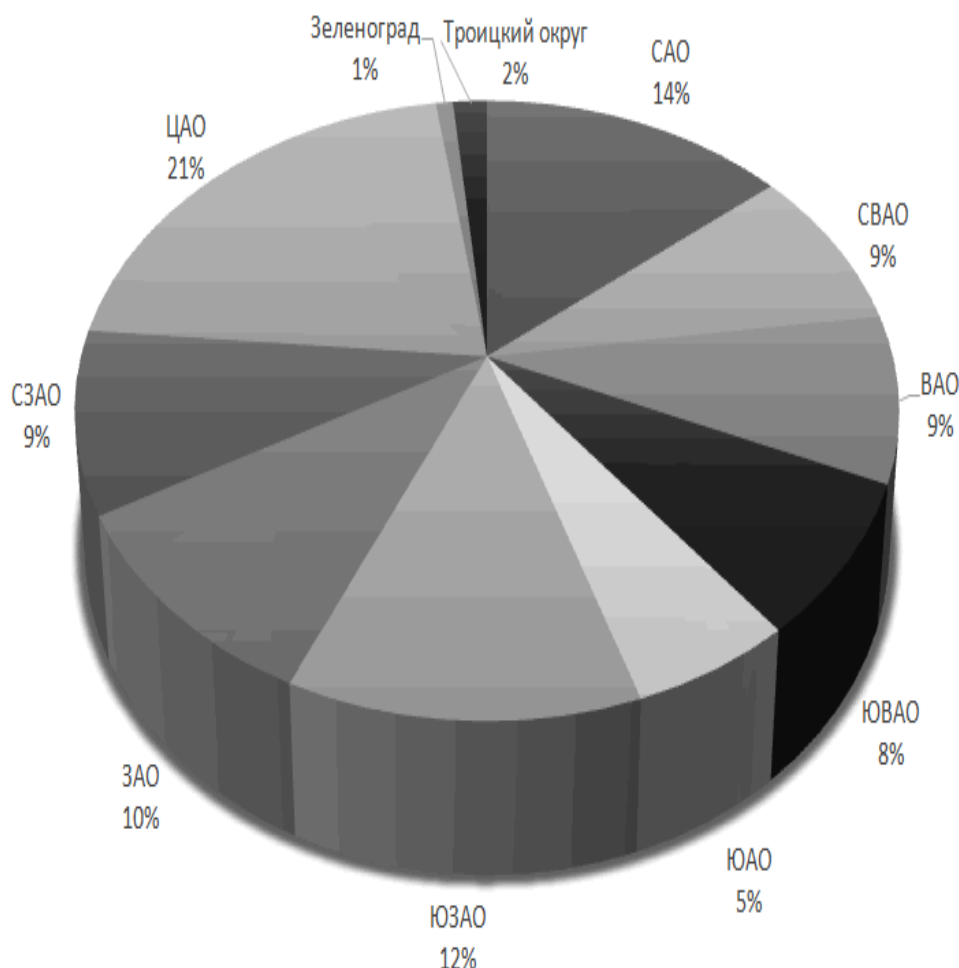


Рис. 1. Распределение средних учебных заведений по округам г. Москвы

Основопологающие факторы, оказывающие наибольшее влияние на формирование «олимпиадной стратегии» учебного заведения:

1. ***Максимальное количество предметов.*** Такая политика позволяет изначально претендовать на то, что по некоторым из дисциплин учащиеся смогут участвовать и на следующих этапах.

2. ***Кадровый потенциал.*** В учебных заведениях, готовящих победителей и призеров олимпиад, на первых этапах олимпиад участвуют все обучающиеся. Такая политика позволяет приобретать участвующим в олимпиадах колоссальный опыт, а администрации выявлять талантливых ребят. Данная логика подтверждается и цифрами из таблицы 1. Например, число

победителей в школе-интернате имени А.Н. Колмогорова на муниципальном этапе составило 168 человек, на региональном – 110, на заключительном – 23 победителя и призера.

Таблица 1.

**Количественные показатели школ «глобальных лидеров» на заключительном (ЗЭ),
региональном (РЭ) и муниципальном (МЭ) этапах Всероссийской олимпиады
школьников.**

| | Школа | Предметная диверсификация | | | Кадровая диверсификация | | | Число побед | | |
|---|---|---------------------------|----|----|-------------------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | ЗЭ | РЭ | МЭ | ЗЭ | РЭ | МЭ | ЗЭ | РЭ | МЭ |
| 1 | Специализированный учебно-научный центр (факультет) — школа-интернат имени А.Н. Колмогорова Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова | 6 | 8 | 11 | 23 | 110 | 168 | 23 | 135 | 246 |
| 2 | Государственное бюджетное образовательное учреждение Московская гимназия на Юго-Западе № 1543 | 9 | 14 | 16 | 10 | 53 | 140 | 13 | 75 | 223 |
| 3 | Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы лицей № 1535 | 7 | 12 | 14 | 14 | 72 | 211 | 16 | 99 | 313 |
| 4 | Структурное подразделение Государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московского института открытого образования средняя общеобразовательная школа № 179. | 7 | 11 | 14 | 12 | 72 | 162 | 14 | 100 | 248 |
| 5 | Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы школа-интернат среднего (полного) общего образования "Интеллектуал" | 7 | 14 | 17 | 10 | 37 | 60 | 11 | 50 | 107 |
| 6 | Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы центр образования № 57 "Пятьдесят седьмая школа" | 5 | 12 | 16 | 13 | 85 | 130 | 14 | 103 | 217 |
| 7 | Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы лицей "Вторая школа" | 5 | 8 | 10 | 7 | 52 | 135 | 8 | 63 | 176 |
| 8 | Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы гимназия № 1514 | 5 | 12 | 15 | 7 | 52 | 128 | 7 | 65 | 177 |
| 9 | Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы центр образования № 218 | 5 | 15 | 15 | 6 | 37 | 63 | 7 | 62 | 123 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|-----------------------------------|---|----|----|---|----|----|---|----|-----|
| 10 | Государственное образовательное учреждение Москвы Гимназия №1518 | бюджетное учреждение города | 5 | 10 | 17 | 5 | 20 | 73 | 6 | 27 | 144 |
|----|--|-----------------------------------|---|----|----|---|----|----|---|----|-----|

3. Подготовка учащихся. Целенаправленная подготовка имеет разные формы: углубленное изучение дисциплины в учебном процессе, дополнительно организованные олимпиадные кружки, на которых учащиеся разбирают и анализируют олимпиадные задания прошлых лет, индивидуальные занятия. Результат сказывается незамедлительно. Чем больше побед учащихся на начальных этапах, тем больше вероятность попадания кого-нибудь из них в число победителей и призеров на заключительных этапах.

В конечном счете видно, что только совокупность трех показателей предопределяет возможность продвижения по рассматриваемому рейтингу, главной целью которого (как и любого рейтинга) является информирование его потенциальных потребителей о качестве подготовки в том или ином учебном заведении.

Также, необходимо отметить, что определяющее значение в обучении все так же играет роль педагога несмотря на те изменения, которые сотрясают нашу систему образования в последние десятилетия. Образование – это та сфера деятельности, где человеческий фактор является путеводной нитью, которая ведет ученика в мир знаний. От учителя зависит, каким будет мир ученика: увлечется им или навсегда потеряет интерес. Школьное олимпиадное движение, как никакое другое, позволяет оценить именно эту сторону работы учителей, ведь основа олимпиадных заданий – это знания, выходящие за рамки простой образовательной программы. А раз есть ученики, демонстрирующие такие знания, значит, есть и учителя, которые вкладывают в свою работу всего себя без остатка.

Школьная практика используется для дальнейшего развития и совершенствования олимпиадного движения в ВУЗах, где также необходимо организовывать олимпиады и соревнования по всем предметам, и «общеобразовательным» предметам, и специальным.

При изменении отношения общества к проблемам образования, интерес к олимпиадам как эталону образованности и выявлению одаренности серьезно возрастает, и круг заинтересованных людей уже не ограничивается студентами, желающими себя проявить [7]. Соответственно и круг задач, решаемыми олимпиадным движением значительно вырастает:

- формирование интереса к изучаемому предмету;
- поощрение нацеленности на достижения;
- становление характера;
- вхождение во взрослую социальную среду.

Большинство университетов уделяют особое внимание выявлению способных студентов, аспирантов и их мотивации к выбору академической карьеры путем привлечения их к научной и педагогической работе, к участию в различных конкурсах.

При возрастающей роли олимпиад в студенческом движении необходимо учитывать и внутренние проблемы, возникающие в олимпиадно-педагогическом сообществе. По мнению многих экспертов (например, А.Я. Белова) [8] серьезная проблема состоит в ослаблении связи олимпиад с научным сообществом.

Организаторы олимпиадного движения были великие ученые. Но в настоящее время в олимпиадах принимают участие менеджеры по организации и проведению олимпиад, а в жюри отсутствуют предметные профессионалы. Как бы образуются два направления: «научно-методический» и «спортивный». Эти направления проявляются в характере заданий, критериях оценки, подборе членов жюри и т.д. «Спортивная» рассматривает олимпиаду как соревнование. Отсюда доминирующие подходы: тренерство, натаскивание, преобладание формальных требований и критериев. И, как результат, оттеснение ученых от участия и подготовке студентов и курсантов к олимпиаде [8]...

Поэтому основная задача при поддержке олимпиадного движения – это ориентирование олимпиадной идеологии на науку и творчество. Таковыми были прежние

всесоюзные олимпиады. И в настоящее время есть люди как в педагогическом, так и в научном сообществе, на которых можно и нужно равняться.

В дальнейшем при выходе на работу в качестве молодых специалистов победители олимпиад выгодно отличаются от своих конкурентов. Основное их преимущество – учение решать нестандартные задачи, которые возникают в трудовой деятельности постоянно. Таким образом, развивая олимпиадное движение руководители предприятий и учреждений получают высококлассных специалистов, умеющих справляться с нестандартными задачами.

Литература:

1. Приказ МинОбрНауки РФ № 695 от 02.12.2009 «Об утверждении Положения о всероссийской олимпиаде школьников»
2. «Высшее образование в России», № 5, 2015.
3. Белов А.Я. Олимпиады: дверь в математику или спорт? // Математическое просвещение. 2011. № 15. С. 182-186. Высшее образование в России • № 5, 2015
4. История олимпиады. Портал Всероссийской олимпиады школьников.
5. Кошкин В.И., Гордеев А.И., Белоцерковский А.Е., Каплунов И.А., Мальцева А.А., Пустовалова Е.Л. О повышении эффективности всероссийских студенческих олимпиад // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 25-30.
6. Назарова И.Б. Кадровые стратегии российских вузов-лидеров: планы и реализация // Экономика высшей школы: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО. Вып. 6. М., 2011. 80 с.
7. Питухин Е.А., Семёнов А.А. Анализ межрегиональной мобильности выпускников школ при поступлении в высшие учебные заведения // Университетское управление. 2011. № 3. С. 82-89.
8. «О проекте Концепции интеграции эффективных механизмов поиска и поддержки талантливых детей и молодежи в общенациональную систему». URL: <http://old.mon.gov.ru/files/materials/9189/12.01.24spravka.pdf>

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫХ РЕАЛИЙ НА ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ

Флёров О.В.,

Проректор, к.пед.н, доцент

Институт экономики и управления в промышленности

SPIN-код: 3494-1380, AuthorID: 668094

Аннотация. Объектом исследования в настоящей статье является обучение иностранному языку в цифровую эпоху. Предмет исследования – влияние реалий цифрового мира на освоение иностранного языка. В статье применяется дифференциальный анализ, позволяющий выделить три уровня данного влияния: содержательно-информационный, психолого-педагогический и методический.

В центре анализа лежит понимание того, что цифровая среда не просто изменила технические средства коммуникации, но и существенно преобразила профиль потребления информации современным человеком, а, следовательно, и его общение. Особый акцент делается на отрицательном когнитивном эффекте цифровых реалий, который должен минимизироваться для усиления эффекта положительного. Это должно происходить именно на методическом уровне.

Новизна настоящего исследования заключается в расширении парадигмального поля рассмотрения цифровых технологий в лингвообразовательной практике от сугубо инструментального уровня к концептуальному, а именно социально-коммуникативному и общегуманитарному. Новизна статьи определяется помимо этого тем, что изучение иностранных языков как актуальный вопрос информационной эпохи рассматривается без привязки к конкретному образовательному уровню, направлению или профилю, подобно тому, как это происходит в большинстве современных работ.

Выводы исследования сводятся к пониманию необходимости моделирования потребления информации наравне с аксиоматически необходимым моделированием социального общения и взаимодействия средствами учебного процесса в процессе освоения иностранных языков.

Ключевые слова: цифровая среда, информационная компетенция, иностранный язык, информационное общество, иноязычная коммуникация, лингвообразование

К проблеме обучения языкам в цифровом мире (актуальность исследования)

Широко известно, что глобальное цифровое пространство, за два последних десятилетия превратившееся из информационно-справочной системы в полноценную социально-коммуникативную среду, принципиально изменило общение во всех его количественных и качественных (содержательных) аспектах. Очевидно также, что основными техническими факторами этого стали лёгкая доступность и повсеместность цифровой среды [8, с. 26]. Изменение парадигмы коммуникации привело к изменению всех процессов социальных взаимодействий, которые в постинформационном обществе почти всегда сопровождаются активным общением не только в повседневной, но и в профессиональной деятельности – так можно говорить о социально-коммуникативных процессах как о единой группе феноменов.

Общеизвестно также, что лингвообразовательная парадигма, установившаяся во второй половине 20 века (и актуальная до сих пор) предполагает, что обучение иностранному

языку – это обучение общению на нём в противовес структурному анализу языка как самоценной системы. Смена вектора методики его преподавания в сторону экстралингвистических реалий параллельно с принципиально новыми особенностями пользования языком в сетевом пространстве [11, с. 99] привели к тому, что цифровой мир повлиял на обучение иностранным языкам больше, чем на какую бы то ни было другую дисциплину.

Основная специфика иноязычного знания в том, что оно «беспредметно» само по себе (термин И.А. Зимней). Действительно, осваивая иностранный язык, человек не получает принципиально новой информации о мире, а получает инструмент и навыки для добычи этой информации и, соответственно, знаний. Так с педагогической точки зрения цифровая среда выступает и формой, и одновременно средством, и даже в каком-то смысле методом обучения, потому что некоторые способы коммуникации осуществимы только в ней.

В научно-публикационном педагогическом пространстве о проблемах и различных аспектах использования цифровых технологий в лингвообразовательной практике говорится с начала 21 века, но и в доцифровую эпоху активно развивались и были предметом исследований ТСО (технические средства обучения). С чисто педагогической точки зрения они мало отличаются от цифровых устройств, поэтому эта тема уходит корнями ещё в середину века 20-го.

Традиционно в отечественной педагогической мысли любое техническое устройство (цифровое или нет) воспринимается как средство обучения. Именно по этой причине практически всегда исследуются инструментальные аспекты его внедрения в образовательный процесс. Технологически-инструментальный вектор является ведущим и в публикациях РИНЦ последних 5-10 лет, при этом в подавляющем большинстве случаев говорится только о преимуществах цифрового обучения без анализа недостатков. В 2020-е годы упоминание преимуществ цифровых устройств – уже достаточно банальная вещь, поскольку выросло поколение, вовсе не помнящее доцифрового мира и воспринимающее цифровую среду также естественно, как старшие поколения воспринимают, например, электричество. В этом смысле анализ недостатков цифрового обучения языкам был бы более перспективным направлением, открывающим возможности для их минимизации и получения максимального эффекта от цифровых преимуществ.

Но основная методологическая проблема заключается в том, что цифровая среда по сравнению с техникой 20-го века не может педагогически осмыслиться только в инструментальной парадигме, потому что по своей природе она является не только средством, но и имеет ярко выраженные характеристики других элементов дидактической системы (форма, отчасти метод и содержание).

Изучение влияния социально-коммуникативных реалий цифровой среды на образовательный процесс крайне важно для выработки новых методик и технологий обучения на её основе. Так вопрос об этом влиянии имеет концептуальную природу, порождающую уже конкретные методические аспекты. В данной работе мы рассмотрим его именно с концептуальной точки зрения и наметим возможные пути оптимизации влияния цифрового мира на лингвообразование.

Под цифровыми социально-коммуникативными реалиями мы понимаем всю совокупность особенностей общения, а также потребления информации современным человеком при помощи цифровых устройств. При этом крайне важно говорить про потребление информации, поскольку оно тоже является общением. Фактически это общение автора текста с читателем, посему ограничивать понятие «общение» только межличностной коммуникацией применительно к обучению языкам было бы не совсем точно.

Обучение языку – многоплановый процесс, который выходит далеко за рамки передачи сугубо лингвистической информации, поэтому многопланово и влияние всех черт современной коммуникации на него. Методология нашего исследования подразумевает дифференциацию этих граней, о чём пойдёт речь в следующей части данной работы.

Материалы и методы исследования

В основе нашего исследования лежит комплексный лингвообразовательный анализ, базирующийся на методе дифференциации. Выбор этого метода обусловлен тем, что объект исследования «обучение иностранным языкам» и такой компонент предмета исследования как «социальные взаимодействия в цифровой среде» являются чрезвычайно разнородными сущностями с гуманитарной точки зрения.

Тем не менее, мы полагаем, что и у того, и у другого есть единые уровни – содержательный и психолого-педагогический. Первый очевиден по причине сущности информационного обмена как в сети, так и в процессе обучения языкам (да и в образовании в целом), второй же выявляется по причине личностной сущности общения и психолого-педагогической сущности любого образования. Инструментальность как методологический вектор анализа любых технических средств обучения, в том числе и цифровых подразумевает также пласт методических вопросов. По этой причине мы можем говорить о том, что влияние современных цифровых социально-коммуникативных реалий на обучение иностранным языкам происходит на трёх взаимосвязанных уровнях: содержательно-информационном, психолого-педагогическом и методическом (собственно дидактическом). Педагогический анализ проблематики будет нами проводиться отдельно по этим уровням с выявлением общих узловых аспектов.

Обоснованная выше методология определяет подбор соответствующих материалов исследования. Как отмечалось в начале работы, проблемам использования современных технологий в лингвообразовательном процессе посвящены без преувеличения почти все работы последних 10 лет на соответствующую тематику. По этой причине мы рассматриваем работы только в рецензируемых периодических изданиях (журналах РИНЦ) за последние несколько лет. Мы фокусируемся на журнальных статьях, нежели на работах фундаментального характера, потому что наше исследование пусть и является в большей степени теоретическим ориентировано на конкретные точечные проблемы лингвообразовательного процесса.

Общие вопросы применения цифровых технологий и их интеграции в лингвообразовательную среду рассмотрены в работах Е.М. Александровой, О.А. Астафьевой, И.В. Щербининой, Д. Бартош, Н.Д. Гальсковой, М. Харламовой, Е. Стояновой, И.В. Крюковой, Н.А. Нарыковой, Н.С. Кулаковой, Е.В. Лякиной, И.Ю. Поповой и др. [2, 5, 19, 20, 24, 31].

Некоторые отдельные аспекты применительно к конкретным цифровым технологиям и средствам рассмотрены в трудах следующих исследователей. На уровне **социальных сетей**: в работах Т.А. Гольцовой, Е.А. Проценко, В.В. Калаевой, И.А. Буяковской, Ю.В. Наволочной, Е.Ю. Паниной, Н.А. Юговой, А.Г. Соломатиной и др. [10, 16, 21, 23, 28]; на уровне **блогов** в работах С.М. Азизовой, Д.М.С. Алиевой, С.М. Рабадановой, Д.А. Зайналовой, И.С. Дронова, Т.В. Ильиных, М.Р. Нашхоевой, С.В. Поповой, Н.В. Зиновьевой [1, 4, 13, 15, 22, 25]; на уровне **приложений** в публикациях П.М. Бисимбаевой, М.Ю. Илюшкиной, А.М. Григоренко, А.Г. Канцур, Н.С. Бердниковой, А.А. Капиной, Л.Ю. Шобоновой, О.В. Смолоник, К.М. Яхьяевой и др. [6, 12, 17, 18, 29, 30].

Повторимся о том, что в подавляющем большинстве как этих, так и других работ основной акцент делается на инструментальных аспектах использования цифровых технологий. Мы же полагаем, что данная проблематика должна быть рассмотрена в более широком педагогическом поле. Однако общеизвестно, что в педагогике термин «технология» априори подразумевает инструментальность. Тем не менее сегодня более правильно говорить о цифровой среде как о более широком коммуникативном понятии. На основе дифференциального анализа, мы выявим три взаимосвязанных уровня влияния цифровой среды на современный лингвообразовательный процесс.

Уровни влияния цифровой среды на лингвообразовательный процесс (результаты исследования и их обсуждение)

В основном разделе мы подробно проанализируем как положительное, так и отрицательное влияние цифрового социо-коммуникативного пространства на освоение иностранных языков.

Аспекты содержательно-информационного уровня рассматриваемой проблематики завязаны на идее о том, что язык редко может быть интересен сам по себе (по крайней мере, для студентов неязыковых профилей). Изучение иностранного языка интересно, когда интересна информация, осваиваемая на нём [14, с. 33]. Поскольку освоение в принципе любой иноязычной информации – это освоение иностранного языка, содержание этой дисциплины является самым вариативным из всех учебных предметов, а вопросы отбора содержания наиболее сложны, потому что им может выступать вообще любая информация.

Применительно к сетевым реалиям возникает вопрос: является ли информация в современной цифровой среде для студента (да и для человека в целом) более содержательной и интересной по сравнению с бывшей средой традиционной (книги, газеты, журналы, фильмы и пр. на иностранном языке). На этот вопрос сложно дать однозначный ответ, потому что с одной стороны информации больше и выбор чего-либо лично интересно и значимо гарантирован каждому. С другой стороны, приращение информации сейчас происходит в основном за счёт низкосоудержательных информационных массивов. Информации сегодня явно больше, чем смысла. Потребляя информацию на иностранном языке, человек глубже вникает в смысл, потому что за счёт переключения языкового кода когнитивные процессы происходят чуть более медленно, а если уровень владения языком невысок – то совсем медленно. Стремление «уцепиться за смысл» помогает нам скомпенсировать пробелы в лексике и в грамматике. Действительно, аксиоматичным является совет о том, что не надо дословно переводить каждое предложение, а нужно уметь извлекать смысл текста. В цифровом пространстве наблюдается всё больше примеров текстов, где содержательного смысла почти нет, где общие фразы заменяют аргументацию и логическую структуру, где копирайтинг преобладает над авторскими интеллектуальными качествами. На родном языке мы обычно отбрасываем такие тексты, на иностранном же в них приходится вникать, что затрачивает когнитивные и эмоциональные, а также мотивационные ресурсы.

Именно по этой причине сегодня серьёзное обучение языку невозможно без обучения отбору информации на языке. Умения, связанные с отбором – основная часть информационной компетенции, однако, проблема в том, что развивать эту компетенцию можно только в том случае, если обучающийся владеет языком хотя бы на среднем уровне. Условием для этого выступает выработка умения так называемого просмотрового чтения (scanning reading – если речь идёт об английском), но по понятным причинам оно не доступно на начальных этапах освоения языка.

Однако даже если человек умеет быстро отбирать интересную информацию, то её лёгкая доступность нивелирует этот интерес. Действительно, ещё относительно недавно номера любимого журнала ждали с предвкушением, сейчас же человек с устойчивыми интересами может перманентно находить в сети интересные для себя материалы на любом языке. Психологические аспекты будут рассмотрены ниже, а сейчас скажем о том, что опыт показывает возможность самостоятельного отбора иноязычной информации не ранее, чем при переходе от среднего уровня владения языком к высокому [26, с. 66]. Даже на среднем уровне обучающимся требуется помощь педагога. В этом смысле такие способы отбора как создание «банков» статей, ссылок, ресурсов и пр. на изучаемом языке либо же распространение этих материалов через соцсети под контролем преподавателя являются перспективными путями работы в этом направлении. Они позволяют учитывать, подходят ли данные материалы по уровню сложности студентам конкретной группы.

Ещё одна особенность информационного поведения в цифровой среде состоит в том, что информация потребляется чрезвычайно бессистемно. Осознанно или нет, современный

человек стремится узнать о многом по чуть-чуть, нежели вникать глубоко в тексты. Так сейчас большие тексты априори отталкивают, а маленькие – привлекают (так наше сознание по сути сопротивляется увеличивающимся информационным потокам), в то время, когда в доцифровом мире было наоборот: большой текст воспринимался изначально как интересный и качественный.

Это отражается в построении методических материалов, в частности учебников. Тексты в них сегодня должны быть небольшими, но вариативными. В научных работах часто акцентируется то, что на занятиях по иностранному языку должно моделироваться реальное общение, но почему-то то забывается о том, что потребление информации также должно соответствовать современным реалиям, потому что, как отмечалось выше, это тоже по сути общение. Об этом более подробно будет рассказано ниже.

Подобные количественные характеристики «лоскутного» потребления информации вытекают из другого достаточно важного фактора: с социальной точки зрения цифровая среда чрезвычайно несистемна по своей природе, поскольку она представляет собой совокупность совершенно разных социальных взаимодействий с разными целями и без существенных целей вовсе; с разным содержанием и бессодержательных вовсе.

Разумеется, то же самое можно сказать и о традиционной «оффлайн» социальной среде, однако, в повседневном мире мы ежедневно вступаем максимум в несколько, может быть, в десяток социальных взаимодействий. В цифровом мире эти взаимодействия происходят сотнями и даже тысячами. Информационная и социально-коммуникативная эклектичность и несистемность вступают в противоречия с сущностью языка, который системен по природе. С другой стороны, современное поколение уже воспринимает такое состояние информационной среды как норму. При обучении иностранному языку это восприятие нужно направлять в позитивное русло за счёт вариативности как содержательной (речь идёт о темах и текстах), так и методической (речь идёт о формах, методах и приёмах обучения).

Потребление информации, в том числе иноязычной, определяет работу когнитивных процессов человека. Это переводит анализ проблематики в другую плоскость, взаимосвязанную с содержательно-информационной, а именно в психологическую, а в нашем случае – психолого-педагогическую.

Помимо этого, психолого-педагогический уровень включает в себя совокупность личностных установок человека, изучающего иностранный язык и их проявление в учебном процессе. Обратим в данном случае внимание на работу Е.В. Алёшиной [3], где перечислены и очень подробно разобраны все психологические аспекты освоения языков. Мы же рассмотрим их вкратце в контексте цифровых реалий.

Первостепенный психолого-педагогический аспект – это учебная мотивация. Язык как учебная дисциплина требует не просто высокой мотивации, но и устойчивой мотивации, что наблюдается далеко не всегда. При освоении языка результат виден, во-первых, не сразу, а во-вторых, он не может быть достигнут быстро. По этой причине основным условием поддержания высокой учебной мотивации выступает возможность обучающегося видеть локальные результаты и локальные успехи. В доцифровую эпоху осваивающий язык человек мог видеть либо учебные тексты любого (в том числе подходящего для себя уровня), либо книги, газеты и журналы на иностранном языке. Первые не в полной мере создают ощущения практической значимости, потому что во многом являются искусственными. Тексты же книг, газет, журналов (то же самое можно сказать и о фильмах) слишком сложны для начального уровня, в результате чего до перехода по крайней мере на средний уровень у человека почти не было возможности видеть и осваивать продукты реальной речевой деятельности иностранцев. Цифровая среда решила эту проблему: сегодня она наполнена очень большим количеством разговорного языка, в результате чего вне зависимости от уровня любой человек может найти материалы подходящего объёма и уровня сложности, что повышает осознание практической значимости владения языком даже на локальном невысоком уровне.

Существует и противоположный эффект. Известно, что по своей природе человек ценит то, чего мало, что бывает редко, что труднодоступно. Сегодня же информации на иностранном языке много, и она всегда и легко доступна. В цифровом веке иностранный язык потерял свою «магию», равно как и потеряли её люди, владеющие им. Если прежде они воспринимались как пусть и искусственные, но носители другой культуры, то теперь это просто владение одним из полезных навыков. Самое большое мотивационное противоречие в этом смысле заключается в том, что знанием языка сегодня никого не удивишь, а освоить его в разы сложнее по сравнению с другими популярными инструментальными навыками вроде вождения автомобиля, пользования различными компьютерными программами и пр.

Если говорить именно об английском языке (потому что в массовом порядке в качестве иностранного изучается именно он), то гигантское количество английских заимствований, проникающих сегодня в наш язык, также создают иллюзию его лёгкости и доступности. Причём если группа заимствований вроде бизнес-лексики или IT-терминологии является лингвистически оправданной, то прямая замена русских слов английскими (ведущий – модератор, выступающий – спикер и пр.) обусловлена социальной модой и сомнительна с точки зрения русской филологии. Разумеется, эти вопросы выходят за рамки нашего исследования, но нельзя не отметить, что сегодня все россияне знают очень много английских слов вне зависимости от того, изучали ли они этот язык вообще. Отсюда кажется, что нужно совсем немного усилий, чтобы освоить английский в полном объёме и свободно владеть им, но в действительности это чрезвычайно обманчивое впечатление.

Разумеется, чтобы положительное и отрицательное психологическое влияние не сводились к «статусу кво» необходимо максимизировать первое или минимизировать последнее. Второе представляется едва ли возможным, потому что мы существуем в объективных информационных реалиях, в то время как первое (то есть создание ситуаций локального успеха) выступает конкретной и решаемой педагогической задачей.

Если говорить о когнитивных процессах, то основным при освоении языка выступает память. От её работы зависит освоение лексики. Если грамматические и фонетические ошибки в целом не препятствуют коммуникации, то незнание слов затрудняет передачу смысла. Именно по этой причине в свете современных коммуникативных идеалов при обучении языку не лингвистов акцент следует делаться именно на лексику и расширение словарного запаса.

Освоение лексики подразумевает активную и постоянную работу со словарём. Цифровые реалии предлагают нам словари в электронном формате, которые физически, конечно, более удобны, чем книжные. Однако пользование электронным словарём делает запоминание слов менее эффективным. При работе со словарём-книгой у обучающегося возникает когнитивное напряжение, пока он ищет слово, поэтому удовлетворение интеллектуальной потребности чувствуется сильнее, когда слово найдено. Особенно хорошо это чувствуется, если человек видел слово, но забыл его, что при освоении языка вполне нормально и часто. Так возникает эффект инсайта «ах, да вот оно!». Помимо этого, когда человек листает бумажный словарь, он постоянно периферическим зрением воспринимает одни и те же слова на одних и тех же страницах, а также соседние слова по отношению к найденным. Вся эта лексика «оседает в сознании» на уровне пассивного запаса «где-то видел, но точное значение не помню». Активизация такой лексики происходит значительно легче и быстрее, чем у совсем новых слов. Электронные словари дают мгновенный результат и лишают всех этих когнитивных эффектов.

По этой причине электронными двуязычными словарями рекомендуется пользоваться только тем, у кого и так достаточно большой словарный запас, либо в тех случаях, когда пользование книгой невозможно физически.

Совершенно иначе обстоит дело с одноязычными словарями (англо-английскими, немецко-немецкими и пр.), в которых даётся подробная языковая информация о слове. В методике обучения иностранным языкам хрестоматийным является тезис о том, что знать слово – не означает только лишь знать его перевод. Знание слова подразумевает знание всех

значений слова, особенностей его употребления и лексической сочетаемости. Все эти знания содержатся в одноязычных словарях.

В бумажном виде такой словарь нельзя издать в карманном формате, кроме того их специфика подразумевает очень частную актуализацию. Цифровые версии решают эти проблемы. Такими цифровыми словарями как раз и нужно пользоваться как можно чаще, потому что они отражают самые современные течения в языке по сравнению с печатными аналогами, которые переиздаются в лучшем случае примерно раз в пять лет. Сегодня к наиболее качественным ресурсам подобного рода относятся, например, merriam-webster.com и thefreedictionary.com.

Так если цифровые словари при точечном и грамотном осознанном использовании дают позитивный когнитивный эффект, то использование электронных переводчиков при освоении языка крайне нежелательно и с когнитивной, и в особенности с психологической точки зрения.

В когнитивном плане перевод прежде был самым сложным комплексным заданием, сочетавшим в себе и лексические, и грамматические, и стилистические аспекты. Электронный перевод превратил самое сложное задание в самое лёгкое. Если прежде наши соотечественники скромно оценивали свой иноязычный уровень, как «читаю и перевожу со словарём», то теперь фактически мы «читаем и переводим с Google- или Yandex-переводчиком».

Развитие систем электронного перевода привело к тому, что если прежде такой уровень иноязычных компетенций мог быть самостоятельной дидактической задачей, то сегодня в подобном освоении языка просто нет смысла. Язык в 21 веке надо осваивать либо так, чтобы мочь обходиться без электронного перевода, либо пользоваться этим переводом и направлять когнитивные и временные ресурсы на освоение чего-либо другого.

Электронный перевод подобно спасательному кругу, не снимая которого, человек никогда не научится плавать. При этом такой «круг» чрезвычайно полезен для тех, кто не преследует цели научиться плавать, но хочет «держаться на воде», так благодаря электронному переводу содержание иноязычных текстов доступно даже тем, кто не изучает языки или, кто не владеет конкретным языком. Конечно, владеть всеми языками нельзя, поэтому такие системы нужны и полезны, но нужно разграничивать повседневно-пользовательский и учебный аспекты.

Основная проблема пользования электронным переводам в контексте освоения языков лежит именно в психологической плоскости: создаётся иллюзия чрезвычайной лёгкости и доступности иноязычного знания, человек становится менее склонным тратить необходимые когнитивные и временные ресурсы на его освоение.

С практической учебной точки зрения лучше оставить предложение или фразу в тексте не понятными вовсе, чем полагаться на электронный перевод. Это лишает обучающегося «точки роста», а именно осознания своего уровня и понимания того, что на данный момент сложно, а что нет. Без объективного представления о собственном иноязычном уровне не может идти речь о векторе развития. Эти вопросы тесно переплетаются с вопросами самооценки, актуальными для любого образовательного процесса.

Методический уровень исследуемой проблематики демонстрирует то, как обозначенные выше тенденции влияют на педагогическую практику. Важно отметить, что смена технологического облика учебного процесса (например, гаджеты у студентов на занятиях вместо книг, презентация вместо плакатов или распространение файла с заданием через группу в соцсети вместо «распечаток») не всегда означает методическое преобразование именно в педагогическом смысле этого слова. Приведённые в скобках варианты как раз служат тому примером.

Под методическими изменениями цифрового учебного процесса следует понимать изменение вектора с точки зрения форм и методов обучения, а не простое инструментальное преобразование дидактических средств.

Цифровая среда обуславливает уменьшение догматизма в плане изучения грамматики иностранного языка, разумеется за исключением случаев специальной подготовки к какому-либо экзамену. Известно, что коммуникативные лингвообразовательные идеалы в целом подразумевают больший акцент на лексику, поскольку слишком хорошее знание грамматики выдаёт в человеке иностранца. Однако всё же если в доцифровом мире обучающийся видел в основном язык газет, книг, журналов, не говоря уже про учебники – стройный и корректный с грамматической точки зрения, то в цифровой среде случаев отклонения от грамматических правил, едва ли не больше, чем следования им. Особенно это касается английского языка, на котором часто общаются и пишут носители. В таких условиях, очевидно, что практическая польза от детального анализа грамматических правил для среднестатистического человека приближается к нулю. Сегодня грамматический материал всё чаще носит обобщающий характер, что идёт в унисон с вектором обучения «от речи к языку». Значительно чаще, чем прежде наблюдается так называемый имплицитный подход к грамматике, то есть отказ от объяснения правил в принципе.

Ещё один методический вектор – это сокращение текстовых материалов, по крайней мере для обучающихся нелингвистического профиля подготовки. Он подразумевает плавный переход от формата статей к формату дайджестов, постов и прочих менее объёмных форм информационных массивов. Для среднестатистического человека цифровой эпохи большой материал всё более сложен для восприятия даже на родном языке по причинам, рассмотренным выше. Так методически оправдано сокращение статей и текстов и их диверсификация. С точки зрения «информационного комфорта» на занятии лучше отработать несколько материалов меньшего объёма, чем глубоко вникать в один. Текстовые массивы в учебниках для нефилологических направлений подготовки тоже должны сокращаться.

Очевиден также и отказ от заданий сугубо переводного характера, поскольку невозможно проконтролировать, выполнил ли студент их сам или при помощи электронного перевода. Автоматический перевод не идеален, но не идеален и самостоятельный перевод студента с невысоким уровнем языка, поэтому даже опытным преподавателям заметить эти различия бывает очень сложно.

Стихийность и несистемность как два основных параметра существования сетевой информации в наше время актуализирует и прежде значимую проблему руководства самостоятельной работой студентов. Может показаться странным, что при наличии свободного доступа к иностранным языкам люди знают их сейчас в целом не лучше, чем в 20 веке. В действительности самостоятельно развивать иноязычные компетенции в цифровой среде может только человек с хорошим базовым уровнем подготовки. Для остальных пользователей современные информационные иноязычные массивы представляют собой «неподъёмный груз» и скорее даже выступают демотивирующим фактором, как бы парадоксально это ни звучало. Исходя из современных педагогических представлений руководство самостоятельной работой особо эффективно не в директивной, а в рекомендательной форме. При изучении языка это реализуется на основе рекомендаций преподавателем тех или иных сетевых материалов, сайтов, ресурсов, приложений и пр. Преподаватель имеет в этом смысле колоссальное преимущество перед авторами учебников, составителями образовательных программ и пр., поскольку он знает когнитивные потребности и интересы каждой конкретной группы, а иногда и каждого конкретного студента. С организационной точки зрения это реализуется как на основе создания традиционных «банков материалов», которые, однако, теперь существуют в цифровой форме, так и при помощи распространения рекомендаций через соцсети. Последнее представляется более эффективным с психологической точки зрения, поскольку именно такая форма педагогической работы моделирует реальное социальное взаимодействие, за счёт чего происходит слияние учебной и повседневной информационной деятельности студента.

Сопоставление содержания и результатов нашего исследования с большинством научных и методических публикаций на схожую тематику показывает, что в отличие от них

мы рассматриваем цифровизацию обучения иностранным языкам не только в сугубо инструментальной парадигме, но и за её пределами, а именно в более широком концептуальном проблемном поле: социальном, информационном, психологическом и общегуманитарном.

Мы также рассматриваем освоение иностранных языков как значимое социальное явление цифровой эпохи без привязки к обучению студентов каких-либо конкретных направлений, специальностей, профилей или уровней образования (бакалавров, магистров, аспирантов и пр.), равно как и без привязки к конкретному языку, что позволяет, по нашему мнению, больше сконцентрироваться на социально-коммуникативных и когнитивных аспектах цифровой эпохи в целом, которую проживают и в которую взаимодействуют представители всех профессий и направлений. Этими двумя факторами определяется новизна нашей работы, посвящённой одной из самых популярных проблем образования 2010-2020-х годов.

Заключение и выводы исследования

Наше исследование показало, что вопросы использования цифровых технологий в лингвообразовательном процессе носят не только методически-инструментальный, но и концептуальный, и парадигмальный характер. В отличие от прежних смен технологий цифровая среда не просто принесла новые устройства, программы, системы и пр., но и существенным образом изменила социально-коммуникативные реалии. Особо следует подчеркнуть, что в широком смысле этого слова любое потребление информации человеком есть общение, как, например, общение автора с читателем его текста.

В цифровой среде сегодня всё больше письменного дискурса (блоги, комментарии, материалы форумов, гостевых и пр.), то есть информации, представленной на повседневном разговорном языке, выходящем за рамки книжных стилей в традиционном их понимании.

Подобные реалии за последние 10-20 лет существенно изменили профиль потребления информации современным человеком. Сегодня этот процесс характеризуется бóльшим количеством и меньшей системностью, бóльшим фактологическим, нежели смысловым и рефлексивным акцентом.

Потребление информации как вид общения сегодня полностью сливается с межличностным общением в цифровом пространстве, поскольку люди всё больше и чаще делятся информацией в сетевой среде своих социальных контактов.

С учётом всего этого следует признать, что сетевое потребление информации влияет на обучение иностранным языкам не меньше, чем особенности традиционной социальной коммуникации. В условиях доминирования коммуникативной и интерактивной образовательных парадигм [9, с. 16] в методике обучения языкам аксиоматическим является тезис о том, что реальное общение должно моделироваться на занятиях средствами учебного процесса. В этом случае потребление информации тоже должно моделироваться или как минимум учитываться в первую очередь на уровне содержательного наполнения методических материалов. Таким образом, наше исследование позволяет прийти к следующим выводам.

1. В современных работах научного и научно-методического характера очень много говорится об инструментальных аспектах использования цифровых технологий в лингвообразовательной практике, при этом концептуальные аспекты их влияния на специфику и эффективность обучения языкам рассматриваются весьма мало.
2. В подавляющем большинстве исследований говорится о преимуществах цифровых технологий. Важно понимать, что большинство технологий помимо пользы несут в себе побочные эффекты. Информационный перегруз, который к началу 2020-х годов чувствует едва ли не каждый человек, актуализирует вопрос о недостатках цифровой среды и об их влиянии на учебный процесс. Без анализа недостатков невозможно минимизировать их эффект. Поскольку в образовательной практике взаимосвязано очень большое количество гуманитарных процессов и сущностей, недостатки каких-

либо средств, внедряемых в неё, могут нивелировать всю пользу. Ярким примером этому служит тот факт, что в 2020-м году уровень иноязычных компетенций россиян едва ли выше, чем в 2000-е (о чём говорит сегодня большая востребованность электронного перевода), хотя технических возможностей для освоения языка стало в разы больше.

3. Цифровая среда и её социально-коммуникативные реалии влияют на освоение иностранных языков на трёх взаимосвязанных уровнях: содержательно-информационном, психолого-педагогическом и методическом. Первые два взаимосвязаны между собой по причине того, что потребление информации определяет соответствующую работу когнитивных процессов человека. При освоении иностранного языка это чувствуется сильнее, поскольку новый языковой код в любом случае вызывает интеллектуальное напряжение даже у обучающегося с высоким уровнем иноязычной подготовки. Влияние информации на человека, конечно же, выходит за пределы когнитивной сферы, определяя его личностные и, в частности, мотивационные установки.
4. Методический уровень влияния цифровой среды определяет конкретные директивы практической методики обучения этой дисциплине. Этот уровень взаимосвязан с двумя предыдущими, потому что именно от методических решений в конечном итоге зависит содержательно-информационное наполнение образовательного процесса. Психолого-педагогический и методический уровни связаны так, как связана теория с практикой. Это в частности прослеживается на уровне выявления конкретных практических приёмов освоения иностранного языка.

Настоящее исследование с одной стороны в целом носит постановочный характер, восполняя пробел в работах, посвящённых вопросам цифровых технологий в лингвообразовании за пределами сугубо инструментального анализа их применения и перечисления широко известных преимуществ цифровой среды и техники. С другой же стороны наше исследование в основной своей части намечает конкретные пути оптимизации использования цифровых технологий в образовательном процессе, суть которой заключается в минимизации их недостатков и извлечении максимального положительного эффекта. По этой причине данная работа может стать содержательно-методической базой для целого ряда узкоспециализированных методических публикаций, посвящённых конкретным инструментальным и психолого-педагогическим проблемам освоения иностранных языков в эпоху цифровых коммуникаций.

Литература:

1. Азизова С.М. Анализ эффективности использования блога при обучении иностранному языку в вузе // Человек и образование. 2018. № 4 (57). С. 91-95.
2. Александрова Е.М., Астафьева О.А., Щербинина И.В. Интеграция традиционных и цифровых технологий в обучении иностранному языку в сфере профессионального общения в вузе // Казанская наука. 2020. № 6. С. 49-53.
3. Алёшинская Е.В. К вопросу о психологических аспектах изучения английского языка // Litera. 2014. № 4. С. 119 - 139.
4. Алиева Д.М.С., Рабаданова С.М., Зайналова Д.А. Блоггинг как один из способов организации самостоятельной работы студентов // Гуманитарные науки и образование. 2019. Т. 10. № 1 (37). С. 7-11.
5. Бартош Д., Гальскова Н., Харламова М., Стоянова Е. Цифровые средства в обучении иностранным языкам: отбор и типологизация // Обучение иностранным языкам. 2020. Т. 47. № 4. С. 340-351.
6. Бисимбаева П.М., Илюшкина М.Ю. Мобильные приложения в обучении иностранному языку как компонент системы вузовского образования // Studia Humanitatis. 2020. № 2. С. 5.

7. Видова Т.А. Роль информационно-коммуникативных технологий при обучении иностранному языку в вузе // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. № 3 (24). С. 21-26.
8. Головяшкина М.А. Мобильные электронные устройства как объективные предпосылки нового этапа развития дидактики в 2010–2020 годах // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. № 2 (23). С. 26-32.
9. Головяшкина М.А. Реализация интерактивной парадигмы обучения иностранному языку на уровне отдельных элементов лингводидактической системы // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. № 1 (22). С. 16-22.
10. Гольцова Т.А., Проценко Е.А. Использование блогов и социальных сетей в процессе обучения иностранному языку // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 3 (108). С. 62-68.
11. Горбунова Ю.А. Цифровизация высшего образования: позиция технореализма // Образовательные ресурсы и технологии. 2020. № 4 (33). С. 99-107
12. Григоренко А.М. Мобильные приложения как средство организации самостоятельной работы при изучении грамматики иностранного языка // Научно-педагогическое обозрение. 2019. № 1 (23). С. 122-129.
13. Дронов И.С. Блог учебной группы как одна из современных интернет-технологий в обучении иностранному языку // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2019. Т. 24. № 180. С. 61-69.
14. Елькина И.Ю. Реализация идей студентоцентрированного обучения в условиях применения дистанционных образовательных технологий // Образовательные ресурсы и технологии. 2021. № 1 (34). С. 33-38.
15. Ильиных Т.В. Преимущества применения блогов в обучении иностранным языкам // Вопросы педагогики. 2020. № 11-1. С. 99-102.
16. Калаева В.В., Бужковская И.А. Возможности социальных сетей для обучения лексике английского языка // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. 2019. № 4 (61). С. 117-120.
17. Канцур А.Г., Бердникова Н.С. Использование мобильных приложений на уроках иностранного языка // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2019. № 15. С. 75-80.
18. Капина А.А. Возможности мобильных приложений в процессе обучения иностранному языку // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 6 (79). С. 287-289.
19. Крюкова И.В., Нарыкова Н.А. Обучение иностранному языку в цифровом обществе: теоретические основы // Философское образование. 2018. № 1 (37). С. 144-148.
20. Лякина Е.В. Использование новейших цифровых технологий при обучении иностранному языку в высшей школе // Вестник современных исследований. 2018. № 11.3 (26). С. 59-62.
21. Наволочная Ю.В. Применение социальных сетей в практике обучения иностранному языку // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2019. Т. 12. С. 267-272
22. Нашхоева М.Р. Использование блог-технологий в учебном процессе при обучении иностранным языкам // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 6 (85). С. 452-454.
23. Панина Е.Ю., Югова Н.А. Использование соцсети VK в обучении устной иноязычной речи учащихся средней школы // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2018. № 14. С. 192-197.
24. Попова И.Ю. Цифровые образовательные технологии как средство повышения мотивации при обучении иностранному языку в неязыковом вузе // Иностранные языки: лингвистические и методические аспекты. 2019. № 46. С. 95-98.
25. Попова С.В., Зиновьева Н.В. Использование блог-технологии в процессе обучения иностранным языкам // Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 1. С. 43.

26. Прасков В.В., Пустовойтов Ю.Л. Организация самостоятельной работы студентов как педагогическая проблема // Образовательные ресурсы и технологии. 2020. № 3 (32). С. 65-70.
27. Рыбакова Н.А. Проблемы самоактуализации субъектов образовательного процесса вуза в условиях онлайн-обучения // Образовательные ресурсы и технологии. 2020. № 4 (33). С. 54-61.
28. Соломатина А.Г. Социальные сети как инструмент повышения мотивации к изучению иностранных языков студентов вузов // Перспективы науки и образования. 2018. № 2 (32). С. 230-235.
29. Шобонова Л.Ю., Смолоник О.В. Использование мобильных приложений при обучении иностранному языку студентов вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 65-2. С. 280-284.
30. Яхьяева К.М. Оценка лингводидактических возможностей мобильных приложений в интегрированном обучении иностранным языкам и профессиональным дисциплинам // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 67-4. С. 364-367.
31. Kulakova N.S. Digital technologies in teaching foreign languages in terms of e-learning // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2020. № 11. С. 305-307.