

Научно-исследовательский центр «Иннова»



СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сборник научных трудов по материалам
XVIII Международной научно-практической конференции,
17 марта 2020 года, г.-к. Анапа

Анапа
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5
С56

Ответственный редактор:
Скорикова Екатерина Николаевна

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В. к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.** д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.** д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.** к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.** к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

С56 Современные научные исследования. Сборник научных трудов по материалам XVIII Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 17 марта 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. - 73 с.

ISBN 978-5-95283-270-1

В настоящем издании представлены материалы XVIII Международной научно-практической конференции «Современные научные исследования», состоявшейся 17 марта 2020 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

ISBN 978-5-95283-270-1

© Коллектив авторов, 2020.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2020.

СОДЕРЖАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

УЧЕТ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КАЧЕСТВО

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Уваров Александр Иванович, Мерзликин Дмитрий Викторович

Червинский Владислав Геннадьевич, Авдулов Владимир Александрович 5

ЧАСТНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ОЦЕНКИ

УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уваров Александр Иванович, Мерзликин Дмитрий Викторович

Червинский Владислав Геннадьевич, Авдулов Владимир Александрович 10

О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уваров Александр Иванович, Червинский Владислав Геннадьевич

Мерзликин Дмитрий Викторович, Авдулов Владимир Александрович 16

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПЕРВИЧНЫЙ УЧЕТ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ РАСТЕНИЕВОДСТВА

В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Алехина Тамара Эдуардовна..... 21

АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА МУНИЦИПАЛЬНЫХ

СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ)

Баинова Елена Владимировна..... 25

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ В СФЕРЕ

ГОСТЕПРИИМСТВА

Ключевская Ирина Сергеевна 30

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ЖЕНСКИХ И МУЖСКИХ ОБРАЗОВ

В СОВРЕМЕННОЙ ЖЕНСКОЙ ДРАМАТУРГИИ

(НА ПРИМЕРЕ ПЬЕС Л. ПЕТРУШЕВСКОЙ)

Биль Ольга Николаевна 36

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**РЕСУРСЫ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕШЕНИИ
ВОПРОСОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

Новикова Клавдия Николаевна..... 42

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**К ПРОБЛЕМЕ ПОНИМАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
НАДЕЖНОСТИ СУБЪЕКТА**

Талашманова Кристина Андреевна..... 55

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ**ПРОГРЕССИВНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Шамрадова Зулфина

Бабаева Анна Александровна..... 66

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

УДК 82.01

УЧЕТ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Уваров Александр Иванович

доцент

Мерзликин Дмитрий Викторович

преподаватель

Червинский Владислав Геннадьевич

преподаватель

Авдулов Владимир Александрович

преподаватель

ВУНЦ ВВС «ВВА имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина»,
г. Воронеж

Аннотация: статья продолжает тему совершенствования методики управленческой деятельности руководителя, как должностного лица или целого органа управления, и посвящена рассмотрению и анализу факторов, влияющих на качество профессиональной подготовки военных специалистов.

Ключевые слова: командир-лидер, офицер-оператор, организационно – распорядительное направление, социально психологическое направление.

Время все острее ставит на повестку дня вопрос о профессионализме. Сейчас потребность в профессионалах испытывают практически все структуры нашего общества: от государственных органов управления до коммерческих структур малого бизнеса. Эффективность решения профессиональных задач заставляют сегодня задуматься и об уровне профессионального подготовки офицерских кадров.

Многовековой опыт подготовки офицерских кадров в высшей военной школе, анализ результатов научных исследований, проводимых в этой области, позволяет выявить общие тенденции развития военно-профессионального

образования (ВПО), к которым относятся:

- возрастание роли образования в обеспечении безопасности страны;
- изменения в структуре и содержании ВПО, вызванные изменениями в задачах, структуре и численности ВС РФ;
- усиление воспитательных и развивающих функций ВПО;
- интеграция военных вузов в образовательное пространство России;
- стандартизация содержания и результатов ВПО;
- гуманизация, гуманитаризация и фундаментализация ВПО.

На содержание подготовки военных специалистов, на наш взгляд, влияют следующие факторы:

- военно-политические интересы государства;
- требования к военным специалистам;
- достижения психологических и педагогических наук;
- порядок и содержание военно-профессиональной подготовки и др.

В самом широком смысле слова под профессионализмом как качественной характеристикой понимают степень и характер соответствия военного специалиста виду и роду деятельности в определенной сфере [1,2].

Для ВС РФ значение рассматриваемой проблемы видится, прежде всего, в обеспечении надежности функционирования военно-технических систем. Современные сложные, наукоемкие технические средства уже нельзя рассматривать изолированно от деятельности военного персонала: и технические средства, и персонал ВС РФ составляют военно-техническую систему.

Особое место в деятельности военных руководителей занимает умение работать с подчиненным личным составом и вышестоящими командирами. Дейл Карнеги в 40-х годах 20-го столетия отметил, что успехи человека в финансовых вопросах, технической или инженерной области на 15% зависят от его профессиональных знаний и на 85 % от его способности общаться с людьми [3].

Анализ практической деятельности и научной литературы, позволяет утверждать, что современный руководитель должен быть: заботливым – способным

осознать интересы, сомнения и успехи других людей; способным решать внезапно возникающие вопросы – продуманно рисковать и решать определенного уровня конфликтные ситуации; упорным – несмотря на затрудняющие обстоятельства, сосредоточиться на достижении цели; дружеским – внимательно слушать, организовывать встречи, выступать публично; хорошо понимать политику руководства, осознать свое место в руководстве подразделением, особенно внимательно относиться к мнению отдельных групп, знать, где можно найти поддержку в случае необходимости; иметь чувство юмора и уметь разрядить напряженную обстановку; обладать выдержкой – успешно руководить в сложной обстановке; осознать, какое влияние оказывает его поведение на окружающих; устремленный в будущее – осознать, какое место занимает этот вопрос в общей политике организации, ориентироваться на долгосрочные приоритеты.

Анализ содержания профессиональной деятельности офицера показывает, что с повышением уровня органа управления возрастает ее внутренняя дифференциация и делящее эту деятельность на две профессии: офицер-командир (начальник) – принимает управленческие решения и организует их выполнение; офицер-оператор – обеспечивает функционирование информационной системы при принятии управленческих решений офицером-командиром.

Мы считаем, что одним из направлений является учет фактора лидерства на деятельность будущих командиров и качество их подготовки.

Необходимо учитывать, что феномен лидерства наиболее часто проявляется в организованных группах, которым присуще стремление достичь определенную цель. Известный ученый и создатель онтопсихологии, автор книги «Психология лидера» А. Менегетти, убежден в том, что человек обладает определенными способностями лидера с рождения, но это не значит, что он станет лидером. Желая стать лидером, необходимо достичь определенного культурного, образовательного и жизненного опыта уровня. А. Менегетти указывает на то, что способствует формированию человека со способностями лидера [4]. Авторы книги «Психология лидерства» детализируют это положение и определяют три ступени в становлении лидера

[3]. Практическая деятельность выпускников академии подтверждает это положение.

Первая ступень к лидерству – это культура и образование. Они охватывают: общую культуру (знать культуру своей страны, быть ее патриотом, иметь хотя бы минимальные знания в области искусства, музыки); профессиональные знания и культуру (способность привлечь к себе людей; способствовать их подготовке к достижению поставленных целей) особенно при решении миротворческих задач.

Вторая ступень – способность преодолеть стереотипы. Для этого необходима внутренняя зрелость. Лидер должен уметь быть выше традиционных оценок. Достичь его можно, только имея жизненный опыт и опыт службы в воинских частях и подразделениях.

Третья ступень – знание своего бессознательного. Это кладезь жизни и разума, который мы до конца не используем.

При подготовке командиров-лидеров профессорско-преподавательский состав академии, по нашему мнению, должен ставить следующие цели:

1. Командир-лидер – это настоящий профессионал своего дела.
2. Самостоятельная работа - основа формирования личных способностей командира-лидера.

Для достижения этих целей, на наш взгляд, необходимо проводить конкретные мероприятия по следующим направлениям:

1. Организационно – распорядительное направление предусматривает: организацию изучения предметов в строго определенной последовательности; проведение постоянно действующих семинаров, тематика которых зависит от курса обучения и исполняемых должностей курсантами; определение конкретных целей занятий (предмета, лекции, семинара и т.д.); дифференцированное распределение часов по предмету обучения и занятию; определение конкретных требований по предмету обучения; организация взаимодействия военной и университетской программ обучения.

2. Социально психологическое направление должно предусматривать:

определение прирожденных способностей лидера и психологическая помощь в их совершенствовании; психологическая помощь в период обучения в академии; индивидуальную работу с курсантами; взаимодействие с подразделениями и воинскими частями.

3. Научно-техническое направление должно предусматривать: применение новых педагогических направлений; применение автоматизированных систем для учета результатов обучения; научную организацию обучения (улучшение оборудования мест занятий, повышение квалификации преподавательского состава).

Несомненно, что только комплексный подход и учет вышеуказанных факторов при подготовке будущих командиров-лидеров позволит наиболее эффективно решать стоящие перед Вузом задачи. Подготовка будущих командиров должно также предусматривать предоставление рекомендаций по совершенствованию личных способностей.

Список литературы

1. Благодаров А. И. Методологические основы организации системы образования офицерских кадров ВС РФ. М.: Воениздат, 1997. 124 с.
2. Концепция информатизации сферы образования Российской Федерации/Бюллетень «Проблемы информатизации высшей школы», 1998. № 3-4. 322 с.
3. Менегетти А.В. Психология лидера. М.: ИНФРА-М, 2001. 114 с.
4. Лаптев Л. Г. Акмеологические основы оптимальной управленческой деятельности командира полка. М.: РВСН, 1991. 242 с.

УДК 159.99

**ЧАСТНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ОЦЕНКИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Уваров Александр Иванович**

доцент

Мерзликин Дмитрий Викторович

преподаватель

Червинский Владислав Геннадьевич

преподаватель

Авдулов Владимир Александрович

преподаватель

ВУНЦ ВВС «ВВА имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина»,
г. Воронеж

***Аннотация:** статья продолжает тему совершенствования методики управленческой деятельности руководителя, как должностного лица или целого органа управления, и посвящена выбору ее частных показателей.*

***Ключевые слова:** личные качества исполнителя, управленческая деятельность, показатель качества управления, человеческий фактор исполнителя, управленческие функции, управленческое воздействие.*

Нередко исполнители вынуждены принимать решения и действовать в условиях недостаточности управленческой информации со стороны руководства [1]. В конечном итоге их деятельность может достигать целей с различной степенью успеха. В таких случаях успех в достижении целей зависит от профессионализма и опыта исполнителя, а также от количества располагаемого им времени на принятие решения. Таким образом, личные качества исполнителя и располагаемое время являются одним из факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности руководителя высшей ступени, если ее оценивать по степени достижения цели, т.е. по конечному результату. Для повышения объективности оценки

управленческой деятельности целесообразно рассуждать не только о степени достижения целей и конечном результате, но и о качестве самого управления, которое зависит исключительно от органа управления – всей системы управления или от конкретного должностного лица. Поэтому, под качеством управленческой деятельности будем понимать степень достижения объектом управления поставленной задачи при условии, что исполнители в соответствии со своими возможностями выполняют все пункты решения в пределах своей компетенции [2].

Закон эффективности управления выражает устойчивые связи и зависимости между качеством выполнения задач управления и объемом информации, используемой в интересах их решения. Для решения каждой задачи управления требуется определенный объем информации. Увеличение или уменьшение количества данных не приводит к однозначным изменениям эффективности управления, принимаемых при этом решений и расходуемого времени.

Когда информации недостаточно, времени на принятие решения будет затрачиваться много, так как, не имея необходимых сведений исполнитель вынужден рассматривать множество вариантов действий, каждый из которых несет скудную информацию, поэтому весьма проблематично ожидать высокой эффективности принимаемого решения. По мере увеличения объема используемой информации число вариантов, подлежащих рассмотрению, уменьшается, а степень эффективности решения значительно возрастает. Поэтому время, затрачиваемое на принятие решения, уменьшается. Дальнейшее увеличение объема информации тоже приводит к возрастанию времени на принятие решения. Это связано с обилием сведений, требующих больших затрат на их обработку и анализ. Чрезмерное обилие или избыток информации приведет к возможной потере вероятности выработки оптимального в данный момент решения [3].

Т. е. в условиях ограничения времени для принятия приемлемо эффективного решения количество информации должно быть в определенном объеме. Недостаток информации, равно и ее избыток, приводят к снижению эффективности принимаемого решения.

В последних научных статьях, посвященных исследованию проблемы качества управления и совершенствованию оценки управленческой деятельности, как вариант предлагается, рассматривать оперативность и обоснованность в качестве показателей качества управления. По мнению автора, [4] оперативность и обоснованность целесообразно трансформировать в частные показатели оценки управленческой деятельности.

Реализуемый комплексный показатель качества управления может определяться в виде мультипликативной свертки, как реализация требования их совместного выполнения.

$$f = Q \times T, \quad (1)$$

Под оперативностью управления понимается выполнение закона управления о соответствии потребного ($T_{номр}$) и располагаемого ($T_{расп}$) времени при решении задач управления [4]. Количественно показатель оперативности (T) может рассчитываться по следующей зависимости:

$$T = 1 - e^{-\frac{T_{расп}}{T_{номр}}}, \quad (2)$$

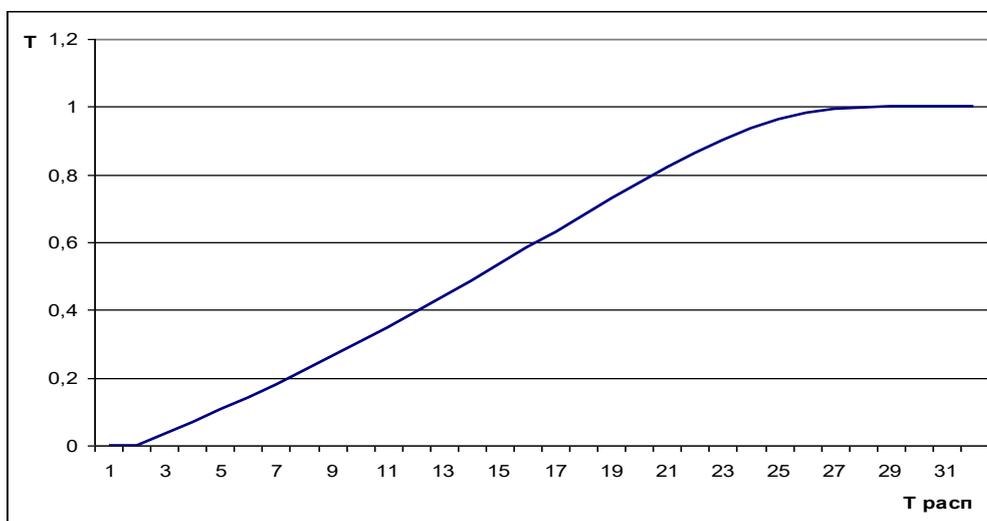
Располагаемое время $T_{расп}$ – это время, в которое исполнитель обязан и должен уложиться для успешного выполнения какой-либо задачи. Это количество времени, как правило, устанавливает руководитель.

Потребное время $T_{номр}$ – это время, в которое исполнитель способен и объективно может уложиться для успешного выполнения какой-либо задачи. Потребное время зависит от уровня подготовки, боеготовности, обеспеченности, возможностей исполнителя, его расположения, состояния системы управления и применяемых методов работы.

Благоприятный баланс времени обеспечивается лишь в том случае, если потребное время не превышает располагаемое, иначе образуется дефицит времени, который не позволяет выполнить то, что запланировано вообще или с необходимой эффективностью [3].

Потребное время выполнения задачи будет зависеть от методов работы, в основу которых можно положить реальные возможности руководителей низшего иерархического уровня и непосредственных исполнителей: уровень подготовленности, а также обеспеченность, положение и состояние.

При линейном увеличении значений располагаемого времени ($T_{расп}$) и линейном уменьшении потребного времени ($T_{номр}$), графически показатель оперативности (T) выглядит, как восходящая от значения нуля к единице кривая (рисунок). При этом, до значения 0,63 (когда $T_{расп} = T_{номр}$) ее крутизна растет, а затем – снижается. Т. е. наибольшая скорость роста качества управления происходит при значениях баланс времени, близким к единице. Это означает, что при организации управления важно, чтобы потребное время, должно быть, как можно меньше располагаемого, но не до бесконечности. Во-первых, это требует значительных усилий и материальных затрат, а во-вторых – после достижения балансом времени значения примерно 3,5 дальнейший прирост оперативности, как качества управления, незначителен.



Графическое изображение зависимости оперативности управления от баланса времени

Под обоснованностью понимается степень учета всех основных факторов при выполнении управленческих функций, выраженную в виде коэффициента Q . Очевидно, что такой показатель будет зависеть от важности (α_μ) и способа учета (r) факторов (μ), от которых зависит качество решения задачи (мероприятия).

$$Q = f(\alpha_{\mu}, r), \quad (3)$$

В работе В. П. Городнова «Моделирование боевых действий Войск ПВО» [5] рассмотрено четыре способа учета факторов: непосредственный учет, простое обобщение, функциональное обобщение, косвенное обобщение. Принято, что точность учета факторов наибольшая при непосредственном учёте и наименьшая при косвенном обобщении.

Для каждого фактора путем экспертного опроса устанавливается его вес (важность). Сумма весов всех факторов равна 1. Точность учета факторов определяется в зависимости от способа учета.

Способ учета факторов и важность сворачиваются в показатель, расчет значений которого проводится по формуле:

$$Q = 1 - \sum_{r=1}^4 (\beta_r * \sum_{\mu \in K_r} \alpha_{\mu}), \quad (4)$$

где: β_r – погрешность r -го способа учета факторов, α_{μ} – вес μ -го фактора, K_r – множество факторов, учитываемых r -м способом.

В нашем случае для повышения объективности оценки управленческой деятельности конкретного руководителя, как должностного лица или целого органа управления, предлагается допустить, что исполнители обладают личными деловыми качествами, достаточными, для принятия приемлемо эффективного решения и успешного достижения целей деятельности при условии должного качества управления. Иными словами, исключим человеческий фактор исполнителя – успех зависит только от руководителя, насколько качественно осуществляется управление.

В данном случае под показателем качества управления будем понимать количество информации, содержащемся в управленческом воздействии (приказе, распоряжении, команде), необходимой исполнителю, для успешного достижения целей деятельности или руководителю низшего иерархического уровня для принятия целесообразного решения в ограниченное время. Наиболее ярко необходимость

этого качества выражается при управлении боевыми действиями подразделений и, особенно, при управлении огнем, где решения должны приниматься в несколько секунд.

Т. е. задача должна быть поставлена с таким качеством, которое обеспечит приемлемое качество принятого исполнителем решения в отведенное время. В ней должна содержаться информация, обеспечивающая полное, четкое и однозначное уяснение задачи, а также информация для всесторонней и полной оценки обстановки о противнике, взаимодействующих силах и средствах старшего начальника, а также о соседях. Кроме этого, при постановке задачи цели деятельности должны быть определены с учетом реального положения, состояния и возможностей исполнителей.

Вышеперечисленное количество информации, содержащейся в разных формах управленческого воздействия, и есть частный показатель качества управленческой деятельности конкретного руководителя, как должностного лица или целого органа управления.

Список литературы

1. Ческидов Р. П. Действия работников в условиях недостаточности управленческой информации / Управленец, 2012. № 5-6. С. 33-34.
2. Чернусских А. С., Мальков А.В. Основы теории управления: учебное пособие. М.: Издание ВВИА им. Профессора Н. Е. Жуковского, 2008. 168 с.
3. Кириллов Ю. Ф. Управление подразделениями в мирное время: Учебник. М.: Голден Би, 2007. 256 с.
4. Лелецкий Д. Н. Выбор и обоснование показателей эффективности управления повседневной деятельностью руководящего состава авиационной базы. Вестник ВАИУ, 2011. № 2 (11). С. 117-121.
5. Городнов В. П. Моделирование боевых действий Войск ПВО. Харьков: ВИРТА ПВО, 1988. 236 с.

УДК 615:57.042

О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**Уваров Александр Иванович**

доцент

Червинский Владислав Геннадьевич

преподаватель

Мерзликин Дмитрий Викторович

преподаватель

Авдулов Владимир Александрович

преподаватель

ВУНЦ ВВС «ВВА имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина»,
г. Воронеж

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены вопросы оценки управленческой деятельности, представленные различными авторами. В статье названы некоторые причины недостаточности управленческой деятельности, обосновывается выбор одного из критериев.*

***Ключевые слова:** управленческая информация, оценка управленческой деятельности.*

Общепризнано, что не существует на 100 % совершенной методики оценки управленческой деятельности. Основным недостатком всех методик – субъективность. Меньше этому подвержены методики оценки по результатам деятельности, но в таких случаях изменить результат уже нельзя. Важно оценить управленческую деятельность на промежуточном этапе, когда на конечный результат еще можно повлиять. В научной литературе по теории управления упоминается ряд возможных причин недостаточности управленческой деятельности по обеспечению исполнителей необходимой информацией. Вот ряд факторов [1]:

– «...цели [деятельности организации, как объекта управления – прим. авторов] постоянно изменяются и подвергаются воздействию меняющихся сил» [2]. У

исполнителей это порождает неуверенность в целесообразности усилий по формулированию того, что вскоре может существенно измениться;

– аналогично управлению в экономике, когда «теория не вносит ясности, какая прибыль должна максимизироваться – долгосрочная или краткосрочная» [3], следовательно, неясно, как и с каких позиций выстраивать систему обратной связи и стимулирование исполнителей, военные руководители, чаще среднего и низшего уровней, в практике чаще отдают предпочтение сиюминутным, промежуточным целям в ущерб глобальной конечной цели;

– изменчивость состава руководителей и подчиненных, известная, как текучесть кадров, порождает существенные проблемы при передаче информации;

– руководство опасается, что доступ к информации о целях действий организации может получить противник или конкурент;

– при формулировании целей, задач, обеспечении обратной связи и т. д. неизбежны затраты на согласование и «... переговоры между различными членами «коалиции», которые составляют организацию» [2]. Эти переговоры могут представляться сложными, угрожающими status quo распределения ресурсов и ответственности между коалициями;

– стремление избежать риски, чувствительность к возможной критике и тестированию своего авторитета;

– заинтересованность в информационной непрозрачности по оппортунистическим причинам: борьба за статус, власть, контроль над частью ресурсов, сокрытие величины собственного вклада и размера вознаграждения, конфликт интересов и т. д.;

– отсутствие мотивации по принятию ответственности, следующей за формулированием целей, и остальных элементов управления.

Главным является то, что качественное выполнение управленческих функций всегда требует объективных затрат для управленцев. В ситуации неполного знания исполнителями целей деятельности организации, критериев выполнения функций и задач можно проанализировать модель их поведения независимо от

положения в коллективе.

Воспользуемся рассуждениями Дж. Стиглера о закономерностях поиска покупателями наилучшей цены [4] и сформулируем закономерности, определяющие дальнейшее поведение исполнителей:

1. Чем больше величина вознаграждения за выполняемые функции, тем больший риск может нести неверное предположение о критериях принятия решения.

2. Чем больше опыт работы в данной организации, тем меньший объем поиска необходим.

3. Затраты на поиск тем больше, чем больше территориальная удаленность руководителей от подчиненных, сложность коммуникаций, длительность автономной работы без обратной связи.

4. Рост числа сотрудников ведет к увеличению числа подразделений, руководителей и большему разбросу понимания целей и задач организации, а также отдельных функций и частных задач. «Фактически объединение информации может рассматриваться, как более дешевая форма поиска» [4].

Можно спрогнозировать следующие универсальные типы поведения исполнителя при принятии решения для любых иерархических уровней:

1. Решение об ожидании (продолжении поиска). Условное название поведения: «Придет царь-батюшка и всех рассудит».

2. Решение принимается на свой страх и риск исходя из собственных критериев полезности. Условный девиз: «Если неизвестно, как и зачем – своя рубашка ближе к телу».

3. Прекращение поиска и принятие решения о бездействии. Условный девиз: «Некоторые задачи имеют свойство решаться самостоятельно, а некоторые неразрешимы в принципе – на те и другие не стоит тратить усилия».

«Сущность любой оценки – это получение достоверной информации об объекте оценки, а важнейшим и исходным элементом любой оценки является система ценностей, целей и задач оценочной деятельности и формирование мотивационного механизма ориентации субъекта оценки на достижение максимального

результата» [5].

В научной литературе сформулированы основные требования, предъявляемые критериям, которые позволяют разработать научно обоснованную систему оценки. Критерии оценки должны:

- отражать в себе цели, задачи и функции управленческого воздействия;
- характеризовать результаты оцениваемой деятельности в количественной форме на основе показателей эффективности;
- отражать все направления управленческой деятельности объекта оценки;
- быть согласованными между собой и не противоречить друг другу;
- основываться на имеющейся в системе управления информации, что упрощает их использование для оценки эффективности.

Проведя подробный анализ факторов, влияющих на недостатки управленческой деятельности по обеспечению исполнителей необходимой информацией и универсальные типы поведения исполнителей в таких условиях, вытекает вывод о том, что в качестве критерия оценки управленческой деятельности может быть выбрана полнота информации, представленной исполнителям для принятия им решения.

Список литературы

1. Ческидов Р. П. Действия работников в условиях недостаточности управленческой информации / Управленец. 2012. № 5-6 (33-34).
2. Махлуп Ф. Теории фирмы: маргиналистские, бихевиористские и управленческие / Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2 / под ред. В. М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1999. 156 с.
3. Саймон Г. А. Теория принятия решения в экономической теории и науке о поведении / Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2 / под ред. В. М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1999. 198 с.
4. Стиглер Дж. Дж. Экономическая теория информации / Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2 / под ред. В. М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1999. 242 с.

5. Стоянов И. А. Содержание оценки управленческой деятельности / Вестник
Университета Российской академии образования, 2012. № 1. С. 18-21.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 631.162

ПЕРВИЧНЫЙ УЧЕТ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ РАСТЕНИЕВОДСТВА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Алехина Тамара Эдуардовна

студентка 4 курса направления Экономика

научный руководитель Мирошниченко Татьяна Александровна

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,

п. Персиановский

***Аннотация:** в статье рассматривается порядок ведения первичного учета готовой продукции растениеводства в сельскохозяйственной организации. Предлагаются направления совершенствования документального оформления готовой продукции растениеводства с учетом существующих недостатков.*

The article considers the procedure for keeping primary records of finished crop production products in the agricultural organization. Directions are proposed to improve documentation of finished crop production products taking into account existing shortcomings.

***Ключевые слова:** первичный учет, готовая продукция растениеводства, сельскохозяйственная организация, бухгалтерский учет.*

***Keywords:** primary accounting, finished crop production, agricultural organization, accounting.*

Все операции по движению готовой продукции растениеводства оформляются первичными учетными документами. Продукция растениеводства весьма специфична, поскольку требует особых условий сбора, транспортировки и

хранения. Поэтому для ее учета применяют специальные первичные документы, предназначенные для отражения убранного урожая сельскохозяйственных культур и закладки его на хранение.

Объектом исследования было выбрано сельскохозяйственное предприятие ООО «Агропредприятие Бессергеновское». В организации вся поступающая продукция растениеводства учитывается отдельно по бригадам. Документальное оформление выхода продукции зависит от ее вида и способа уборки.

Зерновая продукция учитывается в момент получения её от комбайна, для этого на предприятии используют талонный способ учета готовой продукции, при котором составляют талоны водителя и талоны комбайнера. Талоны регистрируются в специальном журнале учета выданных талонов и передаются водителям и комбайнерам под расписку. Преимуществом такого способа является исключение простоя сельскохозяйственной техники во время уборки урожая, так как талоны оформляются заранее.

При выгрузке обмолоченного зерна из комбайна в автомобиль на каждый бункер зерна комбайнер вручает один талон, который является сопроводительным документом на доставку зерна на ток, склад или другое место хранения. В талоне указывают бункерную массу зерна. Одновременно водитель вручает комбайнеру свой талон, который является распиской в приеме зерна от комбайна. При приеме зерна от нескольких комбайнов водитель каждому из комбайнеров вручает талон и получает от них количество талонов комбайнера, соответствующее количеству бункеров зерна, загруженного в автомашину [1].

Принятое от водителя зерно на току взвешивают. Заведующий током, принимая зерно, от водителя записывает массу зерна в приходные накладные и заносит их затем в базу данных ЭВМ, формируя при этом отчет по грузам, который заменяет реестр приема зерна весовщиком. Этот сводный документ предназначен для отражения факта оприходования зерна от водителей на ток или склад. Формируется он в хронологическом порядке и позволяет учитывать зерно, поступившее на ток или склад от нескольких автомашин. Данные этого отчета

вместе с первичными документами, на основании которых он составлен, в конце месяца передают в бухгалтерию предприятия.

Водитель в конце дня передает талоны комбайнеров в бухгалтерию предприятия, где на основании талонов записывает количество привезенного водителем зерна в путевой лист грузового автомобиля.

Комбайнер после окончания смены передает в бухгалтерию полученные от водителя талоны для сверки. На основании талонов водителя комбайнер записывает данные о намолоте зерна в учетный лист тракториста-машиниста.

На токе материально-ответственные лица для учета движения продукции используют ведомость движения зерна и другой продукции. Ее ведут ежедневно по каждой культуре, сорту и заполняют на основании отчета по грузам, а затем в конце месяца сдают в бухгалтерию.

В ООО «Агропредприятие Бессергеновское» готовая продукция, поступающая на ток, подвергается дополнительной подсушке и сортировке, что отражается в акте на сортировку и сушку продукции растениеводства. Акт составляется в одном экземпляре на каждую партию продукции, поступившей в сортировку и сушку. Каждую партию взвешивают и массу отражают в акте. Качество вышедшей после сортировки продукции определяют с помощью лабораторного анализа, при этом устанавливают натуру и влажность зерна до и после подработки, процент содержания полноценного зерна в зерновых отходах и т. п. В акте регистрируют получение продукции после сортировки и сушки с отдельным указанием используемых отходов и неиспользуемых (мертвый сор, усушка). Его подписывает заведующий складом, бухгалтер и главный агроном. Не позже следующего дня после сортировки акт передают в бухгалтерию.

Недостатком в заполнении актов на сортировку и сушку является отсутствие в них отдельных реквизитов, таких как: номер документа, дата его составления, наименование структурного подразделения, передавшего готовую продукцию на сушку и сортировку, цена за единицу продукции, сумма и корреспондирующие счета.

Продукцию овощеводства и картофелеводства приходят на основании Дневника поступления сельскохозяйственной продукции, в котором продукцию учитывают по видам и сортам.

По мнению О. Н. Кузнецовой, в условиях комплексной механизации процессов уборки урожая технология движения продукции с мест уборки на зернотока, бурты, хранилища и на пункты переработки оказывается практически сходной, целесообразно применять один документ «Дневник поступления сельскохозяйственной продукции». В нем будут учитываться оприходование продукции растениеводства с учетом показателей количества, качества и стоимости. Его ведение целесообразно на местах приемки продукции - на токах, в складах. Такая схема документооборота позволит упростить процесс оформления операций по оприходуванию продукции растениеводства, сократить перечень первичных документов и время на их заполнение в местах уборки урожая. Последнее в свою очередь обеспечит резкое сокращение простоев и повышение производительности уборочных агрегатов и обслуживающих их транспортных средств [2, с. 63].

Таким образом, совершенствование первичного учета готовой продукции в ООО «Агропредприятие Бессергеновское» можно осуществлять по направлениям улучшения форм первичной учетной документации по учету выхода продукции растениеводства с целью получения объективной и оперативной информации на всех этапах, технологических процессах, а также качественного оформления документов по учету движения готовой продукции с соблюдением всех обязательных реквизитов в них.

Список литературы

1. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат и выхода продукции в растениеводстве (утв. Минсельхозом РФ 22.10.2008). [Электронный ресурс]. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93409/ (дата обращения: 30.06.2019).
2. Кузнецова, О. Н. Рационализация первичного учета затрат и выхода продукции растениеводства [Электронный ресурс] / О. Н. Кузнецова / Вестник

ИРГСХА. – 2010. - № 39. – С. 59-68. – URL.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=14871891> (дата обращения: 12.11.2019).

УДК 353

АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ)

Баинова Елена Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет им. Д. Банзарова»,
город Улан-Удэ

***Аннотация:** в статье дана характеристика организационной структуры управления администрации города. Произведен анализ должностной структуры кадрового состава. Кроме того, изучен возраст муниципальных служащих и сделаны краткие выводы.*

The article describes the organizational structure of the city administration. The analysis of the official structure of the personnel. In addition, the age of municipal employees was studied and brief conclusions were drawn.

***Ключевые слова:** орган местного самоуправления, муниципальный служащий, кадровый состав.*

***Key words:** local government, municipal employee, staff.*

Администрация г. Улан-Удэ является исполнительно-распорядительным органом городского округа «город Улан-Удэ».

Возглавляет Администрацию города Руководитель, который имеет 5 заместителей, курирующих основные направления деятельности. Институт курирующих заместителей позволил объединить несколько структурных

подразделений в соответствующие блоки, к примеру, блок социальной сферы, финансовой, безопасности и т.д.

Таким образом, Администрация г. Улан-Удэ имеет современную организационную структуру управления, которая позволяет максимально рационально распределить полномочия и разграничить ответственность, как между структурными подразделениями, так и между руководством города непосредственно [1].

Общая численность муниципальных служащих муниципальной службы Администрации города Улан-Удэ на 01.01.2019 года составляла 487 человек (по штатной численности), по состоянию на 01.01.2020 года – 496 человек (по штатной численности).

Таблица 1 - Анализ должностной структуры Администрации г. Улан-Удэ

Наименование должности	2018		2019		2020		Динамика 2019 к 2018 г. г.		Динамика 2020 к 2019 г. г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Абсол.	Относит.	Абсол.	Относит.
Высшие	40	6,5	39	6,5	41	7,0	-1	-3,3	2	+6,9
Главные	96	18,7	96	19,2	98	19,4	0	0,0	0	0,0
Ведущие	164	33,6	154	32,2	158	31,1	-10	-6,5	-6	-4,2
Старшие	199	41,2	198	42,1	199	42,6	-1	-0,5	1	0,5
Младшие	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого	499	100	487	100	496	100	-12	-2,6	-3	-0,7

Из приведенной выше таблицы видно, что 199 чел. (41,2 %) и 164 чел. (33,6 %) от общего числа муниципальных служащих приходится в 2018 году на старшие и ведущие муниципальные должности соответственно. На конец 2019 года численность ведущих должностей уменьшилась на 6 единиц и составила 158 чел. (31,1 %). Численность старших должностей осталась неизменной. Старшая должность – главный специалист, ведущий специалист. Ведущая должность – консультант, начальник (заместитель) отдела, начальник (заместитель) управления. Высшие и главные руководящие должности муниципальной службы занимают в 2018 году – 40 человек (6,5 %) , 96 человека(18,7%) , в 2019 году- 39 человек(6, 5 %) и 96 человек(19,2 %), в 2020 году – 41 человек (7,0%), 98 человек (19,4%), соответственно. За период с 2018

года по 2020 год численность высших должностей муниципальной службы увеличилась на 1 единицу, так же как и численность главных должностей. Наименьший удельный вес занимают служащие на младших должностях муниципальной службы, соответственно, в 2017 году - 0 %, в 2018 году – 0 %, в 2019 году – 0 %.

Не менее важным фактором, характеризующим кадровый корпус муниципальной власти органа местного самоуправления, является возраст муниципальных служащих [3].

Анализ кадрового состава органов местного самоуправления по возрасту основан на распределении муниципальных служащих по группам возрастов: до 30 лет, 30-39 лет, 40-49 лет, 50-59 лет, 60 лет и старше [4].

Численность муниципальных служащих по отдельным возрастным группам позволит спрогнозировать внутренние перемещения в связи с выходом на пенсию лиц достигших 60 летнего возраста, а соответственно и период, через который возникнет потребность в молодых специалистах в органах местного самоуправления. На основании данных, представленных в Таблице 2, проанализируем по возрасту состав муниципальных служащих Администрации.

Таблица 2 - Анализ муниципальных служащих по возрасту Администрации г. Улан-Удэ на конец года

Возраст	2018 г.		2019 г.		2020 г.		Динамика 2019г./2018г.		Динамика 2020г./2019г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
до 30 лет	83	15,9	88	17,4	87	17,3	5	6,8	-1	-1,3
от 30 до 39	184	37,9	182	38,5	185	39,4	-2	-1,1	3	1,7
от 40 до 49	117	23,3	118	24,5	119	24,5	1	0,9	1	0,9
от 50 до 59	109	21,6	90	17,9	95	16,9	-19	-19,2	-5	-6,3
от 60 и старше	6	1,3	9	2	8	1,8	3	50,0	-1	-11,1
Итого	499	100	487	100	496	100	-12	-2,6	-3	-0,7

Анализ муниципальных служащих по возрасту показывает, что за последние 3 года произошло увеличение доли служащих в возрасте до 30 лет с 15,9 % в 2018 году до 17,3 % в 2020 году, в возрасте от 30 до 39 с 37,9% в 2018 году до 39,4% в 2020 году, в возрасте от 40 до 49 лет с 23,3 % в 2018 до 24,5 % в

2020 году, а также в возрасте от 60 и старше с 1,3 % в 2018 году до 1,8 % в 2020 году, при уменьшении и не изменении доли по остальным возрастным группам (таблица 2).

Кадровый состав за 2020 год по сравнению с 2018 годом значительно пополнился молодыми сотрудниками до 30 лет с 83 человек (15,9%) до 87 человек (17,3%). Возраст до 30 лет рассматривается как возраст становления, освоения работы, развития профессиональных навыков.

Возрастная группа 30-39 лет составляет наибольшее количество -185 чел. (39,4 %) от общего числа служащих на начало 2020 года. Кадровый состав за период с 2018 года по 2020 год увеличился на 1 единицу. Это возраст - продвижения, профессионального развития, самореализации, социального признания.

Возрастная группа от 40-49 лет – 119 чел (24,5%). Эти возрастные показатели говорят о том, что именно в этот период жизненного цикла достигается максимальная жизненная энергия, творческий замысел, и определенный жизненный, профессиональный опыт.

Возрастная группа 50-59 лет составляет 95 чел (16,9 %). Этот возрастной период характерен профессиональной реализацией, социальным признанием, жизненным, профессиональным опытом, обучением собственной смены [2].

На старшую возрастную группу приходится всего лишь 1,8% от общего количества работников (8 человек). Работники этой возрастной категории созревают до понимания уникальности собственного опыта, испытывают желание передать его. Эти люди нередко могут хорошо справиться с ролью наставника.

Такие изменения в возрастной структуре муниципальных служащих связаны с кадровой политикой Администрации города Улан-Удэ, направленной на привлечение молодых специалистов.

Сопоставление возрастной и должностной структур муниципальной службы указывает на максимальную долю молодежи до 30 лет на старших должностях (50

человек в 2018 г. и 64 человек в 2020 г.) и ведущих (12 человек в 2018 г., 12 человек в 2020 г.). При переходе к главным должностям их представительство снижается (3 человека в 2019 г., 2 человек – 2020 г.).

Значительная численность лиц 30-39 лет преобладает на старших и ведущих должностях (81 чел. и 47 чел. – 2018 г.; 83 чел. и 46 чел. – 2020 г.).

Лица 40-49 лет наиболее преобладают на главных и ведущих должностях (23 и 46 чел. в 2018 г.; 30 и 45 чел. в 2020 г.).

Лица старше 50 лет в основном занимают главные и ведущие муниципальные должности (20 и 44 чел. в 2018 г.; 21 и 41 чел. в 2020 г.).

Наибольшую долю высших должностей муниципальной службы 16 (55,2%) из 29 (100%) - 2018 г., 14 (46,7 %) из 30 (100%) - 2019 г., 14 (48,3 %) из 29 (100 %) – 2020 г., занимают лица в возрасте от 50 до 59 лет.

Наибольшую долю главных должностей муниципальной службы 38 (45,2%) из 84 (100%) - 2018 г., 41 (47,7 %) из 86 (100%) - 2019 г., 35 (40,7 %) из 86 (100 %) в 2020 г., занимают лица возрастной группы от 30 до 39 лет.

Наибольшую долю ведущих должностей муниципальной службы 47 (31,5%) из 149 (100%) - 2018 г., 46 (29,9%) из 154 (100%) - 2019 г., 46 (31,9 %) из 144 (100 %) – 2020 г., занимают лица возрастной группы от 30 до 39 лет.

Наибольшую долю старших должностей муниципальной службы 81 (44,3%) из 183 (100%) - 2018 г., 83 (43,9%) из 189 (100%) - 2019 г., 83 (44,1 %) из 188 (100 %) – 2020 г., занимают лица возрастной группы от 30 до 39 лет.

Эти показатели свидетельствуют о том, что возраст 30 лет и старше преобладает в муниципальной власти Администрации города. Этот возраст, по мнению специалистов, наиболее благоприятный к профессиональной реализации.

Список литературы

1. Аршолоева О. Х. Развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления (на материалах городского округа «город Улан-Удэ») / О. Х. Аршолоева, Д. Д. Раднаева / Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. - № 2. - 2018. - С. 3-11.

2. Будаева М. А. Профессиональное развитие муниципальных служащих / М. А. Будаева / Вестник науки и образования. - № 10-3 (64). - 2019. - С. 48-51.

3. Васильев В. И. Муниципальное право России / В. И. Васильев. - Москва: Юстицинформ, 2015. - 848 с.

4. Новиков В. С. Анализ процесса кадрового обеспечения администрации муниципального образования / В. С. Новиков / Научный вестник Южного института менеджмента. - № 2. - 2019. - С. 72-77.

УДК 331.101.32

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

Ключевская Ирина Сергеевна

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»,

г. Москва

***Аннотация:** в статье рассмотрены особенности построения деловой карьеры в сфере гостеприимства в зависимости от гендерных особенностей персонала. Выявлены факторы успешного построения карьеры женщин-руководителей. Определены причины, препятствующие построению деловой карьеры у женщин.*

***Ключевые слова:** деловая карьера в сфере гостеприимства, женщина-руководитель, факторы успешной карьеры руководителей-женщин.*

***Abstract:** the article discusses the features of building a business career in the hospitality industry depending on the gender characteristics of the staff. The factors of successful career development of women managers are revealed. The reasons that*

prevent women from building a business career are identified.

Keywords: *business career in hospitality, female Executive, factors of successful career of female managers.*

В сфере построения деловой карьеры есть существенные гендерные различия обусловленные, в первую очередь, различиями в оценке и понимании мужчинами и женщинами понятия «успеха» построения этой карьеры. Мужчины «переносят свой профессиональный успех на успешность жизни в целом», в то время как женщины разделяют успехи в профессиональной деятельности и достижения в иных других сферах жизни. Мужчины оценивают понятие «успех» в продвижении по должности, росте оплаты труда и материального благосостояния в целом, воспринимая при этом неудачи в профессиональной области как проблемы в жизни в целом.

Для женщины понятие «успех» ассоциируется с гармоничным сочетанием всех аспектов жизни: все в порядке на работе, в семье, личной жизни и т. п. [4;40]. Если мужчины при построении деловой карьеры уделяют основное внимание своему статусу, атрибутам внешнего подтверждения успеха, проявляющегося в соответствующих формах делового общения, наделению их властными полномочиями, женщины более ориентированы гибко приспосабливаться к обстоятельствам и менять манеру поведения в зависимости от различных обстоятельств. Подобную стратегию в построении деловой карьеры у женщин подтверждают исследования гендерных различий, проведенное среди 113 руководителей порталом HRM в 2011 году.

Исследование показало, что основными отличительными особенностями, проявляющимися в управленческой деятельности у женщин, можно выделить следующие:

- при возникновении затруднений в работе основным способом их преодоления является хитрость, тогда как у мужчин - сила и интеллект;
- степень ориентированности на проблемы у женщин связана с решением сиюминутных, текущих трудностей, тогда как у мужчин ориентирована на

перспективу;

- женщины склонны к эмоциональным решениям, мужчины- наоборот проявляют рассудительность;

- при принятии управленческих решений у женщин можно выделить «действенный» тип мышления, у мужчин- логический;

- у женщин наблюдается повышенная наблюдательность и точность при принятии решений, у мужчин эти качества развиты слабо;

- женщины достаточно спокойно реагируют на критику, реакция мужчины- руководителя - агрессивна [1].

Наиболее полно гендерные особенности построения карьеры были изучены в 1996 году докторами Маргарет Хеннинг и Анн Жарден удостоенными ученой степени Гарвардской школы бизнеса. Проведенные ими исследования позволили выявить целую группу факторов успешной карьеры руководителей-женщин По их мнению при формировании личностных качеств женщин, которые в последствии могут либо помогать, либо мешать им добиваться успеха при построении карьеры оказывают существенное влияние:

1. Порядок рождения этих женщин в родительской семье. Согласно исследования, если женщина была единственным ребенком, то вероятность ее успешной карьеры значительно возрастает/

2. Социально-экономический статус родительской семьи. Если родители занимали руководящие должности вероятность того, что дочь также будет стремиться стать руководителем крайне высока.

3. Образовательный уровень отца и матери в родительской семье. В семьях, где уровень образования матери был не ниже уровня образования отцов, девочки в дальнейшем стремились к саморазвитию и построению карьеры.

4. Отношение к ребенку в родительской семье. На самооценку ребенка значительное влияние оказало забота, внимание со стороны родителей в детстве.

5. Характер отношений с отцом женщины-руководителя. Крайне важны доброжелательные, доверительные отношения девочки со своим отцом с

детства.

6. Специфика интересов и увлечений женщины-руководителя в детстве. Будущую женщину - руководителя с детства воспитывали «как мальчика».

7. Отношение к учебе, статус в классе женщины-руководителя в период ее обучения в колледже. Как правило это были «девочки-отличницы»: целеустремленные, самодостаточные.

8. Выраженность личностных качеств, определяющих успех в карьере. Риск для этих женщин — это возможность добиться чего-либо.

9. Базовая карьерная стратегия, в том числе характер решений по карьере, принимаемых на ранних стадиях профессиональной деятельности. Установка на то, чтобы в любом деле быть лучше мужчины.

10. Стиль взаимоотношений с коллегами – представителями противоположного пола. Установка на четкое разделение личных и производственных отношений

11. Фактор непосредственного руководителя. Важную роль в успехе женщины сыграл ее первый руководитель [4;42].

Как показало исследование женщин-руководителей, проведенное в августе-сентябре 2017 года по заказу некоммерческого партнерства «Комитет 20» перед женщинами сегодня по-прежнему стоит немало как внутренних, так и внешних барьеров, препятствующих построению успешной карьеры [3].

Внутренними барьерами у женщин при построении карьеры стали:

– 50 %- отсутствие веры в успех;

– 42 %- убежденность самих женщин, что их удел – это семья, тогда как работа вторична:

– 40 %- возможности для реализации себя не только в работе, но и в семье;

– 40 %- совершение «отхода назад» в карьере (декретный отпуск);

– 40 % -недооценка женщинами своего лидерского потенциала;

– 37 %- ограниченная географическая мобильность, а именно возможность уезжать в командировки, менять место работы.

Внешними барьерами у женщин при построении карьеры являются:

- 54 %- отсутствие поддержки со стороны окружающих, включая семью;
- 53 % -негативное отношение общества к женщине-руководителю;
- 43 %- отсутствие нужных связей и протекции;
- 19 %- завышенные требования со стороны начальства;
- 18 %- отказ в продвижении со стороны руководства;
- 8 %- давление семьи и друзей.

Женщины в большей степени, чем мужчины ориентированы на построение горизонтальной карьеры, предполагающей определение более широкого круга обязанностей и полномочий.

Исследования показали, что в зависимости от стажа работы респондентов 1-ую руководящую должность женщины получили значительно позднее, чем мужчины. После стажа работы 1-3 года первую руководящую должность заняли 2 % женщин и 7 % мужчин; после стажа работы 7-10 лет -51 % женщин и 64 % мужчин; при стаже работы свыше 10 лет 47 % женщин и 30 % мужчин [2].

Женщин-руководителей в гостиничном бизнесе достаточно много-33 % [3]. Основная мотивация для молодых и амбициозных женщин мало чем отличается от мужской – это стабильность, уверенность в завтрашнем дне и карьерный рост [2].

Как показывает практика на высших должностных позициях в крупнейших международных гостиничных компаниях таких как Hilton или Marriott по-прежнему находятся мужчины – это мировой тренд.

В России можно констатировать, ситуация постепенно изменяется. В российском гостиничном бизнесе только две должности остаются сугубо мужскими– генеральный менеджер отеля и шеф-повар. Однако и здесь происходят заметные изменения: на сегодняшний день в Москве как минимум три женщины являются генеральными менеджерами отелей международного уровня.

Проблема карьерного роста у женщин в гостиничном бизнесе обусловлена еще и тем, что современные девушки-выпускницы профильных вузов не хотят

строить карьеру начиная с низших должностей в гостиницах, тогда как построить карьеру по-другому в гостиницах практически невозможно. Это приводит к тому, что гостиничные предприятия вынуждены набирать «случайных» работников, не особо стремящихся к росту или отчаявшихся найти другую работу.

Таким образом, можно констатировать, что построение карьеры у женщин в гостиничном бизнесе возможно, хотя и недостаточно быстро (до 10 лет). Для этого необходимо начинать построение карьеры с самых низших позиций и предпочтительно построение деловой карьеры внутри одной гостиницы. Тем не менее скорость построения карьеры зависит от навыков и индивидуальных способностей работника.

Список литературы

1. Березина Е. С. Алферова С. М Влияние гендерного аспекта на построение карьеры современного руководителя /сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Центр развития научного сотрудничества» (Новосибирск)- 2018 – С. 51-60.

2. Григорьева Н. В., Маслова О. М. Гендерные аспекты построения карьеры современного руководителя в коммерческих структурах ВЕСТНИК ВЭГУ Издательство: Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия (Уфа) № 4 (84) - 2016 С. 43-50.

3. Золотых М. Женское лицо гостиничного бизнеса URL <http://www.horeca-magazine.ru/article/187/> (дата обращения 19.02.2020).

4. Карьера сотрудника в организации: методические указания к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю. Н. Лачугина. – Ульяновск: УлГТУ, 2010, 74 с.

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 81.42

РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ЖЕНСКИХ И МУЖСКИХ ОБРАЗОВ В СОВРЕМЕННОЙ ЖЕНСКОЙ ДРАМАТУРГИИ (НА ПРИМЕРЕ ПЬЕС Л. ПЕТРУШЕВСКОЙ)

Биль Ольга Николаевна

к. ф. н., доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
город Белгород

***Аннотация:** статья посвящена языковой репрезентации женских и мужских образов в пьесах Л. Петрушевской. В центре нашего исследования – образы женщин и мужчин, определяющие поэтику драматургических текстов женщины-автора. Герои пьес Л. Петрушевской разнообразны, доминирующими в произведениях являются женские образы. Как правило, это образы противоречивые, неоднозначные, которые, в то же время, сосуществуют с образами мужчин в драматургическом пространстве текста. Авторская репрезентация образов является независимой, объективной, в то время как гендерное восприятие героями друг друга, представленное в диалогах и монологах, — это восприятие оценочное, не включающее анализ глубинных причин поведения героев.*

The article is devoted to the language representation of female and male images in L. Petrushevskaya's plays. At the center of our research are images of women and men that define the poetics of dramatic texts by a female author. The characters of L. Petrushevskaya's plays are diverse, and female images are dominant in the works. As a rule, these images are contradictory, ambiguous, which, at the same time, coexist with images of men in the dramatic space of the text. The author's representation of

images is independent and objective, while the characters' gender perception of each other, presented in dialogues and monologues, is an evaluative perception that does not include an analysis of the deep causes of the characters' behavior.

Ключевые слова: *драматургия; женская литература; художественный текст; образ; женские образы; мужские образы; языковая репрезентация; языковая визуализация.*

Keywords: *dramatic composition; women's literature; artistic text; image; women's images; men's images; language representation; language visualization.*

«Разделение людей на мужчин и женщин является центральной установкой восприятия отличий, имеющих в психике и поведении человека» [1, с. 13]. Научный интерес (в том числе и в лингвистических исследованиях) к гендерным различиям между представителями разных полов связан со значительными изменениями понимания ролей мужчины и женщины на современном этапе развития общества, которые отмечаются учеными в различных областях знаний. Важным направлением в лингвистических работах становится анализ «отражения гендера в языке, который затрагивает выражение гендера в различных языковых категориях — номинативных, грамматических, семантических и т. д.» [2, с. 725]. Гендерный анализ позволяет определить мировосприятие действительности женщинами и мужчинами, раскрыть особенности их мировоззрения в текстовом пространстве, выявить отличительные или сходные черты создания образов в произведениях различных жанров, специфику создания образов. В настоящее время в современной исследовательской литературе интересным направлением исследования является женская литература, потому что «женская литература — это особый тонкий мир, в котором присутствует и мужское, и женское видение реалий действительности и который нельзя рассматривать изолированно от литературного контекста, от литературы мужской, так как это не исследования о женщинах для женщин, а потребность найти новые приемы, методы, методологию» [3, с. 4]. Ученые обращаются к женскому творчеству, исследуя особенности языка произведений, специфику создания образов (мужских и женских) с

точки зрения женского восприятия, своеобразие речевых женских и мужских портретов, созданных женщиной-автором, что дает возможность «идентифицировать особенности повествовательных стратегий авторов-женщин, ответить на вопрос, в чем особенность «женского письма» и «женского видения мира», проследить эволюцию образов и эстетических ориентаций, очертить круг вопросов и проблем, актуальных в современном мире» [4, с. 121].

Герои Л. Петрушевской, женские и мужские, разнообразны по принадлежности к профессиям, они имеют разный социальный статус, это разновозрастные герои. Статистический анализ драматических произведений указанного автора показал, что большее количество героев – это женщины, они составляют – 56 %, мужские образы представлены 44%. Соотношение мужских и женских образов в разных пьесах анализируемого автора неодинаково. Так, в одних доминируют женские героини, в других мужчины (см. таблицу 1):

Таблица 1 - «Женские и мужские образы в пьесах Л. Петрушевской»

пьесы образы	«Московский хор»	«Анданте»	«Сырая нога»	«Чемодан че-пухи»	«Уроки музыки»
Мужские образы	5	1	5	7	7
Женские образы	13	3	6	4	6

Первое знакомство читателя с образами в пьесах, а также первое возникновение образа в читательском сознании происходит при чтении названия произведения действующих лиц. Приведем примеры репрезентации действующих лиц в пьесах Л. Петрушевской (см. таблицу 2):

Таблица 2 - «Репрезентация действующих лиц в пьесах Л. Петрушевской»

«СЫРАЯ НОГА, ИЛИ ВСТРЕЧА ДРУЗЕЙ» Наташа Сергея, ее муж Анна Николаевна, мать Сергея Ольга, подруга Наташи Алеша	«БИФЕМ» Би, женщина 50 лет Фем, женщина 27 лет Голос из динамика, который время от времени говорит неразборчиво	«АНДАНТЕ» Май, мужчина Юля Бульди Ау	женщины
--	--	--	---------

Алена, его жена	друзья Серези		
Володя			
Ира, его подруга			
Димитрий			
Соня			
Андрей, командировочный			

Обратимся к репрезентации женских и мужских персонажей в драматургической ткани произведений Л. Петрушевской с точки зрения языковой визуализации – авторского восприятия и восприятия героями друг друга. Образы женщин и мужчин в пьесах Л. Петрушевской представлены несколькими способами: авторское восприятие, восприятие другим персонажем, самовосприятие.

Авторская визуализация женских и мужских образов является наиболее объективной. Как правило, она передает внешние данные, особенности костюма, описывает окружающую обстановку, созданную героиней, бытовые условия течения жизни. Приведем примеры (см. таблицу 3):

Таблица 3 - «Авторская визуализация женских и мужских образов в пьесах Л. Петрушевской»

Внешний вид	
Мужские образы	Женские образы
<i>Входит Николай Иванович, мужчина за сорок, высокий, статный [12, 178].</i>	<i>Анна Степановна – маленькая, сухая женщина [12, 58].</i>
Одежда	
Мужские образы	Женские образы
<i>Толя в черном костюме [12, 241]. Дет Николай Иванович в очень дорогой шерстяной тренировочный костюм с белой молнией и белым кантом [12, 178].</i>	<i>Нина в каком-то новом пальто, одна.... [12, 112]. Света в простом белом платье, с небольшим букетом цветов [12, 241].</i>

Авторское описание является аналитическим элементом восприятия, представляющим собой интерпретацию образа с точки зрения внешних данных самого героя и окружающей его обстановки, на основе чего у читателя должно сложиться его собственное представление о герое, которое впоследствии может трансформироваться, поскольку герои будут проявлять себя в драматической ткани произведения, раскрываться в диалогах и монологах. Наиболее интересно восприятие героев друг другом в диалогах и монологах (чаще в диалогах) и

представляющее собой субъективное, оценочное, не всегда отражающее действительность суждение, когда мужское и женское восприятие вступают в сложные отношения, образуют разные модели взаимодействия полов. В пьесах Л. Петрушевской можно отметить несколько моделей восприятия женских и мужских образов:

1. Женщина о женщине. М. *Ты и так плохо нормальная. М. Ты же сумасшедшая* [5, с. 331]; М. *Баба добрая, без жалости* [5, с. 326].

2. Женщина о мужчине. М. *Он у меня шибко умный* [5, с. 326]; Света. *Идеал настоящего мужчины. М. Он вообще не дает ничего, жадный...* [5, с. 323].

3. Мужчина о женщине. Пьеро. *Придумщица! Вы фантаст!* [5, с. 305]; Май. *Какой даровитая девушка* [5., с. 293].

4. Мужчина о мужчине. Пьеро. *Ты человек искусства* [5, с. 300].

5. Само характеристика: женщина о самой себе. М. *Я сумасшедшая* [5, с. 321]; мужчина о самом себе. Толя. *Я моральный урод* [5, с. 248].

Языковая визуализация женских и мужских образов в пьесах Л. Петрушевской позволяет выявить особенности языкового поведения героев и героинь пьес, их интеллектуальную и эмоциональную составляющие, стратегии поведения, свойства характера, образ жизни, манеру взаимодействия с представителями противоположного пола и друг с другом.

Список литературы

1. Воронцов, Д. В. Что такое гендер /Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Кпециной. СПб.: Питер, 2003. С. 16 – 35.

2. Матунова Г. А. Проблема изучения гендера в отечественной лингвистике /Молодой ученый. 2017. №14. С. 725-728.

3. Туралина Н. А. Современная женская проза: взгляд лингвиста. Монография. Белгород: ООО «ГНК», 2009. 120 с.

4. Биль О. Н., Туралина Н. А., Заманова И. Ф. Средства создания образов в драматургии л. Петрушевской / Филологические науки. Вопросы теории и

практики. 2018. № 12 (90). С. 120 – 123.

5. Петрушевская Л. Московский хор: пьесы. СПб.: Амфора. ТИД Амфора, 2007. 430 с.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316.354.351/354

РЕСУРСЫ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Новикова Клавдия Николаевна

доктор социологических наук, профессор кафедры общей
и этнической социологии,

Приволжский федеральный университет

***Аннотация:** в статье приведены аргументы в пользу развития движения от централизованной системы социальной защиты населения, в которой доминирует государство, к смешанным формам, где государственное обеспечение сливается и дополняется частными и общественными источниками. Доказана организующая роль отрасли социальной защиты населения по формированию и развитию гражданского общества. Обоснована эффективность некоторых управленческих технологий по привлечению общественных ресурсов к решению социальных проблем.*

***Annotation:** the article makes arguments for the development of a movement from a centralized system of social protection of the population, which is dominated by the State, to mixed forms, where public security is merged and supplemented by private and public sources. The organizing role of the social protection sector in the formation and development of civil society has been proved. The effectiveness of some management technologies in attracting public resources to solve social problems is justified*

***Ключевые слова:** ресурсы, благотворительность, социальное партнерство, гражданское общество, социально-ответственный бизнес, добровольчество, самопомощь, взаимопомощь.*

Key words: *resources, charity, social partnership, civil society, socially responsible business volunteering, self-help, mutual assistance.*

Гражданское общество как сфера самопроявления свободных граждан и добровольно сформировавшихся ассоциаций и организаций с каждым днем все активнее выполняет важнейшую функцию – наиболее полное удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей его членов. На формирование и развитие гражданского общества влияют множество социально-экономических и социально-политических факторов, но главным является организующее начало [1]. Организующее ядро определяет функции деятельности общественных организаций-составляющих основу гражданского общества.

Активным организатором создания и функционирования институтов гражданского общества в конце 90-х годов становится новая отрасль государственного развития – “Социальная защита населения”, которая образовалась в России в результате отделения от отрасли «Социальное обеспечение» в конце 90-х годов прошлого века и начале века нынешнего (1991-2007 гг.). Первыми направлениями социальной защиты было надомное социальное обслуживание, пришедшее из Прибалтики в 1986 году. До 2001 года видов социального обслуживания стало уже около 30, а типов учреждений социального обслуживания более 15. Таким образом социальное обслуживание являлось главным направлением социальной защиты населения гарантированным государством на определенных условиях, а уже позже (1993-1999 гг.) стало весьма востребованным еще одно направление социальной защиты - социальная помощь и поддержка. Реализация продекларированных государством социальных гарантий, обеспечение их доступности и права выбора потребовало создания необходимой материальной базы - учреждений социального обслуживания, подготовленных специалистов по социальной работе, выделения значительных бюджетных средств [4].

Одновременно переход к рыночной экономике на основе рекомендаций

ряда международных финансовых организаций и при экспертной поддержке зарубежных фондов и научных консультантов привел к усилению негативных тенденций в социально-экономической сфере в ходе «шоковых реформ». Одним из явных итогов либерально-шоковых реформ стало практически полное устранение предприятий из социальной сферы.[5] Социальные учреждения с баланса предприятий передавались на баланс муниципалитетов или просто закрывались, производственные общественные объединения по социальной поддержке и социальному патронату неблагополучных семей перестали существовать.

Актуальность социальной защиты в целом как антикризисного ресурса государственной власти особенно ярко проявилась в годы кризиса 1996-2000 годов, когда месяцами задерживалась зарплата и пенсия. Тогда от голода и депрессии множество людей спасли социальные столовые, отделения дневного пребывания, отделения срочной социальной помощи при центрах социального обслуживания населения, социальные магазины, продовольственные чеки, выдаваемые малообеспеченным на продукты первой необходимости социальной службой. Сегодня виды социального обслуживания быстро развиваются, что диктуется потребностями населения, исчезновением с рынка услуг службы быта, реформой здравоохранения и образования. Это способствует развитию индустрии социального обслуживания населения в целом, созданию рабочих мест, прежде всего для женщин (например, с 1996 по 2001 годы количество рабочих мест в сфере социального обслуживания увеличилось почти в 5 раз), росту ВВП страны [9].

С перманентными изменениями парадигмы социальной работы, когда сама система социальной защиты должна включать в себя элементы, способствующие обществу обходиться без нее, как например, принятие превентивных мер по недопущению иждивенчества, маргинализации на основе социальных онтрактов, а также политика обеспечения достойной заработной платы, создания рабочих мест для депривированных групп населения, отрасль социальной защиты все активнее берет на себя функции организатора по развитию

гражданского общества и привлечению его ресурсов к решению социальных проблем. Разнообразные экономические, этнические, региональные, профессиональные, религиозные объединения граждан содействуют всесторонней реализации индивидом его интересов, устремлений, целей. Участие гражданского общества в решении социальных проблем становятся неисчерпаемым ресурсом социальной защиты населения. Это позволяет успешно реализовывать программы социально-экономического развития, достигнуть гармоничных социальных отношений в обществе [10]. В каждом регионе России сегодня функционируют различные общественные организации: Советы общественных организаций ветеранов, Общественно-благотворительные организации инвалидов, Организации участников Великой Отечественной войны, многодетных семей и другие, которые проводят огромную работу по социальной поддержке своих членов [8]. Сложилась определенная система взаимодействия государственных структур с общественными организациями. Основой построения взаимодействия между органами государственного управления социальной защитой и общественными организациями стало подписание долгосрочных соглашений, определяющих цели и задачи, разграничивающих полномочия, между органом государственного управления и общественными организациями в области социальной защиты ветеранов, инвалидов и пожилых граждан. С целью осуществления духовного патроната над пожилыми людьми и инвалидами, проживающими в домах-интернатах заключаются соглашения с Духовными управлениями мусульман и Епархиями русской православной церкви. Совместная деятельность в рамках действующих соглашений осуществляется в части разработки и реализации социальных программ, обмена методическими и аналитическими материалами, представляющими взаимный интерес. Кроме этого, общественные организации участвуют в разработке нормативных правовых актов, в разъяснительной работе среди населения, связанной с введением в действие новых законодательных актов, затрагивающих интересы и

проблемы населения. Интересным является механизм привлечения общественности к решению социальных проблем через Общественные Советы, имеющие “вертикаль” в каждом регионе, что позволяет осуществлять контроль на нескольких уровнях за деятельностью государственных органов. Но самым важным является то, что при общественных организациях образуются сообщества по самопомощи и взаимопомощи [8]. За рубежом это называют «банком времени», когда каждый помогает другому чем может, получая взамен услугу, необходимую ему. В ряде регионов России аналогичные сообщества получили название «Школы общественной активности», «добровольческие клиники», университеты "третьего возраста". Основными технологиями, применяемыми в решении проблем участников групп само- и взаимопомощи, является обмен опытом между отдельными лицами, проведение образовательных семинаров, взаимная оценка-критика и волонтерство. Работа в подобных группах может протекать в самых разных направлениях. Общественные организации самопомощи и взаимопомощи – одна из важных составляющих социальной работы, проявление социальной инициативы людей, попавших в трудную жизненную ситуацию и объединяющих собственные усилия по решению своих проблем. Они занимаются защитой законных прав и интересов людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, организуют взаимную поддержку и помощь, собирают и аккумулируют средства для решения социальных проблем [11].

Организации взаимопомощи и самопомощи тесно взаимодействуют с социальными службами, используют специалистов государственных и муниципальных социальных служб, поскольку государство должно предлагать своим гражданам помощь для того, чтобы они могли самостоятельно решать свои проблемы на основе самоорганизации и самоконтроля через субсидирование, информационную и юридическую помощь, предоставление помещений под офисы. [12] В настоящее время этот принцип закреплен в Европейской Хартии о местном самоуправлении (ст. 4, п. 3), национальном законодательстве ряда

европейских стран.

Добровольцы составляют основу деятельности организаций самопомощи и взаимопомощи, их число постоянно растет. Это уникальное социальное явление, когда человек: без принуждения затрачивает своё время, талант и энергию, чтобы помочь другим, чтобы построить здоровое, устойчивое общество; когда человек делает работу без вознаграждения. Добровольчество должно рассматриваться как составляющий элемент социальной политики, участвующий в достижении определённых социальных целей и являющийся фундаментом гражданского общества. Это подчеркнул в своем недавнем послании Федеральному Собранию Президент Российской Федерации В.В.Путин. Добровольческая деятельность направлена на: решение вопросов социальной поддержки населения; вовлечение населения в деятельность местных властей, разработку программ социальных инноваций; усиление ответственности органов государственной власти за счет мониторинга, осуществляемого добровольными организациями; обеспечение баланса сил между социальными группами; обеспечение важных социальных функций в распространении новых ценностей (свобода выбора, чувство общности, гражданская активность и ответственность, бескорыстие и благотворительность). Неприбыльные (некоммерческие) организации, составляющие его основу, более гибки. В большинстве случаев они имеют дело с проблемами, о которых государству еще не известно или еще по ним не приняты решения. Кроме того, они имеют возможность индивидуально обслужить малые группы клиентов, они разнообразнее по структуре и типам услуг, могут удовлетворить гораздо больший спектр потребностей, чем государственные учреждения, ограниченные законодательством [8]. Развитие волонтерских и добровольческих организаций – безальтернативная возможность сохранения государства благоденствия в условиях новых реформ. Добровольческая деятельность является признанной на самом высоком международном уровне. 5 декабря во всем мире отмечают день добровольцев. В

этот день следует поблагодарить всех тех людей, которые безвозмездно трудятся и помогают людям. Полное название этого праздника - Международный день добровольцев во имя экономического и социального развития, введен Генеральной Ассамблеей ООН еще в 1985 году. С тех пор праздник получил свое официальное название и международный статус.

Международное добровольческое движение состоит из множества крупнейших организаций, таких как Армия спасения, Красный крест, Волонтеры ООН и других. Например, в IAVE (International Association for Volunteer Effort) – международную ассоциацию добровольческих усилий входит более 90 стран Европы, Азии, Африки, Австралии и обеих Америк. Эти крупные организации имеют своих представителей в большинстве стран мира, включая Россию. Добровольческий сектор продолжал играть важную роль в социальной поддержке даже в период подъема государственного благосостояния. Именно в период преобладания государственного обеспечения были сформированы группы ответственности для того, чтобы участвовать в решении проблем, которые государством решались неадекватно. Необходимость помощи пожилым и рост бедности среди пенсионеров привели к учреждению таких организаций, как «Забота о пожилых» (Age Concern), «Самопомощь пожилых» (Help of Aged) и «Услуги Золушки» (Cinderella services). Члены групп самопомощи и взаимопомощи реконструировали отношения между личностью, гражданским обществом и государством [8]. Рост роли добровольческого сектора был поддержан государством. Премьер-министр М. Тэтчер заявила: «Добровольческое движение является сердцем всего нашего социального обеспечения. Готовность мужчин и женщин оказывать помощь является одной из самых больших гарантий свободы». В настоящее время около 50% населения Великобритании (как правило, женщины среднего возраста из среднего класса) принимает участие в какой-нибудь форме добровольческой деятельности, что составляет в среднем 62 млн часов в неделю.

Удобровольческого движения в России хорошая история, настоящее и будущее. У нас в стране много «скрытого добровольчества», когда люди

выполняют добровольческую работу, не думая о социальной важности своего труда. Более 40% опрошенных россиян выразили свою готовность безвозмездно помогать ближним. В стране работают более тридцати добровольческих центров. Проходят массовые акции с участием волонтеров и добровольцев. Существует законодательная база, регулирующая добровольческую деятельность. На данный момент это Федеральные законы «О благотворительности и благотворительных организациях», «О поддержке некоммерческих организаций». С каждым годом возрастает общественный резонанс, экономический эффект и признание государством важной роли добровольчества. В регионах России проходят добровольческие акции при активном участии десятков тысяч молодых людей, сотен детских, молодёжных организаций в партнёрстве с органами государственной власти, бизнес-сообществом и СМИ. Добровольцы привлекаются как к работе в государственных социальных учреждениях, так и к осуществлению социальных проектов некоммерческих организаций [10]. Таким образом, интеграция молодёжи в социально-значимую деятельность осуществляется через оказание помощи престарелым людям, детям-инвалидам, организацию экологических, культурно-массовых и общественных мероприятий и т.д. Необходимо координировать работу по апробации различных форм участия добровольных помощников в работе социальных служб и общественных организаций. Такими формами являются: создание региональных союзов волонтеров и центров их подготовки, создание общественной биржи труда добровольцев на оказание услуг по социальному обслуживанию и социальной поддержке граждан, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, организация базы и методического обеспечения подготовки общественных руководителей групп взаимной поддержки в среде социально уязвимых групп населения на базе учреждений социального обслуживания и НКО[10].

В настоящее время все большее значение приобретает межведомственное, межсекторное взаимодействие, которое чаще определяется как социальное

партнерство, как одна из инновационных социальных технологий. Смысл социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями. Это взаимодействие необходимо, чтобы совместными усилиями решать значимые социальные проблемы. В основе социального партнерства лежит принцип заинтересованности каждой из взаимодействующих сторон в поиске путей решения социально проблем.[3] В поле социального партнёрства входят органы и учреждения социальной защиты, органы и учреждения образования, органы и учреждения здравоохранения, органы и учреждения полиции, органы государственного управления, фонды социального страхования, промышленные корпорации и предприятия, благотворительные фонды, некоммерческие общественные организации.

Социальное партнерство подразумевает неразрывность экономических принципов существования участников взаимодействия и их социальную ответственность перед обществом. По данным большинства западных исследований, корпорация в своей деятельности преследует не финансовую выгоду, а улучшение корпоративного имиджа и рост доверия к компании. Но такой неосязаемый фактор, как имидж, имеет вполне определенные экономические «последствия» для компании. При этом компании решают две задачи – содействуют стабилизации общества и способствуют повышению уровня жизни населения. Например, это реализация «Социальной программы Российского бизнеса», основными целями которой являются: представление на независимой площадке социальных программ ведущих российских компаний; распространение передовых примеров управления социальными программами; формирование рекомендаций по приоритетным направлениям участия российского бизнеса в реализации социальной политики страны; социальное инвестирование.

Яркими, масштабными национальными проектами, например, в Республике Татарстан, явилась Республиканские программы «Ликвидации ветхого жилья» и «Социальная ипотека Программы дали возможность десяткам тысяч

семей улучшить свои жилищные условия. Также совместными усилиями органов государственной власти и крупного бизнеса в республике была осуществлена программа газификации, в результате которой Республика вышла на одно из первых мест в России по уровню газификации. Стоимость газификации за счет инвестиций бизнес-структур была снижена на домохозяйство в среднем на 80%. Благодаря инвесторам, крупным акционерным обществам «Татнефть», «Нижнекамскнефтехим», «Казаньоргсинтез», «Татэнерго», «Таиф» в республике построены десятки спортивных и культурных комплексов. Таким образом, принимая участие в решении задач государственной социальной значимости трудовые коллективы помогают конкретному жителю республики.

Примером привлечения потенциала социально-ответственного бизнеса к решению социальных проблем и, конкретно, к повышению эффективности мер социальной поддержки населения являются конкурсы социальных проектов «Общественная инициатива», успешно проводимые в регионах России на протяжении последних пятнадцати лет и объединяющий усилия органов государственной власти, бизнес-сообщества и общественных организаций. В ходе реализации проектов-победителей были апробированы и получили дальнейшее распространение такие партнерские социальные технологии, как «дома ветеранов малой вместимости», «добровольческая социальная клиника», «социальное такси для пенсионеров и инвалидов», «служба милосердия» и др. Следует отметить ежегодный рост количества, улучшение качества и повышение значимости представляемых социальных проектов, рост привлечённых дополнительных инвестиций в социальную сферу.

Конструктивное и успешное развитие социального партнерства государства, бизнеса и гражданского общества позволяет расширить рынок и повысить качество предоставляемых социальных услуг, привлечь альтернативные источники финансирования социальной помощи малоимущих граждан, обеспечить эффективное использование финансовых средств, направляемых на социальную поддержку конкретного человека [6].

Инновационной технологией социальной поддержки населения является благотворительность. В нашей стране в большинстве случаев она находится «в тени», что свидетельствует об отсутствии должного организующего начала, недостаточной развитости этого института. В то время как благотворительность, социальный гуманизм и милосердие могли бы стать национальной идеей, потому что среди активных благотворителей много и рядовых граждан, чьи собственные доходы не значительны. Основной объем средств направляется целевым назначением на развитие объектов социальной сферы, в районные фонды адресной социальной поддержки населения или другие целевые фонды. Благотворительность на современном этапе является крайне необходимым и важным условием развития гражданского общества, эффективным инструментом и дополнительным ресурсом проводимой государством социальной политики, способствует решению социально-значимых проблем – бедности, безработицы, экологической безопасности, наркомании в молодёжной среде, сиротства, одиночества, насилия в семье и т.п. [2]. Поэтому этой проблеме должно придаваться значение на самом высоком уровне. Но автор утверждает, что основой благотворительности должна быть прежде всего добрая воля. Важным рычагом для развития благотворительности является пропаганда. Подтверждением этого являются социальные проекты - конкурсы на звание «Человек – золотое сердце», «Благотворитель года», которые проводятся в регионах России более 20 лет. Благотворительные акции, аукционы и целевые сборы активно и эффективно проводимые сегодня с помощью информационных технологий, главной целью которых является привлечение внимания общественности и социально ответственного бизнеса к проблемам социально уязвимых категорий населения и оказания им практической помощи.

Подводя итоги проведенному теоретическому анализу и социальной практики, автор считает необходимым подчеркнуть, что конструктивное и успешное развитие социального партнерства государства, бизнеса и гражданского общества позволяет значительно расширить рынок и повысить качество предоставляемых населению социальных услуг. Способствует созданию в социальной сфере

множества рабочих мест, привлечению альтернативных источников финансирования социальной защиты населения, обеспечению эффективного использования финансовых средств, направляемых на социальную поддержку конкретного человека, значительно снижает нагрузку на государственный бюджет и повышает самодостаточность отрасли.

В процессе исследования автором уточнено понятие «гражданское общество», сделан акцент на том, что развитие гражданского общества является фактором развития государства и повышения благосостояния его членов. Обоснована роль отрасли социальной защиты населения как организующего ядра развития гражданского общества.

Автором получены новые теоретические знания о ресурсах гражданского общества для решения первоочередных социальных проблем. Предложены и обоснованы отдельные социальные технологии привлечения ресурсов гражданского общества к решению социальных проблем, которые имеют практическое значение по организации эффективной работы социальных служб.

Список литературы

1. Багдасарян, В. Э. Цивилизационно - вариативные основания формирования социального государства /В. Э. Багдасарян / Россия: путь к социальному государству. Материалы Всероссийской научной конференции. 6 июня 2008 г. – М.: Научный эксперт, 2008. –С. 73-113.
2. Бадя, Л.В. Благотворительность и меценатство в России. – М., 2003.
3. Гайнуллина, Ф.И. Становление системы социального партнерства в Республике Татарстан / Ф.И. Гайнуллина. – М., 2004. – 326 с.
4. Global Management and National Social Policy in Russia: Restrictions and Opportunities (тезисы на англ. яз.) / Г.И.Осадчая. – XVI World Congress of Sociology. Abstracts, South Africa, University of KwaZulu-Natal, 2006
5. Жуков, В.И. На рубеже тысячелетий: социология отечественных преобразований 1965-2005 годы /В.И. Жуков. – М., Изд-во РГСУ, 2008.
6. Замараева, З. П. О взаимодействии государственного,

негосударственного (общественного) и частного секторов в сфере социальной политики: теоретический анализ. /З. П. Замараева. /Гражданское общество в России: проблемы социальной консолидации. Материалы круглого стола. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2003. – 8 с.

7. Лапина. Г. О роли общественных организаций в процессе саморазвития и саморегулирования социальных систем современного мира /Г. Лапина / Российский социально-политический вестник. – М., 1998. –С. 27-31.

8. Организация групп взаимопомощи пожилых людей: Методические рекомендации / сост.: О. И. Проня, М. И. Пономарева, Е. Р. Комлева. – Сургут, 2012. – 64 с.

9. Осадчая Г. И. Модернизация социального обслуживания населения России. /Социальная политика и социология №1 / РГСУ. – М., 2013.

10. Осадчая, Г. И. Социальная жизнь россиян: изменения и проблемы / Г. И. Осадчая. – М.: Союз, 2006.

11. Самопомощь и взаимопомощь граждан старшего поколения / Авт. колл. Е. М. Черняк, Н. П. Щукина – М.: Общественная Академия проблем социальной работы, 2003. – 75 с.

12. Щукина, Н. П. Институт взаимопомощи в системе социальной поддержки пожилых людей: Научное издание. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2004. – 412 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.99

К ПРОБЛЕМЕ ПОНИМАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СУБЪЕКТА

Талашманова Кристина Андреевна

аспирантка 1 курса

ФГБОУ ВО «МИРЭА — Российского технологического университета»,
г. Москвы

***Аннотация:** в настоящей статье рассматриваются различные подходы к определению профессиональной надежности субъекта, представлена некоторая предыстория данного понятия, выявлены различия и взаимосвязь в исследованиях надежности технических и живых систем, описаны исследования профессиональной надежности на примере экстремальных и не экстремальных видов профессий.*

This article discusses various approaches to determining the professional reliability of a subject, presents a certain background to this concept, identifies differences and interconnections in studies of the reliability of technical and living systems, describes studies of professional reliability using extreme and non-extreme types of professions as examples.

***Ключевые слова:** профессиональная надежность, профессиональная деятельность, надежность профессиональной деятельности, безотказность, работоспособность, человеческий фактор, безошибочность.*

***Keywords:** professional reliability, professional activity, reliability of professional activity, reliability, working capacity, human factor, error-freeness.*

«Не было бы отказов (технических систем), не появилась бы теория

надежности», отмечает Б. И. Марченко, указывая на безотказность, как на одну из главных характеристик надежности [18]. Наиболее серьезно к вопросу изучения проблемы надежности технических систем отечественные и зарубежные ученые начали подходить в период с 1945 по 1960 года. Впоследствии чего появилась теория надежности, закрепленная в ГОСТ 27.002-89 «Надежность в технике».

Основные понятия, термины и определения».

Данным ГОСТом было принято понимать под надежностью «свойство объекта сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность выполнять требуемые функции в заданных режимах и условиях применения, технического обслуживания, хранения и транспортирования» [19]. В зависимости от индивидуальных характеристик объекта и его назначения, надежность включает в себя универсальные свойства: безотказность, долговечность, ремонтпригодность и сохраняемость. Интересно отметить, что данное определение надежности легло в основу исследований таких наук, как биология, психология, философия, что указывает на междисциплинарный характер.

Ключевым моментом появления теории надежности является потребность в безотказности технических систем. В рамках данной теории под безотказностью понимается сохранение объектом должного уровня работоспособности при соблюдении норм эксплуатации [19]. Так был поставлен вопрос о необходимости исследования проблемы обеспечения работоспособного состояния.

С течением времени ученые стали называть одной из причин отказов технических систем психологические и психофизические характеристики человека, как субъекта профессиональной деятельности. Статистический анализ данных указывает, что в зависимости от вида профессиональной деятельности в 40-90% случаев аварии случаются по вине человека [10]. Обеспечение надежности живых систем связано с «направленностью на достижение конечного полезного приспособительного результата» [с. 172, 10]. В постоянно меняющихся условиях

окружающей среды оценка надежности приобретает статус «бесконечной» проблемы в связи с не угасанием адаптационных процессов любого живого организма.

Только с середины XX века проблема надежности приобрела научный характер и как указывалось ранее, первые научные исследования проводились в области технических наук. С 1960-х годов явный интерес стали проявлять такие науки как психология, философия, биология. При этом невозможно отрицать, что проблема надежности психики косвенно поднималась в психологии с самого начала ее становления, как науки [14].

В психологии наиболее полно надежность приобрела статус научной проблемы в инженерной психологии, где началось формирование теоретико-методологических основ. На практике исследование и оценка надежности технических систем стала отличаться от изучения надежности человека в первую очередь необходимостью использовать не только количественные, но и качественные методы оценки [26]. Одной из характеристик надежности стала безошибочность выполнения специалистом профессиональных обязанностей при определенных условиях и в течение заданного времени [14]. Б. Ф. Ломов и В. Д. Небылицын стояли у истоков изучения проблемы надежности профессиональной деятельности человека-оператора [20]. В. М. Крук отмечает, что еще в XIX веке Н. Д. Бутовской занимался исследованием надежности солдат, обращая особое внимание на обеспечение благонадежности по средствам соблюдения предписаний военной службы. В 60-е годы XX века продолжил исследования в этой области Н. Ф. Феденко. Затем в 70-е годы М. И. Дьяченко исследовал надежность деятельности моряков-подводников, к 90-м годам XX века понятие надежности рассматривается в совокупности с человеческим фактором [13].

В докторской диссертации В. М. Крук классифицирует надежность с позиции субъекта деятельности, выделяя: - профессиональную надежность, которая определяет субъекта как исполнителя задач; - личностную надежность, в которой субъект труда рассматривается как индивидуальность; - функциональная

надежность, где важным аспектом является рассмотрение психического, физиологического здоровья субъекта [11]. В толковом словаре С. А. Кузнецова «профессиональный» имеет следующие значения: - относящийся к профессии, связанный с какой-либо профессией; - относящийся к профессионализму; - являющийся профессионалом [15].

Изучение профессиональной надежности получило большее развитие в рамках изучения экстремальных видов профессий, это:

- оперативный персонал (Н. В. Воскресенская),
- курсанты военного ВУЗа (С. В. Гребенюк, А. А. Чекунов),
- курсанты МВД РФ (Е. А. Дрягалова, А. А. Степанова),
- персонал ОВД (Д. В. Малеев), сотрудники органов наркоконтроля (П. В. Путивцев),
- специалисты управления воздушного движения гражданской авиации (В. И. Шалупин, Д. В. Морщинина).

На профессиональную надежность субъекта в экстремальных условиях влияет уровень владения профессиональными умениями и навыками, психологическая устойчивость, качество профессиональной подготовки, уровень саморегуляции [27]. М. В. Малеев провел исследования профессиональной надежности персонала ОВД в рамках поиска эффективных условий ее обеспечения, выделив компоненты, определяющие уровень профессиональной надежности (ценностно-смысловой, мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий), которые указывают на взаимозависимость профессиональной надежности и роли субъективной зависимости [18].

Н. В. Воскресенская профессиональную надежность исследовала на примере деятельности оперативного персонала Ленинградской АЭС. Помимо уже существующего понимания профессиональной надежности как безошибочного выполнения деятельности, автором вводится такой критерий как своевременность выполнения профессиональной задачи. Механизмом обеспечения профессиональной надежности выступает профессиональное здоровье, которое

оценивается состоянием 5 групп функциональных систем [4].

Ранее В. А. Бодров исследовал взаимосвязь функциональной и профессиональной надежности, указывая на актуальность данного вопроса в связи с увеличением количества аварий. В данном случае предлагается рассматривать человека-оператора как один из источников возникновения ошибочных действий. Важной категорией профессиональной надежности является психологический анализ самой деятельности, диагностика, а также профессиональная пригодность [2]. При этом устойчивость профессиональных качеств человека в экстремальных условиях является важным условием эффективности деятельности оператора, которая отличается высоким уровнем рисков ответственности за безопасность движения поездов (людей), что сопровождается повышением уровня эмоционального напряжения. М. В. Сокольская, А. И. Бабаед указывают на взаимосвязь безошибочности деятельности и уровнем развития профессионально важных качеств. Данная взаимосвязь была выявлена путем исследования динамики профессиональной надежности по средствам отслеживания изменений профессионально важных качеств оператора [28].

На примере специалистов управления воздушного движения гражданской авиации была доказана взаимосвязь профессиональной надежности и уровня физической подготовки. В результате чего разработана методика, позволяющая повысить профессиональную надежность сотрудников УВД [31].

Начиная с XXI века интерес к профессиональной надежности возник у отечественных ученых в рамках не экстремальных профессий. О. Л. Осадчук при исследовании профессиональной надежности педагога обратила внимание на тот факт, что данное качество является интегративным и обеспечивает сохранение профессиональных функций на должном уровне [23].

Отдельное внимание уделяется пониманию и классификации нарушений профессиональной надежности, которая определяется как отклонение от нормы и находит выражение в категориях: отказ, ошибка, сбой, конфликт, деформация, заболевания [25]. Е. В. Пугачева выделяет следующие критерии определения

профессиональной надежности субъекта: «безотказность, своевременность, безошибочность рабочих операций» [26]. На основе структурно-функционального анализа профессиональная надежность представлена как сложная структура, которая разделена на блок «Уровни», блок «Критерии» и имеет собственные функции и свойства (О. Л. Осадчук).

Профессиональная надежность педагога обеспечивается самоконтролем, а также регулируется внешними противоречиями и различными группами норм, освоение которых говорит о профессионализме педагога. Статистически было доказано, что профессиональная надежность выступает «частным проявлением общего качества профессионализма педагога» [с. 30, 22]. Профессиональная надежность педагога также определяется способностью сохранять эффективную работоспособность в условиях помех [1].

Профессиональная надежность специалиста напрямую зависит от качества образования, от умения самостоятельно находить необходимую достоверную информацию в своей области. Постановка проблемных задач в рамках самостоятельной работы побуждает будущих специалистов к саморазвитию, что является одним из условий формирования профессиональной надежности на стадии обучения. В постоянно изменяющихся условиях и требованиях именно профессиональная надежность является критерием конкурентоспособности на рынке труда [16,30]. Личностные качества сотрудника закладываются еще в процессе обучения и напрямую зависят от навыков самостоятельной работы студентов и должны соответствовать профилю [16]. С. В. Гребенюк, А. А. Чекунов отмечают влияние качества профессиональной подготовки на профессиональную надежность субъекта, обращая особое внимание на проблему оценки и прогнозирования успешности специалиста после окончания обучения в ВУЗе [9]. Тем самым предлагается поменять критерии оценки для повышения уровня образования, добавив к выявлению уровня теоретических знаний, оценку должного уровня практической профессиональной деятельности. Одним из способов повышения среднестатистических требований может выступить требование о

соответствии выпускниками ВУЗа профессиональным нормам, качеству практических профессиональных умений. Психологическое сопровождение профессиональной надежности напрямую повлияет на качество профессионального образования [23]. Поддержание же профессиональной надежности возможно при помощи непрерывной оценки ее соответствия профессиональным нормам [6]. В основу систем оценки может лечь разработка модели профессиональной надежности [30]. Современные ученые указывают на актуальность данного вопроса, подчеркивая практическую значимость. Модель профессиональной надежности может быть использована применительно к решению исследовательских задач, к разработке методов оценки и повышению уровня профессиональной надежности специалистов, разработке научных программ по обеспечению профессиональной надежности [3, 21]. В связи с этим так же появляется необходимость рассмотрения такой характеристики профессиональной надежности субъекта, как его устойчивость в процессе выполнения профессиональных обязанностей [5].

Не менее актуальным вопросом стоит необходимость разделения таких понятий как «надежность профессиональной деятельности» и «профессиональная надежность специалиста» [30]. Главной характеристикой надежности профессиональной деятельности, как и в теории надежности, выступает безотказное выполнение профессиональной деятельности в заданных условиях в течение определенного времени [21]. Тогда как профессиональная надежность субъекта основывается на соответствии компетенций специалиста требованиям профессиональной деятельности [30].

Таким образом, профессиональная надежность выступает как интегративное профессиональное качество, с помощью которого была обозначена проблема надежности не только технических, но и живых систем. Под профессиональной надежностью субъекта в инженерной психологии понимается способность специалиста сохранять нормативно заданные параметры профессиональной деятельности, безошибочно и своевременно выполнять возложенные функции в

течение определенного времени, независимо от складывающихся условий.

Список литературы

1. Афонькина Ю. А. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО: диагностический журнал. – М.: Учитель, 2014. – 93 с.
2. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. — М.: Институт психологии РАН, 1998. —288 с.
3. Ворошилова И. С., Тихомирова Т. В., Синельникова Н. А., Романова М. Л. Модели профессиональной надёжности педагога /Ученые записки университета имени П. . Лесгафта. – 2014. - № 9 (115). – С. 14-18.
4. Воскресенская Н. В. Функциональная надежность и устойчивость профессиональной деятельности оперативного персонала (на примере ленинградской АЭС) / Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. -- 2017. - Т. 2. № 3. - С. 205 – 219.
5. Гайдамашко И. В., Селезнев В. Н., Сысоев В. В. Подготовка антикризисных менеджеров методами психологического анализа профессиональной деятельности / Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2012. – №2. – с. 155–163
6. Жемерикина Ю. И., Раев К. В., Савка О. Г. Независимая оценка профессиональных компетенций как основная составляющая внутренней системы оценки качества высшего образования/Человеческий капитал. – 2019.– № 7 (127). – С. 81-88.
7. Гайдамашко И. В., Ослякова И. В. Психологические закономерности проявления уверенности субъектов управления/Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2019. № 2 (47). С. 31-35.
8. Гайдамашко И. В., Ослякова И. В. Психологические особенности уверенности руководителей / Национальное здоровье. 2019. № 1. С. 104-110.
9. Гребенюк С. В., Чекунов А. А. К проблеме профессиональной надежности субъекта на этапе профессионального становления в военном ВУЗе / Вестник

Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. - 2017.
- № 1 (1). - С. 60-64.

10. Грызунов В. В., Мазаник Е. В., Грызунова И. В., Рябинин Д. В. Надежность функционирования организма как базовая характеристика безопасности / Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2014. № 3. – С. 170-177.

11. Дрягалова Е. А, Степанова А. А Диагностика акмеологического потенциала личности и профессиональной надежности курсантов МВД РФ /Современные проблемы науки и образования. - 2017. - № 6. - С. 166.

12. Крук, В. М. Психологическое обеспечение личностной надежности специалиста силовых структур: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Крук Владимир Михайлович. – М. 2013. – 502 с.

13. Крук В. М. Психология надежности специалиста: история и современность / Вестник МГОУ, серия «Психологические науки». М.: МГОУ, 2010, №3. С. 181-188.

14. Крылов А. А. Психология. - 2-е изд. - М.: Проспект, 2005.

15. Кузнецов С. А. Большой толковый словарь русского языка. - 2-е изд. – СПб: Норинт, 2000. - 1536 с.

16. Лабутина Е. В. Формирование профессиональной надежности будущих юристов в процессе вузовской подготовки / Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. - 2011. - № 4 (20). - С. 178-183.

17. Малеев Д. В. Оптимизация профессионально-личностного развития как условие обеспечения профессиональной надежности персонала ОВД / Личность в изменяющихся социальных условиях материалы II Международной научно-практической конференции. Е. В. Гордиенко (отв. ред.); Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. – 2013. - С. 99-103.

18. Марченко, Б. И. Обеспечение надежности технических систем [Текст] / Б. И. Марченко. - Санкт-Петербург: Нестор-История, 2016. – 88 с.

19. Межгосударственный стандарт ГОСТ Р 27.002-89 Надежность в

технике. Основные понятия. Industrial product dependability. General concepts. Terms and definitions. М.: Издательство стандартов, 1989.

20. Небылицын, В. Д. Избранные психологические труды/В. Д. Небылицын. Под ред. Б. Ф. Ломова. - М.: Педагогика, 1990. – 403 с.

21. Никифоров, Г. С. Надёжность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров. - СПб.: Санкт-Петерб. ун-т, 1996. - 176 с.

22. Осадчук О. Л. Взаимосвязь профессиональной надёжности и профессионализма педагога / Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2013. - № 1 (9). - с. 25-31.

23. Осадчук О. Л., Максименко Л. А. Понятие «Надёжность» в различных сферах жизнедеятельности человека: философские и этико-психологические аспекты / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 3-1. – С. 167-173.

24. Осадчук О. Л. Модель профессиональной надёжности педагога / Право и образование. – 2007. - № 10. - С. 66-74.

25. Осадчук, О. Л. Нарушения профессиональной надёжности педагога / Сибирский педагогический журнал. - 2008. - № 6. - с. 136-147.

26. Пугачева Е. В. Теоретические аспекты профессиональной надёжности работника в организации / Современная психология. – 2013. - № 1.

27. Путивцев П. В. О психологической оценке профессиональной надёжности персонала госслужбы на этапе профессионального роста // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. - 2014. - № 3. - С. 95-102.

28. Сокольская М. В., Бабаед А. И. Профессиональная надёжность как показатель профессионализма оператора / В сборнике: Антропологическая психология в XXI веке: проблемы и перспективы сборник материалов V Сибирского психологического форума. - 2013. - С. 232-235.

29. Солтык, А. А. Психология профессиональной надёжности преподавателя физического воспитания: стратегия и пути её реализации / Учёные записки

университета имени П. Ф. Лесгафта. – 2014. – № 1 (107). – С. 102-107.

30. Чекунов А. А. Понятие профессиональной надежности субъекта на этапе профессионального становления в ВУЗе / В сборнике: Проблемы психолого-педагогической работы в современном образовательном учреждении сборник материалов II международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 145-148.

31. Шалупин В. И., Морщанина Д. В. Повышение профессиональной надежности специалистов управления воздушного движения гражданской авиации с помощью средств и методов физической тренировки / Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. - 2010. - № 159. - С. 133-135.

32. Щербакова, А. Э. Диагностика профессионально важных качеств и профессиональной надежности представителей экстремальных видов деятельности в ХМАО - Югре [Электронный ресурс]: метод. рекомендации / А. Э. Щербакова, Р. Р. Каримов. — Сургут: РИО СурГПУ, 2017. — 60 с.

33. Яковлева И. П., Романова М. Л., Киселева Е. С., Матвеева Л. А. Современные методы оценки профессиональной надежности педагога / Научные труды КубГТУ. – 2017. - № 2. – С. 259-269.

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

УДК 61

ПРОГРЕССИВНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Шамрадова Зулфина

студентка

Бабаева Анна Александровна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет
имени И. Н. Ульянова», город Чебоксары

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются прогрессивные медицинские технологии, их роль в нашей жизни, а также значение их внедрения в сферу медицины в будущем. Также обговаривается суть применения инновационных технологий и причины их дальнейшего развития и частично просматриваются некоторые этические проблемы, неизбежно встающие перед человечеством с развитием новых технологий в медицине.*

***Abstract:** this article discusses advanced medical technologies, their role in our lives, as well as the significance of their implementation in the field of medicine in the future. It also discusses the essence of the use of innovative technologies and the reasons for their further development, and partially looks at some of the ethical problems that inevitably face humanity with the development of new technologies in medicine.*

***Ключевые слова:** прогрессивные медицинские технологии, развитие инновационных технологий, технологии будущего, роботизация технологий.*

***Key words:** progressive medical technologies, development of innovative technologies, technologies of the future, robotization of technologies.*

Наш мир развивается, развивается наука, разрабатываются различные

технологии [2, 7], которые оказывают значимое воздействие на все сферы общественной жизни. Особенно это сказывается на здравоохранении, на медицине, что очень важно, поскольку новые технологии позволяют врачам, особенно узким специалистам, облегчить работу, быстро и точно поставить диагноз, эффективно проводить лечение. Новые медицинские технологии, генная инженерия, генная терапия, различные хирургические новшества и фармацевтика плотно вошли в нашу жизнь и продолжают «завоевывать» свое место. Их влияние, динамика роста и достижения заметно сказались на нашем существовании в течение немногих лет так, что трудно предсказать, что ждет нас через 50, а то и даже через 10 лет. Но попробуем все же предположить, каким образом скажется на нашей жизни в будущем развитие современных медицинских технологий. Для этого рассмотрим некоторые новейшие разработки, которые начали применяться в медицине, постепенно набирают обороты, и которые продолжают прогрессировать, развиваться.

Все, наверное, слышали о распространении применения роботизированных технологий в различных специальностях медицины [1]. Основное применение роботов, конечно же, нашло в хирургии. Уже сейчас роботы помогают операторам повысить точность и скорость выполняемых задач, сложность решения которых не подвластна человеку. По мере совершенствования роботизированные технологии можно будет комбинировать с дополненной реальностью, чтобы хирурги могли просматривать важную дополнительную информацию о пациенте в режиме реального времени. Конечно, изобретение вызывает опасения, что оно в конечном итоге заменит людей, что все это вызовет кризис на бирже труда, но, вполне вероятно, что оно будет использоваться только для оказания помощи и улучшения работы сотрудников клиник, поскольку даже за высокоточной роботизированной технологией, какой бы совершенной она ни была, требуется уход и наблюдение, иначе сбой программы может привести к непонятным и даже ужасным последствиям.

Следующее изобретение, которое заставляет обратить на себя внимание,

это «умные ингаляторы». Баллончики со специальным аэрозолем являются основным вариантом лечения астмы и, если принимать их правильно, то они будут эффективны для 90% пациентов. Однако исследования показывают, что только около половины исследуемых пациентов контролируют свое состояние и до 94% не используют приборы для ингаляции должным образом. Для того, чтобы помочь больным астмой лучше управлять своим состоянием, были разработаны интеллектуальные ингаляторы с поддержкой «Bluetooth». К ингаляторам прикреплен небольшой прибор, который записывает дату и время каждой дозы и правильность ее введения. Затем эти данные отправляются на смартфоны клиентов [8], чтобы они могли отслеживать и контролировать свое состояние. Клинические исследования подтверждают, что при использовании интеллектуальных систем контроля впрыска, пользователи употребляют меньше лекарств и получают гораздо лучшие результаты. Вполне возможно, что в будущем разработают специальные смартфоны даже не с ингаляторами, а с различными лекарствами, что будет очень удобно, и, возможно, эффективно, хотя пока и трудно это представить.

Если вы еще не слышали, «3-D принтеры» сейчас стали одной из самых популярных новинок на рынке. Эти устройства можно использовать для создания имплантатов и даже суставов. Протезы с трехмерной печатью становятся все более популярными, поскольку они полностью выполняются по индивидуальному заказу. Кроме того, цифровые функциональные возможности позволяют им соответствовать индивидуальным измерениям с точностью до миллиметра. Это обеспечивает беспрецедентный уровень комфорта и мобильности. Использование принтеров может создавать как долговечные, так и растворимые предметы. Например, 3-D печать может использоваться для «распечатки» таблеток, которые содержат множество химических элементов, направленных на комплексное излечение того или иного недуга. И вероятно, а скорее всего, точно, данные принтеры будут совершенствоваться.

Перейдем к такой технологии, как биопечать, тесно связанной с «3-D

принтерами». Биопечать стала совершенной новинкой в трансплантологии и первоначально задумывалась как метод регенерации клеток после серьезных ожогов. Но затем открылся путь к более захватывающим возможностям. А именно: ученым удалось создать кровеносные сосуды, синтетические яичники и даже поджелудочную железу. Способность создавать искусственные органы, которые не отклоняются иммунной системой организма, может быть революционной находкой, которая спасет миллионы жизней, и поэтому эту технологию нужно развивать дальше, поскольку она поможет спасти миллионы жизней.

А теперь кратко рассмотрим генные технологии, которые уже начали применяться в медицине и которые продолжают разрабатываться и совершенствоваться [6]. Регулярные кластерные короткие палиндромные повторы (CRISPR) – самая передовая медицинская технология редактирования генов. CRISPR работает за счет использования естественных механизмов иммунной системы бактериальных клеток от проникновения вирусов, которые затем могут «вырезать» зараженные цепи ДНК. Сокращение ДНК потенциально может изменить протекание болезней в лучшую сторону. Модифицируя гены, некоторые из самых серьезных угроз нашему здоровью, такие как рак или ВИЧ, могут быть преодолены за несколько лет. Однако здесь, как и в случае со всеми новшествами, существует несколько резонансных противоречий. Во-первых, это морально-нравственные, или этические проблемы – попытка человека «играть в Бога», по мнению многих людей, не приведет ни к чему хорошему. Большинство твердо уверено в том, что то, что создано, сотворено природой, нельзя изменять ни коим образом. Законоправовые проблемы также имеют здесь место быть. Да и CRISPR по-прежнему является инструментом первого поколения, и его полные возможности еще не изучены.

Раз уж речь зашла о генетических технологиях, то следует сказать о генной инженерии, которая является направлением современной науки [3], где разрабатываются технологии кардинального изменения и конструирования генетического аппарата человека и других живых организмов. В 2001 году были

опубликованы сообщения о первых «генетически модифицированных» детях, появившихся в результате использования генных технологий для лечения бесплодия женщин, вызванного наследственными факторами. В настоящее время уже имеется первый опыт получения детей с заранее заданными генетическими параметрами. В институте репродуктивной генетики в Чикаго по просьбе родителей и с использованием методов предимплантационной генетической диагностики были «произведены» дети. Особенности будущих детей были заданы в соответствии с очень благородными, гуманными целями – спасение жизни ранее рожденных, но страдающих смертельно опасными заболеваниями детей. Один ребенок должен был стать наиболее подходящим донором костного мозга для своей старшей сестры, страдающей смертельной формой анемии, другие дети своими клетками могли бы помочь при лечении лейкемии и талассемии. И это очень большой прорыв, поскольку, разрабатывая дальше данные технологии можно будет, возможно, добиться того, что человек вообще не будет страдать никакими заболеваниями. Однако развитие данной технологии, а затем и широкое ее применение, приведет к тому, что перед человечеством неизбежно встанут вопросы об ответственности за подобные манипуляции.

Среди генетических технологий, которые уже начали прочно закрепляться в медицине, выделяется генетическая диагностика. Данная процедура осуществляется на различных стадиях жизни организма человека в форме предимплантационной и пренатальной диагностики, а также ДНК-диагностики человека (с рождения до конца жизни). Предимплантационная диагностика проводится в процессе использования технологии экстракорпорального оплодотворения и позволяет осуществить отбор «генетически здоровых» эмбрионов до их в процедуре переноса эмбриона в полость матки. Метод предимплантационной генетической диагностики, разработанный в Институте репродуктивной генетики в Чикаго группой ученых под руководством доктора Ю. Верлинского, предполагает проведение генетического анализа ДНК одной из клеток зародыша, полученного методом искусственного оплодотворения *in vitro*, достигшего в развитии стадии

8 клеток и еще не имплантированного в полость матки. При отсутствии патологического гена зародыш переносится в полость матки и продолжает свое развитие. При ее наличии эмбрион уничтожается, а это вызывает ряд этических возражений, обусловленных неопределенностью статуса эмбриона [4].

Таким образом, подводя итоги, можно с уверенностью сказать, что наука только набирает обороты, особенно в отношении к медицине. Разрабатываются все новые медицинские технологии, которые значительно облегчают работу врачам, позволяют им точно, быстро и уверенно поставить диагноз и назначить правильное лечение [5]. Изобретаются различные компьютеры-роботы, способные делать сложные операции, требующие точности до миллиметров. И вы, наверное, заметили, что особое внимание уделено генной инженерии. Словом, мир инноваций в области медицины меняется настолько быстро, технологии разрабатываются и совершенствуются настолько интенсивно, что невозможно предсказать, что нас ждет в будущем. Возможно, технологии дойдут даже до того, что человек обретет бессмертие.

Список литературы

1. Бабаева, А. А. Применение робототехники в медицине / А. А. Бабаева, Е. В. Григорьева /Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2018. С. 40-45.
2. Бабаева, А. А. Современные технологии, применяемые в здравоохранении / А. А. Бабаева / РОСТ - Развитие, Образование, Стратегии, Технологии: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2019. С. 19-24.
3. Григорьев, А. И. Шаги к медицине будущего / А. И. Григорьев, А. Э. Саркисян / Компьютерные технологии в медицине. № 2. 1996. С.14-18.
4. Гуськов, Е. П. Метахимия природы (К 50-летию открытия структуры ДНК) / Е. П. Гуськов, Ю. А. Жданов / Генетика. Эволюция. Культура: Избранные труды. Ростов н/д.: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ, 2007, с. 28.

5. Жеребцова, А. А. Развитие медицины в области современных технологий / А. А. Жеребцова, А. А. Бабаева / Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2018. С. 116-119.

6. Захарова, Ю. А. Применение информационных технологий в анализе ДНК / Ю. А. Захарова, А. Э. Иванова, А. К. Передреева, А. А. Бабаева / студент года 2017: сб. статей III Междунар. науч.-практ. конкурса. Пенза, 2017. С. 286-288.

7. Сапожникова, К. В. Современные информационные технологии в медицине / К. В. Сапожникова, А. А. Бабаева / Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2018. С. 263-268.

8. Тасакова, О. С. Применение гаджетов в медицине / О. С. Тасакова, П. А. Рядов, А. А. Бабаева / РОСТ - Развитие, Образование, Стратегии, Технологии: материалы I Всерос. студ. науч. конф. Чебоксары, 2018. С. 341-344.

«Современные научные исследования»
XVIII Международная научно-практическая конференция
Научное издание

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Подразделение НИЦ «Иннова»)
353440, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 18.03.2020 г.
Объем 229 Кбайт. Электрон. текстовые данные

