

16+

e-ISSN: 2712-9772

Карельский научный журнал



2022

Том 11

№ 3(40)

Основан в 2012 г.

16+

КАРЕЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Том 11
№ 3 (40)
2022

Ежеквартальный
научный электронный
журнал

Учредитель – Общество с ограниченной ответственностью «Ландрейл»»

Главный редактор

Коростелев Александр Алексеевич, доктор педагогических наук, доцент

Заместители главного редактора:

Александрова Екатерина Александровна, доктор педагогических наук, профессор

Анискин Владимир Николаевич, кандидат педагогических наук, доцент

Зюкин Данил Алексеевич, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник

Кудинова Галина Эдуардовна, кандидат экономических наук, доцент

Курилова Анастасия Александровна, доктор экономических наук, профессор

Лейфа Андрей Васильевич, доктор педагогических наук, профессор

Петрук Галина Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент

Платонова Раиса Ивановна, доктор педагогических наук, доцент

Родионов Михаил Алексеевич, доктор педагогических наук, профессор

Редакционная коллегия:

Аббасова Кызылгюль Ясин кызы, доктор философских наук, доцент

Абдуразаков Магомед Мусаевич, доктор педагогических наук, доцент

Ахаев Андрей Васильевич, доктор педагогических наук, профессор

Ахметова Дания Загриевна, доктор педагогических наук, профессор

Готлиб Анна Семеновна, доктор социологических наук, профессор

Желнина Евгения Валерьевна, доктор социологических наук, доцент

Иванов Дмитрий Юрьевич, доктор экономических наук, профессор

Коновалова Елена Юрьевна, кандидат педагогических наук, доцент

Мерлина Надежда Ивановна, доктор педагогических наук,

кандидат физико-математических наук, профессор

Осадченко Инна Ивановна, доктор педагогических наук, доцент

Тарантей Виктор Петрович, доктор педагогических наук, профессор

Явон Снежана Владимировна, доктор социологических наук, доцент

Ответственный секретарь

Степина Наталья Валерьевна

Входит в перечень рецензируемых научных журналов, зарегистрированных в системе «Российский индекс научного цитирования».

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций ЭЛ № ФС77-83769 от 29.08.2022 г.

Компьютерная верстка:
Коростелев А.А.

Технический редактор:
Коновалова Е.Ю.

Адрес редколлегии, учредителя, редакции и издателя Общества с ограниченной ответственностью «Ландрейл»:

445051, Российская Федерация,
Самарская область, г. Тольятти,
ул. Фрунзе, влд. 8, к. 8-17

Тел.: +79270290177

E-mail: KarelianNZ@ya.ru

Сайт:

Подписана верстка 06.12.2022.

Выход в свет 06.12.2022.

Формат 60x84 1/8.

Заказ 3-15-12.



INFORMATION ABOUT THE MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

Chief Editor

Korostelev Alexander Alekseevich, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Informatics, Applied Mathematics and Methods of Their Teaching (Samara State Social and Pedagogical University, Samara, Russia)

Deputy Chief Editors:

Alexandrova Ekaterina Aleksandrovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department «Methodology of education» (Saratov State University, Saratov, Russia)

Aniskin Vladimir Nikolaevich, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Information and Communication Technologies in Education, Dean of the Faculty of Mathematics, Physics and Informatics (Samara State Social and Pedagogical University, Samara, Russia)

Zyukin Danil Alekseevich, Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher, Research Center (Kursk State University, Kursk, Russia)

Kudinova Galina Eduardovna, Candidate of Economic Science, Associate Professor, Head of a Group of Environmental Economics (Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Samara, Russia)

Kurilova Anastasia Aleksandrovna, Doctor of Economic Sciences, professor, Head of the Department «Finance and Credit» (Togliatti State University, Togliatti, Russia)

Leifa Andrey Vasilievich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Amur State University, Blagoveshchensk, Russia)

Petruk Galina Vladimirovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Director of the Department of Scientific Research (Vladivostok State University of Economics and Service, Vladivostok, Russia)

Platonova Raisa Ivanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Sports Martial Arts (North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia)

Rodionov Mikhail Alekseevich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department «Informatics and Methods of Teaching Informatics and Mathematics» (Penza State University, Penza, Russia)

Editorial team:

Abbasova Kyzylgul Yasin kyzy, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Deputy Dean of the Faculty of Social Sciences and Psychology (Baku State University, Baku, Azerbaijan)

Abdurazakov Magomed Musaevich, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, leading researcher of the Institute of Informatics didactics content and teaching methods of the Russian Academy of Education (Institute of content and teaching methods of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia)

Ahaev Andrey Vasilievich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Center for International Partnership, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan)

Akhmetova Dania Zagrievna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department «Theoretical and Inclusive Pedagogy», Director of the Institute of Distance Education (Kazan Innovation University, Kazan, Russia)

Gotlib Anna Semenovna, Doctor of Social Sciences, Professor of the Department «Methodology of Sociological and Marketing Research» (Samara State University, Samara, Russia)

Zhel'nina Eugenia Valerievna, Doctor of Social Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department «Sociology» (Togliatti State University, Togliatti, Russia)

Ivanov Dmitry Yurevich, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of «Organization of production» (Samara State Aerospace University, Samara, Russia)

Konovalova Elena Yuryevna, Candidate of Pedagogical Sciences, associate professor, head of the Organization Department of the City Hall Togliatti, Samara region (Volga Region State University of Service, Togliatti, Russia)

Merlina Nadezhda Ivanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Professor of the Department of Discrete Mathematics and Informatics (Chuvash State University, Cheboksary, Russia)

Osadchenko Inna Ivanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine)

Ponedelchuk Tatiana Vasilevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the department «Business Economics, Finance and Economic

Tarantei Victor Petrovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Grodno State University, Grodno, Belarus)

Yavon Snezhana Vladimirovna, Doctor of Social Sciences, Associate Professor, Assistant Professor of the Department «Social Technologies» (Volga Region State University of Service, Togliatti, Russia)

СОДЕРЖАНИЕ

педагогические науки

РАЗВИТИЕ АДАПТАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ УЧАЩИХСЯ

ПИЧУГИНА Галина Антоновна, ШИДЛОВСКАЯ Валерия Александровна.....5

**РАССМОТРЕНИЕ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРОФЕССИИ ЮРИСТ
ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ В ВУЗЕ**

ЛЕХТЯНСКАЯ Лариса Владимировна, ЧЕРНЫШ Ирина Сергеевна.....9

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛОГОПЕДА И РОДИТЕЛЕЙ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ
ДИСТРАФИИ У ДОШКОЛЬНИКОВ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ**

КАШТАНОВА Светлана Николаевна, ЮСУПОВА Ольга Владимировна.....12

экономические науки

ДИАГНОСТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

КУЛИКОВА Виктория Викторовна, БАДАЕВА Ирина Анатольевна.....16

**ПРИМЕНИМОСТЬ ЭФФЕКТА РИНГЕЛЬМАНА В ОЦЕНКЕ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

КУЛИКОВА Виктория Викторовна, ЖИВОТОВ Виталий Анатольевич,
ПОДКОПАЕВА Ольга Викторовна.....20

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ЛЕХТЯНСКАЯ Лариса Владимировна.....24

Условия размещения материалов.....28

CONTENT

*pedagogical sciences***DEVELOPMENT OF STUDENTS' ADAPTABILITY**

PICHUGINA Galina Antonovna, SHIDLOVSKAYA Valeria Alexandrovna.....5

**CONSIDERATION OF THE ADVANTAGES OF THE LAWYER
PROFESSION WHEN TEACHING AT A UNIVERSITY**

LEKHTYANSKAYA Larisa Vladimirovna, HERNYSH Irina Sergeevna.....9

**INTERACTION OF A SPEECH THERAPIST AND PARENTS TO PREVENT
DYSGRAPHY IN PRESCHOOLERS WITH ONR**

KASHTANOVA Svetlana Nikolaevna, YUSUPOVA Olga Vladimirovna.....12

*economic sciences***DIAGNOSTICS OF CORPORATE CULTURE
IN THE ORGANIZATION**

KULIKOVA Victoriya Viktorovna, BADAeva Irina Anatolievna.....16

**APPLICABILITY OF THE RINGELMANN EFFECT IN ASSESSING
STAFF MOTIVATION**KULIKOVA Victoriya Viktorovna, ZHIVOTOV Vitaliy Anatolyevich,
PODKOPAEVA Olga Viktorovna.....20**STAGES OF DEVELOPING AN ENTERPRISE STRATEGY**

LEKHTYANSKAYA Larisa Vladimirovna.....24

Conditions of accommodation of scientific materials.....28

УДК 378.147
DOI: 10.57145/27129772_2022_11_03_01



©2022 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

РАЗВИТИЕ АДАПТАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ УЧАЩИХСЯ

© Автор(ы) 2022

ПИЧУГИНА Галина Антоновна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры «Общая и неорганическая химия»
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского
410026, Россия, Саратов, galina_p_n@mail.ru

ORCID: 0000-0002-6036-037X
AuthorID: 409274
SPIN: 2963-8706

ШИДЛОВСКАЯ Валерия Александровна, студент
Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского
410026, Россия, Саратов, vargusvaleri13@mail.ru

ORCID: 0000-0002-5312-9110

Аннотация. Происходящие сегодня изменения в системе образования направлены на достижение личностных результатов обучающегося и требуют совершенствования научно-методического обеспечения организации учебного процесса. Отсюда задачей учителя является не только повышение эффективности учебного процесса, но и развитие индивидуальных качеств учащегося, связанных с его адаптационными способностями. Внимание исследователей в области изучения адаптации школьников в первую очередь направлено на развитие адаптации первокурсника и, в меньшей степени, ориентировано на учащихся старшей возрастной категории. На старшей ступени обучения привычные стереотипы ребенка преобразуются в соответствии со сменой различных обстоятельств и учетом требований школьной среды. В настоящее время одним из основных новообразований учащихся старшего школьного возраста является личностно-профессиональное самоопределение. И этот аспект следует воспринимать как один из важнейших факторов психического и адаптационного развития. В этой связи анализ проблемы развития адаптационной готовности учащихся старшей школы является актуальным. В статье представлена модель организации адаптационного обучения, включающая в себя четыре последовательных этапа развития адаптационных способностей обучающихся (подготовительный, развивающий, поисково-деятельностный и результативно-творческий). На каждом из этапов описаны функции учителя и психологические изменения личности ребенка. Отмечено, что правильно организованная адаптация побуждает ученика к действиям и самосовершенствованию, способствует становлению обучающегося в качестве активного субъекта образовательной деятельности, определяет уровень его притязаний, мотивацию, содействует приспособлению к требованиям социальной среды, постановке целей и задач, делающих возможным самовыражение личности.

Ключевые слова: адаптация, адаптивное обучение, адаптационные возможности, адаптационная готовность, учебный процесс, организация адаптационного обучения, индивидуальные возможности, ученик, психологические свойства личности, самостоятельная работа, уровень обученности, познавательные потребности, мотивация.

DEVELOPMENT OF STUDENTS' ADAPTABILITY

© The Author(s) 2022

PICHUGINA Galina Antonovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
of the Department "General and Inorganic Chemistry"
Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky
410026, Russia, Saratov, galina_p_n@mail.ru

SHIDLOVSKAYA Valeria Alexandrovna, student
Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky
410026, Saratov, vargusvaleri13@mail.ru

Abstract. The changes taking place today in the education system are aimed at achieving personal results of the student and require improvement of scientific and methodological support for the organization of the educational process. Hence, the task of the teacher is not only to increase the efficiency of the educational process, but also to develop the individual qualities of the student associated with his adaptive abilities. The attention of researchers in the field of studying the adaptation of schoolchildren is primarily aimed at developing the adaptation of a first-grader and is less focused on older students. At the senior stage of education, the child's habitual stereotypes are transformed in accordance with the change of various circumstances and taking into account the requirements of the school environment. Currently, one of the main neoplasms of high school students is personal and professional self-determination. And this aspect should be perceived as one of the most important factors of mental and adaptive development. The article presents a model of the organization of adaptive learning, which includes four successive stages of the development of adaptive abilities of students (preparatory, developmental, search-activity and productive-creative). At each stage, the functions of the teacher and the psychological changes in the child's personality are described. It is noted that properly organized adaptation encourages the student to take action and self-improvement, promotes the formation of the student as an active subject of educational activity, determines the level of his claims, motivation, promotes adaptation to the requirements of the social environment, setting goals and objectives that make possible self-expression of the individual.

Keywords: adaptation, adaptive learning, adaptive capabilities, adaptive readiness, educational process, organization of adaptive learning, individual capabilities, student, psychological characteristics of personality, independent work, level of learning, cognitive needs, motivation.

ВВЕДЕНИЕ

Происходящие сегодня изменения в системе образования связаны не только с корректировкой федеральных государственных образовательных стандартов, но и с разработкой инновационных технологий, совершенствованием научно-методического обеспечения организации учебного процесса, направленного на достижение личностных результатов обучающегося. Указанные результаты ориентированы в первую очередь на развитие

социальной активности ребенка, его мотивационной направленности на образование и самосовершенствование, на осознанный выбор профессионального пути.

Следует отметить, что динамичный процесс развития социальной сферы и современной системы образования требует от ученика умения быстро реагировать на происходящие перемены, приспосабливаться к ним и координировать свои возможности. Ребенок в этом случае является субъектом обучения, поэтому определяющим

акцентом организации учебного взаимодействия «учитель-ученик» является создание условий, в которых он будет воспитываться и учиться. Отсюда задачей учителя является стремление не только к повышению эффективности учебного процесса, но и к развитию индивидуальных качеств учащегося, связанных с адаптационными способностями.

Идея создания адаптивной системы обучения возникла на основе тенденций совершенствования учебного процесса, который должен быть организован таким образом, чтобы максимально способствовать раскрытию возможностей, склонностей ученика и более точной ориентации его жизненного пути.

Б.Ф. Скиннер, Н.А. Кроудер, Г. Паск впервые определили принципы организации адаптации для программированного обучения. Они включали изучение нового информационного материала определенными порциями и выполнение заданий, направленных на проверку усвоенных знаний. Подобная подача материала и мгновенная проверка его усвоения учащимися позволяют, по мнению ученых, установить результативную обратную связь педагога и школьника в учебном взаимодействии.

Б.Ф. Скиннером был предложен линейный алгоритм обучения, учитывающий индивидуальный ритм работы каждого обучающегося. В работах Н.А. Кроудера был представлен разветвленный алгоритм адаптивного обучения. Отличительной чертой этого обучения является подача учебного материала небольшими порциями (модулями), по окончании изучения которых учащиеся работают со сложными вопросами. Правильность выполнения задания дает возможность ученику переходить к изучению следующего модуля. В случае ошибки обучающемуся предоставляется материал, позволяющий отработать данный тип и характер ошибки. Если ученик не справляется с заданиями, то ему предстоит вернуться к уже изученной теории и практике вопросов. Большое значение в алгоритмах организации адаптированного обучения Н.А. Кроудера придается процессу исправления ошибки, допущенной учеником, поскольку ее анализ способствует осознанному усвоению знаний.

Г. Паск предложил для каждого обучающегося разработать индивидуальный маршрут обучения с учетом индивидуальных и психологических особенностей каждого ребенка и на этой основе организовать учебный процесс адаптационного характера.

В целом в педагогической практике наиболее распространенной моделью организации адаптивного обучения на уроке является модель А.С. Границкой [1]. Согласно этой модели, процесс обучения в основном строится на осуществлении индивидуального контроля. Учащиеся в большей степени работают самостоятельно и освобождены от прослушивания ответов одноклассников. В этом случае функция учителя заключается в управлении самостоятельной деятельностью учащихся и оказании помощи при возникновении затруднений. Уровень развития адаптации проявляется во взаимоконтроле и в умении ученика анализировать допущенные одноклассником ошибки.

Внимание исследователей в области изучения адаптации школьников в первую очередь направлено на начальные классы (Э.М. Александровская, А.Л. Венгер, М.Е. Зеленова, М.В. Максимова, И.Л. Пшеницова, О.В. Панферова и др.). Разработки ученых в основном связаны с развитием адаптации первоклассника к новым социальным условиям. Психологическая адаптация школьников представлена в работах О.А. Альшина, Н.И. Сперанской, И.В. Дубровина, Г.А. Цукерман, Ю.М. Десятниковой, Н.В. Литвиненко, М.Б. Чижкова и др.

В переходном возрасте у значительной части обучающихся отмечается неудовлетворенность своей учебной деятельностью. На этом фоне у них возникает переутомление, ощущение перегруженности и, как следствие, происходит спад эмоциональной удовлетворенности,

перемещение ориентиров с основных предметных дисциплин на второстепенные, что часто приводит к тому, что учебная деятельность для учеников перестает быть ведущей. Адаптационная составляющая в этом школьном возрасте начинает принимать приспособительный характер. Развивающий же потенциал сохраняется у немногих школьников.

Следует также отметить, что в старшем возрасте привычные стереотипы ребенка меняются и преобразуются в соответствии со сменой обстоятельств и учетом требований школьной среды. Успешность обучения на этом этапе во многом зависит от уровня и характера учебной мотивации и эмоционального отношения учащегося к участникам образовательных отношений [2]. Более того, элементом зрелости школьника считается его осознанное отношение к получаемым знаниям и придание им индивидуального смысла и значения. В этом случае следует принять во внимание мнение ученых-исследователей (И.В. Дубровина, Л.И. Божович, И.С. Кон и др.), которые полагают, что в настоящее время одним из основных новообразований учащихся старшего школьного возраста является личностно-профессиональное самоопределение. И этот аспект следует воспринимать как один из важнейших факторов психического развития.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы и результатов научных исследований показал, что разработки адаптационных технологий и их научно-методическое сопровождение в целом направлены на организацию учебного процесса среди младших школьников в связи с их приспособлением к новым условиям обучения. Следует отметить, что адаптационное обучение также широко применяется и для организации более успешного программированного обучения. Исследования по использованию адаптации в обучении школьников старшего звена при освоении ими дисциплин естественно-научного цикла проведены в меньшей степени.

В этой связи анализ проблемы развития адаптационной готовности среди учащихся старшей школы позволяет выявить ряд противоречий между:

- необходимостью развития адаптационной возможности учащихся и недостаточностью научных знаний о способах и психолого-педагогических условиях ее формирования среди учащихся старшей школы;
- необходимостью развития технологий адаптационного обучения для изучения дисциплин естественно-научного цикла и недостаточной научно-методической обеспеченностью их использования в организации процесса обучения.

МЕТОДОЛОГИЯ

Решение данных противоречий определило цели и задачи дальнейшего исследования, связанного с развитием научно-методической концепции в разработке адаптационных технологий, способствующих развитию адаптационных возможностей учащихся подросткового периода.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Понятие «адаптация» имеет широкий смысл и рассматривается с позиции биологических процессов как приспособление индивида к изменяющимся внешним и внутренним условиям [3].

Согласно мнению Б.П. Мещеряковой и В.П. Зинченко [4], адаптацию в целом следует рассматривать как воздействие меняющихся условий окружающей среды на организм, которое вынуждает его искать возможные способы приспособления к ним для дальнейшего полноценного существования.

Нормальное существование человека невозможно без его соприкосновения не только с физической, но и с социальной средой, поскольку полноценное становление индивида, обретение им конкретных свойств и качеств происходит только в результате взаимодействия с социумом. Отсюда адаптация в исследованиях Г.М. Андреевой [5] представлена как взаимодействие

личности с социальной средой, приводящее к адекватному соотношению целей и ценностей личности.

Мнения, изложенные выше, отражают адаптацию с биологической точки зрения, связывая поведение индивида с приспособлением и сохранением своей биологической комфортности. Аналогичного мнения придерживаются П.К. Анохин [6], Т.Г. Дичев и К.Г. Тарасов [7], О.В. Браун [8]. Однако в этом случае не рассматривается выражение особых свойств личности и ее возможностей.

Несколько иной подход к пониманию адаптации встречаем в исследованиях П.С. Кузнецовой [9]. В работах ученого адаптация представлена как целостный и динамичный процесс установления соответствия между актуальными потребностями личности и наличием уровня удовлетворения данных потребностей. В этом случае развитие личности связано не только с приспособлением, но и с постоянным стремлением к совершенствованию.

Аналогичное видение адаптации в обучении встречается в работах М.Р. Битяновой [10], где данный термин связывается с уровнем подготовленности ученика к развитию. У учащегося на момент обучения сформированы определенные свойства и умения, которые дают возможность соответствовать школьной жизни. Отсюда адаптационные свойства ребенка связываются с приспособленностью к развитию. Однако при адаптации возникает необходимость в формировании способности развиваться в этой среде, реализовывать свои потребности, не приходя в противоречие со средой. Поэтому процесс организации обучения в школе и ребенок должны быть взаимно адаптированы друг к другу.

Адаптацию как активное приспособление личности и как изменение себя рассматривает А.А. Реан [11]. Изменение, по мнению ученого, заключается в коррекции собственных установок и привычных поведенческих стереотипов, то есть, как активное самоприспособление к среде. А.А. Реан считает, что активное изменение себя остается процессом адаптации и, решая задачи приспособления личности к социальной среде, можно объективно их представить как процесс развития личности.

Учитывая вышеизложенные подходы к вопросу адаптации и развитию адаптационных возможностей учащихся, их следует разделить на две группы: познавательные и социальные [12]. Познавательные способности связаны с потребностями в знаниях и совершенствовании учебной деятельности. Социальные (или коммуникативные) адаптационные свойства обучающегося носят биологический характер и проявляются в обеспечении комфортных условий для состояния личности. Для того, чтобы обучающийся в учебном процессе в большей степени не приспособился, а проявлял себя, следует развивать его познавательный интерес и мотивацию к изучению данного предмета с учетом его возможностей и потребностей.

Ряд ученых (В.В. Давыдов [13], Е.П. Ильин [14]) в своих исследованиях обращают внимание на то, что учебный процесс должен быть связан с потребностями ученика в открытии новых знаний, с общением, познавательной деятельностью и достижением цели. Если эти психологические свойства личности связать с адаптацией, то следует рассматривать условия, способствующие достижению определенных результатов учебно-познавательной деятельности и направленные на развитие адаптационных возможностей ученика, которые будут проявляться в этой деятельности [15; 16; 17]. Отсюда возникает необходимость в разработке педагогических концепций, направленных на совершенствование учебного процесса, дающего возможность ученику не только приспособиться к социальным условиям, но и проявить свои личностные возможности и склонности, профессиональный интерес при изучении дисциплин, в том числе и естественно-научного цикла и, в частности, школьного курса химии.

На наш взгляд, необходимо выделить три направления развития адаптации ребенка в учебном процессе. Первое направление заключается в его адаптации к требованиям, которые предъявляет педагог. Они носят организационный характер, связанный с порядком ведения записей в тетради, подходами к выполнению домашнего задания, умением работать с содержательной частью учебника, с дополнительной информацией по дисциплине и т.д.

Второе адаптационное направление связано с приспособлением к социуму, к постоянным переменам в организации обучения. От того, насколько легко и успешно ребенку удастся адаптироваться в ученической коллективе и понять суть требований, будет зависеть дальнейшее развитие его коммуникативных умений и способностей.

Первые два направления в целом носят приспособительно-биологический характер. Но для повышения качества обучения, на наш взгляд, необходимо третье направление, которое ориентировано на личность учащегося и проявление его возможностей. В этом случае личность должна не приспособляться, а развиваться в процессе усвоения новых знаний. Отсюда процесс адаптации нельзя не связывать с адаптационными возможностями самого индивида. Под адаптационными возможностями следует понимать индивидуально-психологические особенности личности, выражающиеся в выборе наиболее эффективных способов адаптации. О.В. Коншина [18; 19], О.В. Хмелькова [20] рассматривают адаптационные способности как индивидуальные особенности личности, которые определяют характер ее взаимодействия с окружающим миром.

Учитывая смысловые понятия «адаптация» и «адаптационные возможности» и вероятность поэтапного их развития, нами была разработана модель организации адаптационного обучения (рисунок 1). Модель включает в себя четыре последовательных этапа развития адаптационных способностей и возможностей обучающихся (подготовительный, развивающий, поисково-деятельностный и результативно-творческий).



Рисунок 1 – Модель развития адаптационных возможностей учащихся

Если учесть, что адаптационные возможности в большей степени связаны с оценкой готовности ученика к восприятию изученного материала, то на подготовительном этапе учителю следует провести предварительный психологический анализ способностей каждого ученика и оценить уровень его готовности к познанию нового. Анализ полученных результатов позволит разработать и применить именно те педагогические подходы и технологии, которые помогут создать наиболее благоприятные условия для проявления личностных качеств ученика, снятия напряжения и настороженности.

Адекватная характеристика психологического состояния каждого обучающегося также необходима учителю при оценке готовности ученика к восприятию новой информации, к непосредственной работе с ней и, если нет определенных возможностей, но имеется желание что-то изменить в себе для достижения определенного желаемого результата, то ребенку следует оказать определенную помощь и правильную психологическую поддержку. В этом случае адаптация будет побуждать ученика к действиям и самосовершенствованию, способствовать становлению обучающегося в качестве активного субъекта образовательной деятельности, определять уровень

его притязаний, мотивации, содействовать приспособлению к требованиям социальной среды, постановке целей и задач, делающих возможным самовыражение личности, раскрытие его способностей.

Для перехода на второй этап необходимо развить объективную самооценку обучающегося, которая должна максимально соответствовать уровню его достижений и способностей. Учителю нужно помочь ребенку настроиться на восприятие, понимание и освоение изучаемого материала с учетом его познавательного интереса. При возникновении определенных затруднений, влекущих за собой непонимание и неуспеваемость, у обучающегося может наблюдаться развитие стресс-синдрома. Это способствует проявлению негативного фона для развития переломной ситуации многих представлений. В этот момент адаптация непосредственно оказывает влияние на психологические свойства личности ребенка, определенным образом развивая их. Поэтому второй этап развития адаптационных возможностей в большей степени связан с пробуждением мотивации обучающегося к познанию нового. В данном случае приспособление индивида влияет на установленные стереотипы и определенные функции личности.

На поисково-деятельностном этапе устанавливаются соответствия между уровнем актуализированных потребностей и уровнем их удовлетворения различными способами. Результат будет достигнут тогда, когда деятельность ребенка будет связана с принятием сознательного решения, связанного с повышением уровня знаний или с перестройкой общего образования на углубленную профессиональную подготовку. Ученик в этом случае проявляет в большей степени адаптационные способности к изучению программного материала, стремится к самостоятельному выполнению заданий различного уровня. Учитель контролирует правильность выполнения работы, корректирует возникшие ошибки и помогает преодолеть трудности.

На четвертом этапе (результативно-творческий) определяется, насколько полученный итог удовлетворяет актуализированные потребности ученика в освоении знаний. Учитель создает условия для демонстрации и применения полученных знаний на практике, а также организует рефлексивно-оценивающие действия учеников по выявлению собственных достижений, по формированию устойчивой потребности в саморазвитии, самообразовании через переживание эмоций радости и удовлетворения.

ВЫВОДЫ

Таким образом, процесс адаптации в обучении является сравнительно динамичным и сложным процессом. Он зачастую связан психофизиологическим развитием подростка, особенностями формирования его интеллекта, возникающими образовательными кризисами. Поэтому при его организации требуются учет преемственности образовательной среды, компетентное психолого-педагогическое сопровождение, готовность школьника к динамике учебно-познавательной деятельности и саморазвитию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Границкая А.С. Научить думать и действовать: Адаптивная система обучения в школе: Кн. для учителя/ А.С. Границкая. - М.: Просвещение, 1991. - 175с.
2. Шамионов Р.М. Соотношение адаптационной готовности и социальной активности личности [Текст] / Р.М. Шамионов // Теоретическая и экспериментальная психология. - 2012. - Т. 5. - № 2. - С. 72-80
3. Горкин А.П. «Биология. Современная иллюстрированная энциклопедия» / гл. ред. Горкин А. П.; М.: Росмэн, 2006. - 560 с.
4. Психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мецзякова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Педагогика-Пресс, 1999. - 440с., ил. - ISBN 5-7155-0720-0
5. Андреева Г.М. Социальная психология, учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект-Пресс, 2001. - 384с.: ил. - ISBN 5-7567-0229-6
6. Анохин П.К. Очерки по физиологии функциональных систем. - М.: Наука, 1975. - 447 с
7. Тарасов К.Г., Дичев Т.Г. Проблема адаптации и здоровье чело-

века. М.: Наука, 1976.

8. Браун О.В. Влияние психофизиологического сопровождения на процессы адаптации старшеклассников к обучению в профильных классах: автореферат дис. ... кандидата биологических наук : 19.00.02 / Браун Ольга Валерьевна; [Место защиты: Кемер. гос. ун-т]. - Кемерово, 2018. - 20 с.

9. Кузнецов П.С. Адаптация как функция развития личности. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. - 76 с.

10. Битянова, М.Р. Адаптация ребенка в школе: диагностика, коррекция, педагогическая поддержка / М.Р. Битянова // сб. метод. материалов для администрации, педагогов и школьных психологов. - М.: Педагогический поиск, 2004. - 123 с.

11. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008.

12. Горбунова Т.С. Методика реализации адаптационных возможностей личности учащегося в процессе обучения химии: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.02. - Омск, 2000. - 22 с.

13. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теорет. и эксперим. психол. исследований. (АПН СССР). М.: Педагогика, 1986. - 239 с.

14. Henderson, N. Havens of Resilience [Text] / N. Henderson // Educational Leadership. - 2013. - Vol. 71. - № 1. - pp. 22-27.

15. Шамсутдинов Г.В. Социально-педагогический контекст формирования адекватной самооценки обучающихся [Текст]: программа спецкурса для бакалавров / Шамсутдинов Г.В. - Оренбург: Агентство «Пресса», 2016. - 47 с.: табл.; 21 см.; ISBN 978-5-91854-277-9 : 500 экз.

16. Dugguh, S.I., Dennis, A., Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations [Text] / S.I. Dugguh, A. Dennis // IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). - Vol. 16. - Iss. 5. - Ver. I (May 2014). - pp. 11-18.

17. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы СПб: Издательство «Питер» 2000. - 512 с.

18. Коншина О.В. Использование прикладных химических знаний с целью развития адаптационных способностей учащихся: Автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. пед. наук (13.00.02) Омск: 2000. 23 с.

19. Хмелькова О.В. Адаптационная готовность обучающихся общеобразовательной школы в динамичной образовательной среде: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Хмелькова Ольга Владимировна; [Место защиты: Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского]. - Саратов, 2021. - 26 с.

20. Розач М.С. Внутрисемейные отношения как фактор адаптации первоклассников при раздельном обучении в частной школе [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Розач Марина Сергеевна. - М., 2014. - 184 с.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests

Received date: 23.10.2022

Revised date: 13.11.2022

Accepted date: 05.12.2022

УДК 378.126
DOI: 10.57145/27129772_2022_11_03_02



©2022 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

РАССМОТРЕНИЕ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРОФЕССИИ ЮРИСТ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ В ВУЗЕ

© Автор(ы) 2022

ЛЕХТЯНСКАЯ Лариса Владимировна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»,
научный сотрудник отдела учебно-воспитательной и научной работы
Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находка
692900, Россия, Находка, lirika20042004@mail.ru

SPIN: 1523-1920
AuthorID: 740395
ORCID: 0000-0002-0030-9775

ЧЕРНЫШ Ирина Сергеевна, студент

Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находка
692900, Россия, Находка, lirika20042004@mail.ru

Аннотация. В данной статье авторы освещают актуальность профессии юриста, приводят примеры преимуществ и недостатков данной профессии. Раскрывают важность профессии при преподавании в ВУЗе. Авторы показывают сложность профессии, так как специалист этой профессии должен владеть знаниями всех отраслей права, обладать особыми внутренними качествами: отлично развитым аналитическим мышлением, логикой. Указывают на качества, необходимые специалисту данной профессии. Юрист должен быть всесторонне образован, ориентироваться в самых различных областях. Показывают важность проведения занятий, где практические работы нацелены на формирование навыков, необходимых будущему юристу, показывают их значимость.

Ключевые слова: юрист, юриспруденция, право, профессия, юридические познания, юридическое образование.

CONSIDERATION OF THE ADVANTAGES OF THE LAWYER PROFESSION WHEN TEACHING AT A UNIVERSITY

© Author(s) 2022

LEKHTYANSKAYA Larisa Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Humanitarian and Socio-Economic Disciplines,
Researcher at the Department of Educational and Scientific Work
Vladivostok State University, branch in Nakhodka
692900, Russia, Nakhodka, lirika20042004@mail.ru

HERNYSH Irina Sergeevna, student

Vladivostok State University, branch in Nakhodka
692900, Russia, Nakhodka, lirika20042004@mail.ru

Abstract. In this article, the authors highlight the relevance of the legal profession, give examples of the advantages and disadvantages of this profession. They reveal the importance of the profession when teaching at a university. The authors show the complexity of the profession, since a specialist in this profession must possess knowledge of all branches of law, possess special internal qualities: well-developed analytical thinking, logic, pedantry, etc. Indicate the qualities necessary for a specialist in this profession. A lawyer should be comprehensively educated, oriented in a variety of fields. They show the importance of conducting classes where practical work is aimed at developing the skills necessary for a future lawyer, and show their significance.

Keywords: lawyer, jurisprudence, law, profession, legal knowledge, legal education.

ВВЕДЕНИЕ.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

Профессия юриста всегда являлась и остаётся важной и нужной в обществе. Человек, владеющий правовыми знаниями, является проводником норм права в обществе. Данная профессия имеет ряд особенностей, которые необходимо в процессе обучения демонстрировать на практических занятиях студентам. Особенности, характеризующие людей, выбравших данную специальность и специфику профессии, авторы представляют в данной работе.

Юриспруденция (лат. *jūris prūdentia* «правоведение») – это совокупность всех юридических наук, изучающих правовую систему в целом, а также комплекс знаний о государстве и управлении. Юрист – квалифицированный специалист, который занимается практической деятельностью в области права. Он толкует и применяет государственные законы, чтобы обеспечить правомерность деятельности всех физических и юридических лиц, следовательно, фиксирует сами правонарушения и при наличии специальных судебных полномочий определяет меру ответственности и устанавливает наказание для виновного. Эта профессия многим справедливо кажется крайне непростой, ведь от профессионального юриста, помимо досконального знания всех отраслей права, требуются особые внутренние качества: отлично развитое аналитическое мышление, логика, педантичность и так далее. Также необходимо быть хорошим психологом и

владеть даром убеждения. Кроме того, юрист должен быть образованным и ориентироваться в самых различных областях. Поэтому практические занятия должны носить практико-ориентированный характер обучения.

Тот, кто избрал профессию юриста, кто видит свое призвание в изменении мира к лучшему, стремится сделать его безопаснее, и кого не пугает постоянный бдительный контроль над его деятельностью со стороны СМИ, общественных организаций и вышестоящий инстанций, получит от своей работы моральное удовлетворение.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.

Многие исследователи посвятили свои работы данному направлению. С.Н. Картинкина, Т.С. Садкевич демонстрируют особенности профессии, говорят о самосовершенствовании, как цели всей жизни юриста. Описывают качества профессионала, такие как самосовершенствование, высокую ответственность в соответствии с должностными полномочиями. Уделяют внимание нравственным принципам человека, выбравшего данную специальность [1]. О.В. Викулина рассматривает профессии профиля юрист, особенности изучения иностранного языка. Показывает многоаспектность, личностно направленный характер данной профессии. Описывает необходимость особого отбора содержательной стороны обучения данной профессии [2]. В

статье Е.Г. Антиперович представлен анализ юридической профессии и деятельности юриста. Описаны психологические особенности при помощи дескрипторов [3]. В.М. Артёмов, М.Ш. Гунибский, Ч.Б. Далецкий посвятили вопросам места, роли нравственности пособию. Значительное место в пособии уделено описанию профессиональной этике юриста, содержанию этикета в профессиональной деятельности. Уделяют значимое внимание духовным, нравственным, мировоззренческим аспектам юриспруденции [4]. П.Н. Пономарчук посвящает работу вопросам исследовательской компетенции студентов юридических специальностей. Описывает особенности деятельности юриста [5].

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи (постановка задания).

Продемонстрировать необходимость ознакомления студентов, а в некоторых случаях и погружения в специфические особенности данной профессии. Описать качественные характеристики полномочий и меры ответственности тех, кто выбрал данную профессию.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

Юрист, не зависимо от сферы работы, обязан иметь не только конкретный набор теоретических познаний, но еще и практические способности и умения, владеть индивидуально-личностными и социально-психологическими качествами, которые, несомненно, помогут видеть ближайшие возможности работы, налаживать связи с разными структурами, отношения с сотрудниками, группировать силы, с целью достижения желаемых итогов [6]. Для формирования данных способностей при преподавании дисциплин по специальности юриспруденция необходимо использовать текстовые материалы, помогающие студенту погружаться в профессию.

Рассмотрим плюсы юридического образования. Стабильная популярность престижа юриспруденции в современных условиях объясняется, прежде всего, тем, что в условиях рыночного механизма и государственно-го строя с достаточно большим аппаратом управления, она является самой многофункциональной гуманитарной профессией, характеризующейся наличием большой умственной деятельности. Кроме того, юриспруденция – основная и соответствующая специальности для любого вида государственных должностей: правоохранительных и военных [7]. В гражданской жизни профессия юрист востребована в решениях вопросов в области банковских систем, в сфере страховых и финансовых услуг, всевозможных оборотах товаров и услуг, как в решении споров между хозяйствующими субъектами, так и регулировании имущественных и неимущественных отношений между субъектами. Универсальность – важный критерий престижности профессии, а юриспруденция состоит именно в универсальности этой деятельности [8].

Престижность профессии основывается в основном на таких факторах как: роль труда, социальная стабильность, близость профессии к власти и управлению, получение наград и значительные выгоды, уважение, доверие и положительная репутация в обществе.

На основании выше перечисленного можно сказать, что юриспруденция имеет следующие плюсы:

1. Потенциал. В современном обществе, когда наилучшие образцы искусственного происхождения разума уже демонстрируют успехи в различных сферах умственного труда, основная масса населения заботится о будущем, в случае если их заменят боты. Но юристам аналогичная конкуренция не угрожает, потому что это трудная аналитическая работа, которую искусственный интеллект не сможет преодолеть еще длительное время.

2. Прагматизм. Юридические познания важны не только лишь в профессии. Они абсолютно имеют все шансы понадобиться и в будничной жизни, к примеру, как не попасть на уловки жуликов.

3. Универсальность. Диплом юриста дает вероятность трудиться нотариусом, адвокатом, консультантом, сотрудником правоохранительных органов, педагогом, арбитром или же ассистентом арбитра. И это только доля всего перечня. Квалифицированный юрисконсульт может быть с оптимальной работой, в том числе, если во время учебы в институте его интересы кардинально изменились.

4. Актуальность. Квалифицированная юридическая поддержка необходима организациям и физическим лицам, а постоянное возникновение сфер деятельности делает профессию еще больше нужной.

5. Диверсификация прибыли. Юридическое образование даёт возможность получать дополнительный заработок. Возможно, получить существенную надбавку к зарплате, давая коммерческие консультации физическим и юридическим лицам.

Минусы юридического образования. Российское образование (в том числе высшее юридическое) имеет следующие недостатки: углубление внимания на прошлое, а не на будущее; перегруженность учебных материалов; сосредоточение на ответах, а не на яркие вопросы, раскрывающие природу вещей; отсутствие профессиональных навыков. Можно выделить следующие недостатки данной профессии:

1. Невысокие зарплаты на ранних этапах. Выпускнику института непросто сразу получить место в крупной фирме. Как правило, приходится устраиваться секретарем в суд или помощником адвоката.

2. Переполненный рынок труда. Престижность профессии делает её привлекательной, вследствие чего, численность претендентов с юридическим образованием на рынке труда велика. Начинающему юристу в этих условиях пройти становление по профессии непросто.

3. Сильная подневольность от знакомств. Успех в представленной сфере во многом находится в зависимости умения общаться и наличия знакомств. Естественно, невозможно стать выдающимся юристом по знакомству. Но не суметь воплотить в жизнь личный талант по причине стечения событий – вполне вероятно [9].

ОБСУЖДЕНИЕ

Юрист – это специалист в отрасли права. Он знает законы и правовые нормы, умеет их использовать и способен обучать их основам других. Это эксперт в области юриспруденции, который может занимать любую правовую должность, от адвоката до судьи. Для этого необходимо получить высшее юридическое образование.

Однозначно ответить на вопрос «Зачем нужны юристы» невозможно. Юристы нужны обществу, так как оно живет по определенным правовым нормам, а юристы, как никто другой, непосредственно участвуют в создании и применении этих норм.

В первую очередь юрист – это человек, открытый для знаний. Плох тот юрист, который прекращает образование, получив диплом. Теорию нужно обновлять всю жизнь, быть в курсе ключевых обновлений законодательства. Несмотря на то, что современная жизнь – это вечная спешка, юристы – это люди, которые научились работать спокойно и без суеты. Они собраны и пунктуальны. Юрист способен сконцентрироваться и выбрать главное.

ВЫВОДЫ

Данная профессия подходит морально устойчивым людям. Ведь на юристов часто оказывается как психологическое, так и моральное давление. В то же время они должны обладать высоким уровнем интеллекта и широким кругозором. Юрист всегда трезво мыслит и умеет быстро принимать логические решения. Для этого ему необходим аналитический склад ума. Так же, одними из основополагающих качеств юриста являются честность и неподкупность. Только такие люди способны обеспечить нашему государству порядок и справедливость. Данная профессия очень интересна и многообразна, но в то же время она требует определенных личностных

качеств, умений, образования и опыта. В современном обществе, юристы достаточно востребованы. И если человек захочет связать свою жизнь с юриспруденцией, ему придется приложить немало усилий для того, чтобы стать квалифицированным и востребованным специалистом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Картинкина С.Н. Особенности профессии юриста и ее нравственное значение / С.Н. Картинкина, Т.С. Садкевич // Реакция региональной экономики на внешние вызовы: материалы межвузовской научно-практической конференции, Владимир, 18 ноября 2016 года. – Владимир: Владимирский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2016. – С. 200-203.
2. Викулина О.В. Особенности юридической профессии и их влияние на содержание обучения юристов иностранным языкам / О.В. Викулина // Педагогические мастерские: Сборник научных трудов. – Киров: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, 2020. – С. 19-22.
3. Антиперович Е.Г. Приоритетные теоретико-методологические концепты дескрипторного анализа юридического труда / Е.Г. Антиперович // Роль гуманитарных и социально-экономических наук в развитии общества : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции в 3-х ч., Белгород, 28 декабря 2018 года / Под общ. ред. Е.П. Ткачевой. – Белгород: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство перспективных научных исследований», 2019. – С. 80-83.
4. Профессиональная этика и служебный этикет для юриста: Учебное пособие для специалистов / В.М. Артемов, М.Ш. Гунибский, Ч.Б. Далекций [и др.]; Ответственный редактор Ю.А. Чернавин; Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2023. – 328 с
5. Пономарчук П.Н. Влияние особенностей юридической деятельности на содержание исследовательской компетенции студентов юристов / П.Н. Пономарчук // Право и образование. – 2010. – № 1. – С. 62-70.
6. Ковальчук Н.А., Григоренко О.Н. Плюсы и минусы современного юридического образования. *Colloquium-Journal*. 2021. № 31-2 (118). С. 39-42.
7. Сериева М.М. Профессия-юрист. Гуманитарный трактат. 2017. № 14. С. 12-14.
8. Камнева Е.В. Проявления профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел / Е.В. Камнева // Акмеология. – 2011. – № 53. – С. 124-127.
9. Пеньков Д.В. Особенности представлений у старшеклассников о факторах успешности профессии юриста / Д.В. Пеньков // *Sociologie Člověka*. – 2019. – № 1. – С. 11-19.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests

Received date: 03.11.2022

Revised date: 22.11.2022

Accepted date: 05.12.2022

УДК 376.37

DOI: 10.57145/27129772_2022_11_03_03



©2022 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛОГОПЕДА И РОДИТЕЛЕЙ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ДИСГРАФИИ У ДОШКОЛЬНИКОВ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ

© Автор(ы) 2022

КАШТАНОВА Светлана Николаевна, кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой специальной педагогики и психологии
Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина
603005, Россия, Нижний Новгород, kaslana@yandex.ru

SPIN: 9577-2545

AuthorID: 340680

ResearcherID: K-1105-2017

ORCID: 0000-0003-2050-345X

ScopusID: 57192685259

ЮСУПОВА Ольга Владимировна, магистрант

Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина
603005, Россия, Нижний Новгород, olgavladys@yandex.ru

Аннотация. Предупреждение дисграфии у детей в современной образовательной повестке на этапе дошкольного детства рассматривается как актуальная задача, которая включена в деятельность разных специалистов. Обсуждение данной проблемы в отношении категории дошкольников с общим недоразвитием речи обусловлено высокой статистикой наличия предпосылок дисграфии у данного контингента. Деятельность логопеда в этом контексте рассматривается через взаимодействие с родителями. Определено значение родителей в коррекционно-развивающей работе с детьми, что выступает условием предупреждения нарушений письма. Материалы статьи позволяют расширить представления о формах взаимодействия логопеда и родителей в рамках предупреждения дисграфии у дошкольников с общим недоразвитием речи. Представлены результаты опроса родителей и специалистов-логопедов о формах и форматах их взаимодействия. Детализованы условия работы логопедов дошкольных образовательных учреждений по предупреждению дисграфии у дошкольников с общим недоразвитием речи, которые опираются на предложенные критерии и показатели. Актуализирована задача необходимости описания механизма реализации взаимодействия логопеда и родителей в условиях дошкольного образовательного учреждения. Приведены примеры наиболее эффективных форм взаимодействия, представленных как в очном, так и дистанционном формате.

Ключевые слова: предупреждение дисграфии, дошкольники с общим недоразвитием речи, родители, формы взаимодействия, дистанционный формат.

INTERACTION OF A SPEECH THERAPIST AND PARENTS TO PREVENT DYSGRAPHY IN PRESCHOOLERS WITH ONR

© Author(s) 2022

KASHTANOVA Svetlana Nikolaevna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Special Pedagogy and Psychology
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin
603005, Russia, Nizhny Novgorod, kaslana@yandex.ru

YUSUPOVA Olga Vladimirovna, Master's student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin
603005, Russia, Nizhny Novgorod, olgavladys@yandex.ru

Abstract. Prevention of dysgraphia in children in the modern educational agenda at the stage of preschool childhood is considered as an urgent task that is included in the activities of various specialists. The discussion of this problem in relation to the category of preschoolers with general speech underdevelopment is due to the high statistics of the presence of prerequisites for dysgraphia in this contingent. The activity of a speech therapist in this context is considered through interaction with parents. The importance of parents in correctional and developmental work with children is determined, which is a condition for preventing violations of writing. The materials of the article allow us to expand the understanding of the forms of interaction between a speech therapist and parents in the prevention of dysgraphia in preschoolers with general speech underdevelopment. The results of a survey of parents and speech therapists on the forms and formats of their interaction are presented. The conditions of work of speech therapists of preschool educational institutions for the prevention of dysgraphia in preschoolers with general speech underdevelopment, which are based on the proposed criteria and indicators, are detailed. The task of the necessity of describing the mechanism of interaction between a speech therapist and parents in a preschool educational institution is actualized. Examples of the most effective forms of interaction, presented both in face-to-face and remote format, are given.

Keywords: prevention of dysgraphia, preschoolers with general speech underdevelopment, parents, forms of interaction, remote format.

ВВЕДЕНИЕ.

На современном этапе развития науки и практики все чаще обсуждается вопрос о необходимости повышения качества подготовки детей к школе, проведения профилактических мероприятий с целью предупреждения возможных трудностей обучения [1]. Предупреждение нарушений письма выступает одним из направлений деятельности учителя-логопеда в условиях дошкольного образовательного учреждения, поскольку письмо как первоначальная цель обучения превращается в дальнейшем в необходимый инструмент для получения знаний. Рассмотрение данной проблемы в аспекте сопровождения дошкольников с общим недоразвитием речи (ОНР) является очевидным фактом, ввиду высокой частоты встречаемости предпосылок нарушений письма именно

у этого контингента детей [2].

Предупреждение нарушений письма весьма эффективно, если оно выстраивается в системе взаимодействия специалистов и родителей дошкольников с общим недоразвитием речи. По мнению Т.Б. Филичевой, дети с речевыми нарушениями нуждаются в том, чтобы комплексное коррекционное воздействие было активизировано как можно раньше и осуществлялось в непосредственном взаимодействии с родителями [3]. В контексте изучаемого явления на первый план выходит активная позиция родителей, их непосредственное участие в преодолении речевых и неречевых предпосылок нарушений письма. Работа с семьей на основе партнерских отношений, по Т.В. Тумановой и Т.Б. Филичевой, способствует развитию личности ребенка и является важным услови-

ем успешной коррекционной работы. При этом логопед выполняет ведущую роль в повышении педагогической культуры и просвещении родителей [4]. Проведенный аналитический обзор по изучаемой проблеме позволил констатировать, что не так много исследователей акцентируют внимание на описание механизма и форм взаимодействия логопеда и родителей дошкольников с ОНР, осуществляющих коррекцию имеющихся нарушения на комплексной основе.

Н.В. Шишкина и Т.П. Воронина [5; 6] акцентируют внимание на непрерывности взаимосвязи логопед – родитель и выделяют индивидуальную, наглядную и коллективную формы данного взаимодействия. В первую очередь, это:

- регулярное проведение родительских собраний с учетом требований коррекционной работы;
- консультации для родителей по вопросам организации работы логопеда по предупреждению у детей дисграфии несколько раз в год по результатам диагностики, по итогам обучения или по запросам родителей;
- проведение родительских конференций по обмену опытом семейного воспитания, на которых логопед может выступить с докладом на интересующую тему в плане коррекционных мероприятий;
- организация совместного досуга родителей и детей, где родители на фоне других воспитанников могут увидеть и понять речевые проблемы своего ребенка как бы изнутри.

В.С. Васильева дополняет данный список необходимостью организации и проведения тематических мероприятий, речевых праздников, которые могут быть включены для закрепления пройденного материала и повышения самооценки ребенка при исправлении своего речевого дефекта и овладения правильной речью [7]. С.Г. Галстян среди прочих форм отмечает, что дни открытых дверей также эффективны, поскольку на таких мероприятиях родители более подробно знакомятся с коррекционной работой логопеда, делятся с ним успехами ребенка, консультируются по проблемным моментам [8].

В настоящее время логопеды в своей практике используют все возможные формы взаимодействия с родителями дошкольников с ОНР – индивидуальную, коллективную, организованные, как в очном, так и в дистанционном формате, а также проводят наглядно-информационную работу. Наиболее распространенной формой взаимодействия выступает семинар-практикум. Т.И. Добикова в данной связи указывает, что это один из видов учебной работы, основанный на применении ранее полученных знаний на практике. На первый план здесь выдвигается развитие умений пользоваться теорией на практике, связанных, однако, с постоянным приобретением новых теоретических сведений и углублением имеющихся [9]. На таких семинарах, по мнению Е.А. Шумиловой, могут присутствовать логопед, воспитатель, родители, психолог и другие специалисты [10]. Совместно с родителями происходит обыгрывание или решение проблемных ситуаций, могут присутствовать элементы тренинга. Определяется тема и ведущий, им может быть как логопед, так и родители, другие приглашенные специалисты.

Еще одной популярной формой выступают мастер-классы с родителями дошкольников с ОНР [11]. С родителями также проводятся беседы, с показами слайдов, практические занятия, выдаются памятки для проведения занятий с детьми в домашних условиях на темы: «Артикуляционная гимнастика», «Дыхательная гимнастика», «Упражнения для развития мелкой моторики», «Упражнения для развития фонематических представлений» и др. [12]. В целом, целью успешного взаимодействия будет являться активизация родителей, развитие у них мотивации и привлечение внимания к педагогическим и коррекционным задачам, успешное решение которых поможет устранить у ребенка с ОНР предпосылки

дисграфии и обеспечит в дальнейшем успешное овладение навыком письма [13].

Принимая во внимание имеющиеся предпосылки нарушений письма у дошкольников с ОНР, выражающиеся в несформированности речевых и неречевых психических функций [14], мы предполагаем, что специально организованная работа в разных формах и форматах, основанная на взаимодействии логопеда и родителей, выступает в качестве условия предупреждения дисграфии. Детализация данного подхода и является предметом обсуждения данной статьи.

МЕТОДОЛОГИЯ

Целевой компонент данной статьи заключается в анализе субъективных представлений родителей и специалистов-логопедов о формах и форматах их взаимодействия, описании механизма его реализации в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Для оценки общей картины имеющихся предпосылок нарушений письма на предварительном этапе исследования были определены диагностические методики Е.В. Мазановой [15], Т.А. Фотековой и Т.В. Ахутиной [16] и др. с охватом 46 дошкольников с ОНР и дошкольников с нормативным речевым развитием, результаты которых не детализируются в контексте данной статьи. Для изучения позиций родителей и логопедов – субъектов взаимодействия, нами были разработаны и применены целевые опросники с последующим анализом полученных результатов. Детальная оценка условий работы логопедов дошкольных образовательных организаций осуществлялась на основе сопоставительного анализа с учетом выделенных критериев и показателей. Для описания механизма взаимодействия логопеда и родителей были использованы методы моделирования и алгоритмизации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Актуальность рассмотрения вопросов взаимодействия логопедов и родителей дошкольников с ОНР в рамках данной статьи опирается на предварительную количественную и качественную оценку показателей наличия высокой статистической выборки зафиксированных предпосылок дисграфии среди изученного контингента детей (общая выборка – 46 детей). В группе дошкольников с ОНР предпосылки дисграфии были зафиксированы в 82 % случаев, тогда как в группе дошкольников с нормативным речевым развитием только 8,7 %. Полученные результаты актуализируют необходимость определения направлений работы по нивелированию предпосылок нарушений письма у дошкольников с ОНР уже на этапе дошкольного детства.

В ходе настоящего исследования был проведен опрос родителей дошкольников с ОНР, который позволил выяснить степень их готовности к участию в работе по развитию и коррекции речи. В опросе приняли участие 44 респондента – родителей дошкольников с ОНР и нормативным речевым развитием, посещающих подготовительную группу двух дошкольных образовательных учреждений Нижегородской области.

Обращаясь к наиболее информативным результатам опроса родительской группы, было зафиксировано, что в 70 % случаев взаимодействие логопедов и родителей осуществляется, при этом на регулярной основе – 13,2 % или сводится к отдельным мероприятиям (56,8 %). Примерно поровну разделилось мнение опрошенных родителей о степени информированности о возможных формах взаимодействия с логопедом в дошкольной образовательной организации.

Среди проблемных зон следует указать на недостаточность просвещения родителей – 56,8 %, нерегулярность контактов с логопедом – 54,5 %, отсутствие постоянного ресурса (электронной платформы) для взаимодействия – 47,7 %, а также недостаточную компетентность самих родителей – 45,5 %. При этом, большинство родителей (79,5 %) считают, что семья должна принимать непосредственное участие в развитии и коррекции

речи у ребёнка. Готовы принимать участие в предлагаемых логопедом мероприятиях 72,7 %.

Наиболее востребованной формой взаимодействия, по мнению родителей, выступают консультации (81,8 %) Всего 18,2 % родителей ответили однозначно, что они рассматривают возможность использования электронных систем для эффективного взаимодействия с логопедом по вопросам развития и коррекции речи у ребенка. Утвердительный ответ с некоторым сомнением «скорее да, чем нет» дали 50 % опрошиваемых. При этом, наиболее удобной платформой для оперативного взаимодействия с логопедом была признана социальная сеть «ВКонтакте» – 63,6 %.

Проведенный опрос специалистов-логопедов, работающих с дошкольниками с ОНР в подготовительной группе (19 человек из 15 дошкольных учреждений Нижегородской области) был направлен на оценку наиболее используемых форм взаимодействия с родителями дошкольников с ОНР и их субъективных оценок. Наиболее практикуемый формат взаимодействия – очный в индивидуальной форме (73,7 %). Очный формат в коллективной форме используют 57,9 % логопедов. Наиболее популярными коллективными формами взаимодействия оказались родительские собрания (89,5 %), семинары-практикумы (57,9 %) и мастер-классы (52,6 %). Дистанционный формат взаимодействия практикуют 31,6 % среди опрошенных логопедов, что в большей степени связано с предпочтениями родителей в выборе очного формата.

В 52,6 % случаев логопеды используют в качестве одного из ресурсов логопедической работы страницу на сайте своей организации. Проведенная оценка структуры и содержания данного логопедического ресурса позволила установить, что практически на каждой странице представлены текстовые и мультимедийные материалы (памятки, рекомендации) о проведении занятий, об особенностях установления контакта с ребёнком. Более, чем у половины логопедов при ведении страницы сайта не предусмотрена обратная связь.

Анализируя условия работы логопедов двух дошкольных образовательных организаций по предупреждению дисграфии у дошкольников с ОНР, мы опирались на следующие критерии:

- работа над звукопрогнозированием;
- развитие фонематического восприятия;
- развитие языкового анализа и синтеза;
- развитие кинестетического праксиса;
- развитие динамического праксиса;
- развитие пространственных представлений;
- формирование графо-моторных навыков.

Показателями для оценки выступили используемые методы/приемы, средства логопедической работы по предупреждению дисграфии и формы взаимодействия с родителями. В ходе анализа была установлена базовая линейка приемов и средств логопедической работы по каждому выше обозначенному критерию, которые не отличались принципиально в рамках их применения в двух анализируемых учреждениях. Основные отличия были зафиксированы по формам взаимодействия логопеда и родителей дошкольников с ОНР. В первом учреждении система взаимодействия была ограничена проведением индивидуальных консультаций логопеда по запросу родителей, оформлением информационных стендов, разработкой отдельных методических материалов для родителей. При этом, не совсем прозрачным оказался механизм фиксации обращений родителей за консультациями и порядок их проведения. Во втором учреждении система взаимодействия оказалась более вариативной за счет более широкой линейки мероприятий для родителей, в рамках которых они занимали активную позицию. Это мастер-классы, совместная творческая работа по изготовлению букв и слогов, помощь в организации занятий в домашних условиях (моделирование условий).

Полученные результаты определили ключевые пози-

ции в описании механизма взаимодействия логопедов и родителей дошкольников с ОНР. Были выделены 4 формы взаимодействия логопеда и родителей:

- индивидуальная форма (очный формат);
- индивидуальная форма (дистанционный формат);
- коллективная форма (очный формат);
- коллективная форма (дистанционный формат).

В качестве примера приведем образец алгоритма взаимодействия логопеда и родителей дошкольников с ОНР в рамках реализации онлайн-консультации (индивидуальная форма (дистанционный формат)). Этап подготовки складывается из следующих позиций:

1. Определение проблемы, с которой обратились родители на консультацию.
 2. Формулировка темы и целевого компонента онлайн-консультации.
 3. Подготовка информации и материалов для проведения консультации.
 4. Определение временного регламента.
 5. Выбор платформы для проведения онлайн-консультации.
 6. Проверка технических параметров для проведения онлайн-консультации.
 7. Разработка содержания онлайн-консультации.
- На этапе проведения онлайн-консультации:
1. Приветствие и установление контакта.
 2. Определение готовности к сотрудничеству и создание условий для диалога.
 3. Погружение родителей в тему консультации.
 4. Вооружение родителей необходимой информацией и формирование базовых позиций в рамках указанной темы консультации.
 5. Создание условий для установления обратной связи.

6. Общие выводы и рекомендации с выходом на формирование активной позиции родителей к дальнейшему взаимодействию.

На заключительном этапе необходима обработка запросов родителей, сформулированных в ходе консультации.

ОБСУЖДЕНИЕ

В ходе проведенного исследования обсуждались индивидуальная и коллективная формы взаимодействия логопеда и родителей, которые могут быть организованы и проведены в очном или дистанционном форматах. Проведенные опросы «Взаимодействие логопеда и родителей» и «Готовность родителей к участию в работе по развитию и коррекции речи детей дошкольного возраста с ОНР» показали, что для родителей и специалистов наиболее удобными и информативными являются такие формы взаимодействия как мастер-классы, семинары-практикумы, консультации, онлайн-консультации, оперативное взаимодействие с использованием социальной сети «ВКонтакте». В рамках коллективной формы (очный формат) взаимодействия с родителями востребованными со стороны родителей оказались следующие мероприятия, направленные на предупреждение дисграфии у дошкольников:

- семинары практикумы: «Развитие фонематического слуха», «Развитие пространственного праксиса»;
- мастер-классы: «Артикуляционная гимнастика» и «Упражнения для развития мелкой моторики».

Коллективная форма взаимодействия в очном формате проводилась в тех случаях, когда родителей можно было объединить по общности проблем, возникающих в связи с нарушениями речи у детей. Коллективная форма в дистанционном формате включала ведение страницы в социальной сети «ВКонтакте», где была создана группа логопеда и был размещен большой объем информации полезной для родителей. Были выделены тематические разделы, включающие открытый форум для общения с родителями, рекомендации по выполнению заданий, медиатеку, материалы, повышающие педагогическую грамотность по вопросам развития речи и неречевых

процессов детей, информацию об участии детей в актуальных мероприятиях дошкольного учреждения.

Индивидуальная форма (очный формат) взаимодействия предполагала проведение для родителей индивидуальных консультаций. Были реализованы консультации по следующим темам: «Предупреждение дисграфии в дошкольном возрасте» и «Как организовать логопедические занятия дома». Консультации для родителей по вопросам организации работы логопеда по предупреждению дисграфии у дошкольников проводились в начале года по результатам диагностики.

ВЫВОДЫ

Таким образом, полученные результаты доказали актуальность сотрудничества логопеда и родителей детей с ОНР. Описанные формы взаимодействия логопеда и родителей – коллективная и индивидуальная формы как очная, так и онлайн-взаимодействие, способствовали эффективному предупреждению дисграфии у дошкольников с ОНР.

Предложенные примеры форм взаимодействия логопеда и родителей дошкольников с ОНР могут быть использованы практическими специалистами дошкольных образовательных учреждений в качестве ориентиров для доработки методической платформы и организации логопедической работы по предупреждению дисграфии у детей старшего дошкольного возраста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Лалаева Р.И. Нарушения чтения и пути их коррекции у младших школьников / Р. И. Лалаева. – Изд.: Каро, 2019. – 256 с.
2. Корнев А.Н. Нарушения чтения и письма у детей: Учебно-методическое пособие / А. Н. Корнев. - Санкт-Петербург: МиМ, 2015. - 286 с.
3. Филочева Т.Б. Теория и практика логопедии - Изд.: Эксмо, 2021. – 608 с.
4. Филочева Т.Б., Орлова, О.С., Туманова, Т.В. Основы дошкольной логопедии. ФГОС. – Изд.: Эксмо, 2018. – 320 с.
5. Воронина Т.П. Дисграфия, или Почему ребенок плохо пишет? – Изд.: Феникс, 2022. – 95 с.
6. Шишкина Н.В. Профилактика трудностей овладения чтением и письмом старших дошкольников // Н.В. Шишкина / Научно-методический журнал «Логопед», 2017. № 10. - С. 108.
7. Васильева В.С. Применение инновационных технологий в преодолении нарушений лексико-грамматического строя речи у детей старшего дошкольного возраста с ОНР III уровня / В.С. Васильева, А.А. Лисина // Современные тенденции развития науки и технологий. - 2017. - № 4-11. - С. 17-23.
8. Галстян С.Г. Инновационные формы работы с родителями // Челябинский Гуманитарий. 2018. № 1 (30). С. 53-61.
9. Добикова Т.И. Вовлечение родителей в образовательный процесс ДОУ посредством информационно-коммуникационных технологий // Проблемы педагогики. № 5 (6). 2017. С. 3–8.
10. Шумилова Е.А. Родители и учителя-логопеды в системе инклюзивного взаимодействия / Е.А. Шумилова // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и Здравоохранение. 2021. № 1 (13). С. 64-69.
11. Миноченкова И.Ю. Что такое дисграфия? Советы учителя-логопеда родителям / И. Ю. Миноченкова// Молодой ученый. - 2022. - № 22 (417). - С. 498-503.
12. Молчанов С.Г. Взаимодействие дошкольной образовательной организации и семьи / С.Г. Молчанов, Н.Е. Лунгу // Вестник ЧелГУ. Образование и здравоохранение. - 2020. - № 1. - С. 47-53.
13. Елецкая О.В., Щукина Д.А., Коробченко Т.В., Розова Ю.Е. Организация и содержание работы школьного логопеда. Учебно-методическое пособие – Изд.: Форум, 2019. – 192 с.
14. Каштанова С.Н. Особенности речевых и неречевых психических функций у младших школьников с дисграфией / С.Н. Каштанова, М.С. Скоробогатова // Проблемы современного педагогического образования. - 2017. - № 56-4. - С. 183-190
15. Мазанова Е.В. Обследование речи детей 6-7 лет с ОНР. Методические указания и картинный материал / Е.В. Мазанова. - Москва: Гном, 2021. - 64 с.
16. Фотекова Т.А. Диагностика речевых нарушений школьников с использованием нейропсихологических методов. / Т.А. Фотекова, Т.В. Ахутина. - Москва: Айрис-Пресс, 2007. - 176с.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests

Received date: 12.11.2022

Revised date: 26.11.2022

Accepted date: 05.12.2022

УДК 331.1

DOI: 10.57145/27129772_2022_11_03_04



©2022 Content licensed under the CC BY-NC 4.0 license
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

ДИАГНОСТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

© Автор(ы) 2022

КУЛИКОВА Виктория Викторовна, кандидат географических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, научный сотрудник отдела учебно-воспитательной и научной работы
Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находке
602902, Россия, Находка, vikkidis@mail.ru

SPIN-код: 6953-8308,

AuthorID: 252217

ORCID: 0000-0002-2754-4281

БАДАЕВА Ирина Анатольевна, студент

Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находке
602902, Россия, Находка, Irina.Badaeva@vvsu.ru

ORCID: 0000-0002-9713-0893

Аннотация. Данная работа посвящена диагностике экономического элемента в жизнедеятельности предприятий и такого актуального ресурса, как корпоративная культура. Осознавая важность исследования данного элемента, выявлено, что корпоративная культура формируется со временем, ориентирована на создание комфортной среды, но что самое важное – с ориентацией на результат в развитии предприятия. Корпоративная культура эффективна при управлении персоналом, т.к. от сплочённости единомышленников зависит бизнес. Трактовы понятия «корпоративная культура» многогранны, и его часто отождествляют с организационной культурой, что не совсем верно. Существующие обоснования термина «корпоративная культура» позволили провести контент-анализ, в ходе которого выработано рабочее понятие: корпоративная культура представляется сложным комплексом факторов (нормы, ценности, образ мышления, правила и пр.), формируемых в данном коллективе, разделяемых им, и в итоге ориентированным на результат деятельности предприятия. Для диагностики корпоративной культуры были отобраны такие методики: социально-психологическая самооценка коллектива (СПСК) О. Немова и диагностика психологического климата коллектива В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест на конкретном предприятии. В соответствии с представленными методиками были получены некоторые результаты. Вследствие обработки результатов, резюмировали, что в исследуемой компании ООО СК «Малый Порт» психологический климат средней благоприятности. Исходя из этого, предложили рекомендации совершенствования: проведение экологического субботника, награждение сотрудников, интеллектуальные игры для коллектива. Данные результаты могут быть апробированы на предприятии.

Ключевые слова: диагностика, корпоративная культура, оценка, метод, психологический климат, мероприятия.

DIAGNOSTICS OF CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION

© The Author(s) 2022

KULIKOVA Victoriya Viktorovna, Candidate of Geographical Sciences, Associate Professor of the Department of Humanities and Socio-Economic Disciplines, Researcher of the Department of Educational, Educational and Scientific Work
Vladivostok State University, Branch in Nakhodka
602902, Russia, Nakhodka, vikkidis@mail.ru

BADAEVA Irina Anatolievna, student
Vladivostok State University, Branch in Nakhodka
602902, Russia, Nakhodka, Irina.Badaeva@vvsu.ru

Abstract. This work is devoted to the diagnostics of the economic element in the life of enterprises and such an actual resource as corporate culture. Realizing the importance of studying this element, it was revealed that the corporate culture is formed over time, focused on creating a comfortable environment, but most importantly, result-oriented in the development of the enterprise. Corporate culture is effective in personnel management, because business depends on the solidarity of like-minded people. Interpretations of the concept of “corporate culture” are multifaceted and it is often identified with organizational culture, which is not entirely true. The existing justifications for the term “corporate culture” made it possible to conduct a content analysis, during which a working concept was developed: corporate culture is a complex set of factors (norms, values, way of thinking, rules, etc.) formed in a given team, shared by it, and as a result, focused on the result of the enterprise. To diagnose corporate culture, the following methods were selected: socio-psychological self-assessment of the team (SPSK) by O. Nemova and diagnostics of the psychological climate of the team by V.V. Shpalinsky, E.G. Rustle at a particular enterprise. In accordance with the presented methods, some results were obtained. As a result of the processing of the results, it was concluded that in the company under study LLC IC “Small Port” the psychological climate of medium favorableness. Based on this, recommendations for improvement were proposed: holding an environmental clean-up day, rewarding employees, intellectual games for the team. These results can be tested at the enterprise.

Keywords: diagnostics, corporate culture, assessment, method, psychological climate, events.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

Корпоративная культура (КК) как ресурс организации и как элемент экономики – незаменима, может быть эффективным средством управления персоналом и бесценным маркетинговым инструментом, так же являясь неотъемлемой частью построения бизнеса. Корпоративная культура компании всегда индивидуальна, передать ее в неизменном виде другому коллективу невозможно. Эта оптимальная форма взаимодействия сотрудников формируется со временем, приходит с опытом. Но главная его задача не столько в создании комфортной обстановки, сколько в ориентации на ре-

зультат. Развитие предприятия, продвижение вперед в современном обществе может быть основано только на сплоченной команде единомышленников. И такая связь между сотрудниками становится общепринятой культурой поведения в компании. Проблема формирования КК в организации является одной из актуальных, т.к. значимость исследования КК возрастает в управлении любой организации. КК охватывает духовные (нормы, мораль, кодекс поведения, стиль, традиции и др.) и материальные ценности в коллективе. Однако как сложный феномен КК подвергается дискуссиям: природа данного ресурса и элемента организации, сущность данного понятия, отличия корпоративной от организационной культуры и др. вопросы. Однозначного понимания сущ-

ности и роли КК, её механизмов формирования, процессов её развития, влияния КК на персонал (принятие, осознание и др.), влияния КК на стратегические цели предприятия пока не существует, а, значит, данный вопрос будет оставаться актуальным.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи (постановка задания).

Цель данной работы – провести диагностику корпоративной культуры на конкретном предприятии и предложить методы по её улучшению.

Объект работы – корпоративная культура в ООО СК «Малый Порт», предмет исследования – диагностика КК.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии.

Применим базу известных методов исследования: контент-анализ, метод сбора информации, количественный метод, социально-психологическая самооценка коллектива О. Немова, метод диагностики психологического климата коллектива В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест. В ходе анализа полагались на исследование научной периодической литературы.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

Диагностика КК является важным этапом в жизнедеятельности организации. Она является одним из направлений стратегии развития предприятия, и незаменимым элементом инноваций. На предприятие может воздействовать комплекс факторов: как внутренние факторы (персонал, технологии и пр.), так и внешние, характеризующие неустойчивостью, риском, сложностью прогнозирования, быстротой изменения процессов экономики, геополитической ситуацией и пр. На рисунке 1 представим функции КК, зависящие от внутренней среды. Среди функции внешней среды выделим: имиджевая, маркетинговая, бизнес-среда и др.

Проведенный контент-анализ КК выявил: на данный момент существует много обоснований термина «корпоративная культура». При проведении контент-анализа обоснуем: КК представляется сложным комплексом факторов (нормы, ценности, образ мышления, правила и пр.), формируемых в данном коллективе, разделяемых им, и в итоге ориентированным на результат деятельности предприятия [1].

Существуют различные методы диагностики КК: поэлементная качественная оценка, использование классификации С. Ханди и определение типа КК, характеристика КК на основе аспектов Герта Хофштеде и др. Среди них выделим социально-психологическую самооценку коллектива (СПСК) О. Немова, выявляющую социально-психологический климат в организации. Среди достоинств этой методики укажем: проста и удобна в проведении, результаты легко обрабатываются, не затрачивает много времени. Несмотря на такие простые (но важные) характеристики, позволяет эффективно провести диагностику особенностей психологического климата и вовремя предпринять соответствующие мероприятия по её оптимизации. Результаты данной оценки сведены в таблицу 1 и представлены на рисунке 2.

Таблица 1 – Результаты оценки КК по методу СПСК

Характеристика	Количество ответов, %
Стремление к сохранению целостности группы	20
Сплоченность (единство отношений)	5
Контактность (личные взаимоотношения)	10
Открытость	5
Организованность	25
Информированность	10
Ответственность	25

В результате оценки выявили слабость показателя «сплоченность» и «открытость». У персонала предпри-

ятия СК «Малый порт» отсутствует потребность дружественной поддержки, эмпатии. Также отрицательным моментом является «контактность», что свидетельствует о напряженном отношении в коллективе.



Рисунок 1 – Функции корпоративной культуры, зависящие от внутренней среды

Следующим методом диагностики корпоративной культуры является методика В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест «Диагностика психологического климата коллектива».

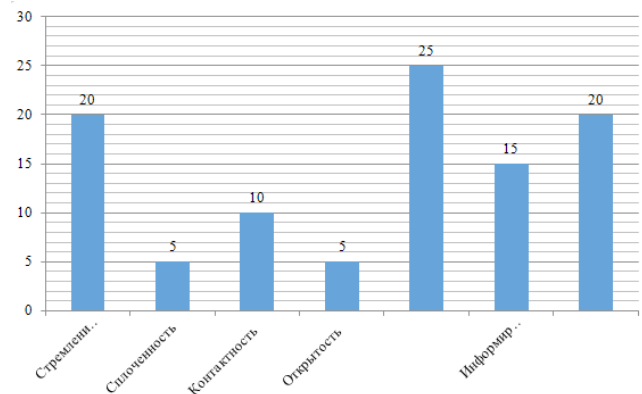


Рисунок 2 – Оценка КК по методу СПСК, балл

Данная методика предлагает подробнее рассмотреть КК организации и психологический климат коллектива. Данный метод рассмотрим на примере рабочих исследуемой организации. Всего приняли участие 50 человек.

Итогом обработки результатов получилась сумма в 39 баллов. Для обработки результатов опросника используем следующее пояснение:

- высокий благоприятный психологический климат – 42–65 баллов;
- средняя благоприятность – 31–41 балл;
- незначительная благоприятность – 20–30 баллов;
- неблагоприятный психологический климат < 20 баллов.

Вследствие обработки результатов, мы можем сделать вывод, что в компании ООО СК «Малый Порт» психологический климат средней благоприятности. Исходя из этого, предположим, что в коллективе есть небольшие проблемы. Ссылаясь на результат опроса, заметно, что у сотрудников присутствует явная или скрытая раздражительность в деловых отношениях персонала, а также проблемы с открытостью и доверием. В коллективе присутствует нервозность, раздражительность. До настоящей открытости в таком коллективе еще далеко. Данный тест помог выявить слабые места в коллективе, а также помог предприятию найти проблемы, над которыми стоит работать.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях.

Практика применения КК на предприятиях является

общепризнанной в мировом масштабе. Труды зарубежных и российских учёных раскрывают различные аспекты исследования КК. Представлена модель понимания культуры для исключения отождествления организационной и корпоративной культуры, что часто встречается в трудах авторов, в которой базисом выступает организационная, в качестве надстройки выступает корпоративная [2]. Обосновано применение подхода AGILE к российским предприятиям [3; 4]. КК представляется инструментом регуляции поведения персонала [5; 6]. Подчёркивается практическая значимость КК в повышении мотивации персонала и достижению целей [7; 8]. КК признаётся и инновационным способом управления [9]. Разработаны должностные функции специалиста (менеджера) по развитию КК [10; 11].

Проведя диагностику КК на предприятии ООО Стивидорная компания «Малый порт», можно сделать вывод, что глубинный уровень корпоративной культуры менять не нужно, так как сформирована миссия и стратегия организации, есть единые цели, а также ценности и символика.

Выявлена следующая проблема: напряженные отношения в коллективе, недоверие между людьми, а также текучесть молодых кадров. Представим рекомендации совершенствования КК ООО СК «Малый порт»:

Мероприятие № 1 – Проведение экологического субботника.

Чтобы улучшить социально-психологический климат организации, можно предложить экологические субботники в весенний и осенний период. К примеру, уделить 3 или 4 часа работе на свежем воздухе, а далее продолжить культурным отдыхом на природе всем коллективом. Так как организация в основе своей деятельности занимается перевалкой угля, такое мероприятие посчитаем оздоровительным, сплотит и улучшит социально-психологический климат в организации, но и внесет вклад в имидж компании. Мероприятие поможет привлечь не только внимание всех сотрудников ООО СК «Малый порт», но и сделать территорию чистой. В субботнике смогут принять участие все, от руководящего звена до рядовых сотрудников. Нахождение в неформальной обстановке поможет преодолеть многие препятствия, решит некоторые организационные вопросы. После проведения данного мероприятия уменьшится количество конфликтов, появятся более доверительные отношения, коллектив станет гораздо сплоченнее, в чем и нуждается данная организация. Результат станет гораздо заметнее, если все это запечатлеть в фотографиях, подготовить видео ролик, и разместить их на официальном сайте компании.

Мероприятие №2 – Награждение сотрудников.

Для поддержки здорового социально-психологического климата, а также корпоративного духа коллектива, не менее важны спортивные мероприятия. Стоит заметить, что в компании уже проводится спартакиада трудовых коллективов на муниципальном уровне. Чтобы улучшить эффективность, можно предложить дополнить данное событие награждением сотрудников абонементом в тренажерный зал, проявившим лучшие личные результаты.

Мероприятие №3 – Интеллектуальные игры для коллектива.

Большая текучесть кадров среди молодых сотрудников, несомненно, оказывает влияние на корпоративную культуру, так как выпускники техникумов (колледжей) формируют кадровый резерв компании. Частая смена сотрудников пагубно влияет на социальный климат в коллективе, откуда появляются недоверительные отношения и конфликты. Большинство сотрудников ООО СК «Малый порт» хотели бы продолжить профильное обучение, но финансово не осилит оплату образовательных услуг. Для ООО СК «Малый порт» целевое обучение тоже актуально, предприятие обучает высококвалифицированных специалистов для своей отрасли, так как

после окончания учебы работник обязан отработать на предприятии не менее 5 лет.

Чтобы определить, кого отправить на обучение, можно предложить провести интеллектуальную игру среди молодых сотрудников.

Для проведения интеллектуальной игры понадобится заранее подготовленный сценарий, проводиться она будет начальником отдела кадров. После обработки результатов будет выбран топ-5 самых эрудированных сотрудников, которые в дальнейшем получают направление на целевое обучение.

Выбор поставщика образовательных услуг осуществляет директор ООО СК «Малый порт» или по желанию сотрудника. Обязательное условие – образование должно соответствовать профилю компании, а это стивидорная сфера услуг. Далее заключается трехсторонний договор, между компанией, сотрудником и ВУЗом. Схема целевого обучения представлена на рисунке 3.

После окончания целевого обучения, сотрудник будет обязан отработать не менее 5 лет. В случае увольнения сотрудник возмещает стоимость обучения компании. Данная форма обучения поможет компании с проблемой текучести кадров. При обучении соблюдаются обязательства, указанные в договоре: работодатель обязан вовремя оплачивать обучение, а также, иные гарантии студенту. Со стороны студента – это обязательное посещение обучения, регулярное предоставление документов об академической успеваемости. Так же, в договоре обязательно прописывается срок, в течении которого выпускник обязуется приступить к работе.

SWOT – анализ целевого обучения для работодателя представлен в таблице 2.

Таблица 2 – SWOT – анализ целевого обучения для работодателя

Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> – Высококвалифицированные специалисты – Обязательная отработка сроком на 5 лет 	<ul style="list-style-type: none"> При увольнении сотрудники находят лазейки не возвращать расходы за обучение
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – сохранения основного состава коллектива – уменьшение текучести молодых кадров 	<ul style="list-style-type: none"> – некачественная подача учебного материала – отчисление сотрудника из вуза

Среди негативных показателей целевого обучения, отметим конкретные обязательства перед ООО СК «Малый порт». При отчислении сотрудника из ВУЗа, он обязуется возместить ООО СК «Малый порт» всю стоимость образования. Более того, по окончании ВУЗа выпускник обязан отработать штатным сотрудником ООО СК «Малый порт» на протяжении 5 лет.



Рисунок 3 – Схема целевого обучения

Если в будущем целевое обучение оправдает свою эффективность для предприятия, то в дальнейшем это

мероприятие можно включить в систему карьерного роста сотрудника.

Общие затраты на внедрение всех мероприятий предоставлены в таблице 3.

Таблица 3 – Общие затраты на внедрение всех мероприятий

Затраты	Стоимость, руб.
Награды за личные достижения в спорте	12 500
Целевое обучение сотрудников	245 000
Абонемент в тренажерный зал (5шт)	125 000
Итого	382 500

ВЫВОДЫ

Выводы исследования.

Таким образом, предложенные мероприятия будут способствовать укреплению командного духа, сокращению конфликтов, а также уменьшению текучести кадров среди молодежи, улучшится социально-психологический климат в коллективе. Такие неформальные мероприятия сплачивают коллектив и улучшают имидж компании.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении.

Проведенное исследование по представленным методам будет иметь практическую значимость для предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Куликова В.В., Бадаева И.А. Диагностика корпоративной культуры в организации // Международный ежемесячный научный журнал. Экономика и бизнес: теория и практика. – № 2 (84). 2022. – С. 89-92
- Севастьянова Н.В., Сидорова Н.В. Теоретико-методологические подходы к определению понятия корпоративной культуры организации // Социальная компетентность. – Т.2. № 2. 2017. – С. 67-74
- Дышяева А.А., Шубат О.М. AGILE – подход к исследованию корпоративной культуры организаций банковской системы // XII Международная конференция «Российские регионы в фокусе перемен», 2018. С. 165-170
- Тонгуш В.В. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации // Инновационная наука. – №4. – 2017. – С.206-209.
- Гернец К.А. Корпоративная культура организации: структурно-функциональная характеристика // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2019. № 1 (55). С. 145-149.
- Демченко Е. В. О сущности понятия «корпоративная культура» // Молодой ученый. – 2018. – № 13 (199). – С. 227-229.
- Коломыц О.Н., Савеленко В.М., Загитко С.Н. Влияние корпоративной культуры на экономическую и социальную эффективность предприятий // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9. № 4 (33). С. 171-174.
- Селиванова М.В. Развитие мотивации в системе менеджмента качества на основе совершенствования корпоративной культуры : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М.В. Селиванова. Санкт-Петербург, 2016.
- Москалева Т.А. Управленческое воздействие корпоративной культуры на повышение качества услуг, предоставляемых организациями государственной службы России. - Ростов-на-Дону, 2015. – 311 с.
- Сурженко Л.В. Личностные ценности преподавателей в контексте корпоративной культуры вуза // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 1 (22). С. 317-320.
- Астафьева Н.С. Развитие корпоративной культуры современной организации // Образование в современном мире. – 2018. – С.7-14.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests

Received date: 29.10.2022

Revised date: 21.11.2022

Accepted date: 05.12.2022

УДК 331.1

DOI: 10.57145/27129772_2022_11_03_05



©2022 Content licensed under the CC BY-NC 4.0 license
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

ПРИМЕНИМОСТЬ ЭФФЕКТА РИНГЕЛЬМАНА В ОЦЕНКЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

© Автор(ы) 2022

КУЛИКОВА Виктория Викторовна, кандидат географических наук, доцент кафедры
«Гуманитарные и социально-экономические дисциплины», научный сотрудник
отдела учебно-воспитательной и научной работы
Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находке
602902, Россия, Находка, vikkidis@mail.ru

SPIN-код: 6953-8308,

AuthorID: 252217

ORCID: 0000-0002-2754-4281

ЖИВОТОВ Виталий Анатольевич, кандидат технических наук, заведующий кафедрой
«Гуманитарные и социально-экономические дисциплины»
Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находке
602902, Россия, Находка, docentvitalya@mail.ru

ORCID: 0000-0003-4211-8544

ПОДКОПАЕВА Ольга Викторовна, директор филиала
Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находке
602902, Россия, Находка, olga_podkopaeva@mail.ru

ORCID: 0000-0001-8271-5090

Аннотация. Исследование качества профессиональной деятельности всегда актуально. Авторами анализируется возможность применения эффекта Рингельмана к преподавательской деятельности, в частности, такой аспект деятельности, как публикационная активность. Статья раскрывает такое социальное явление, как эффекта Рингельмана, в последующем называемое социальной ленью. Представлены причины исследуемого явления и предложены пути решения на примере конкретного предприятия – филиала ВВГУ в г. Находке. Проанализирована публикационная активность преподавателей на основе рейтинговой оценки и выявлен исследуемый эффект. Преподаватели, активно публикующие и имеющие возможность заполнить рейтинговую оценку результатами своей публикационной деятельности, получают выплаты стимулирующего характера. За исследуемый период публикационная активность наблюдается у одних и тех же сотрудников. Проведённое исследование позволило выделить, что постановка целей, распределение ответственности и др. являются важным и своевременным управленческим решением для выполнения поставленных задач перед преподавателями высшего образования. Даны краткие аспекты мотивации как функции процесса управления персоналом, и имеющая целью активизировать трудовой коллектив и каждого работника побудить эффективно трудиться для выполнения целей, сформулированных в планах, что актуально для образовательного учреждения и его научной деятельности. Затрагивается вопрос и успешной публикационной активности как источника самореализации (вознаграждение в заработной плате через рейтинговую оценку) и персонального роста.

Ключевые слова: эффекта Рингельмана, социальная лень, задача, цель, публикационная активность, мотивация, мероприятия, персонал, рейтинговая оценка.

APPLICABILITY OF THE RINGELMANN EFFECT IN ASSESSING STAFF MOTIVATION

© The Author(s) 2022

KULIKOVA Victoriya Viktorovna, Candidate of Geographical Sciences, Associate Professor
of the Department of Humanities and Socio-Economic Disciplines, Researcher
of the Department of Educational, Educational and Scientific Work
Vladivostok State University, Branch in Nakhodka
602902, Russia, Nakhodka, vikkidis@mail.ru

ZHIVOTOV Vitaliy Anatolyevich, Candidate of Technical Sciences, Head of the Department
of Humanitarian and Socio-Economic Disciplines
Vladivostok State University, Branch in Nakhodka
602902, Russia, Nakhodka, docentvitalya@mail.ru

ПОДКОПАЕВА Olga Viktorovna, director of the branch
Vladivostok State University, Branch in Nakhodka
602902, Russia, Nakhodka, olga_podkopaeva@mail.ru

Abstract. The study of the quality of professional activity is always relevant. The authors analyze the possibility of applying the Ringelmann effect to teaching, in particular, such an aspect of activity as publishing activity. The article reveals such a social phenomenon as the Ringelmann effect, later called social laziness. The causes of the phenomenon under study are presented and solutions are proposed using the example of a specific enterprise - a branch of VVGU in Nakhodka. The publication activity of teachers on the basis of the rating assessment was analyzed and the studied effect was revealed. Teachers who actively publish and have the opportunity to fill in the rating with the results of their publication activities receive incentive payments. During the study period, publication activity is observed in the same employees. The conducted research made it possible to highlight that goal setting, distribution of responsibility, etc. are an important and timely management decision for fulfilling the tasks set for higher education teachers. Brief aspects of motivation are given as a function of the personnel management process and aimed at activating the workforce and encouraging each employee to work effectively to achieve the goals formulated in the plans, which is relevant for an educational institution and its scientific activities. The issue of successful publishing activity as a source of self-realization (remuneration in wages through ratings) and personal growth is also touched upon.

Keywords: Ringelman effect, social laziness, task, goal, publication activity, motivation, activities, personnel, rating.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

Психологические эксперименты, проведенные в 1927 г. М. Рингельманом [1], выявили такой эффект в коллективе, в последующем называемый социальной ленью,

при котором группа (команда, коллектив) с большой численностью имеет свойство перекладывать выполняемые одинаковые задачи друг на друга, тем самым испытывая меньшую ответственность. Многие работодатели знают о таком механизме функционирования группы, как о проблеме, достойной внимания, и грамотный руководитель учёт рассматриваемый эффект в управленческих решениях.

Исследования М. Рингельмана были дополнены экспериментом с перетягиванием каната, при котором выясилось, что одиночное усилие даёт больше эффекта, чем коллективное, при котором каждый полагается на другого. Социальный эффект Максимилиана Рингельмана, дополненный коллективом под руководством Б. Латанэ, был назван социальной ленью [2]. Несмотря на то, что данные эксперимента были поставлены на физических аспектах (поднятие тяжестей, перетягивание каната и др.), мы полагаем, что они могут быть применены и в психологических аспектах, в таких как мотивация персонала и оценка публикационной активности.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи (постановка задания).

Цель данной работы – рассмотреть применимость эффекта Рингельмана в оценке мотивации персонала.

Объект работы – эффект Рингельмана в коллективе, а предмет исследования – оценка публикационной активности с точки зрения применимости эффекта Рингельмана в повышении мотивации.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии.

Воспользуемся известными методами исследования: анализ, дедукция, личный опыт, сравнение.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

Мотивация один из решающих аспектов успеха деятельности любого предприятия и важная функция управления персоналом. Создание системы мотивации (внутренней и/или внешней) процесс трудный, но и выполняющий при этом главную роль в производительности труда персонала, и предприятия в целом, и поэтому индивидуален для каждого предприятия. Мотивация признаётся большинством её рассматриваемых авторов, зарубежных и отечественных, как фундаментальный феномен, имеющий прикладной характер. Данные аспекты исследования мотивации всегда остаются актуальными.

Мотивация обладает сложным механизмом. С одной стороны, мотивация как органическая часть процесса управления, с помощью которого (т.е. управления) руководство воздействует на результативность работы как коллектива в целом, так и каждого работающего в организации. Необходима постоянная оценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, ведь именно человеческий потенциал главное и, по сути, единственное конкурентное преимущество многих предприятий, в т.ч. и образовательных учреждений. С другой стороны, в основе процесса мотивации залегает индивидуальная человеческая потребность, удовлетворение при этом достигается через поведение и действие. И произвести эффективные изменения в поведении людей сложнее всего. Руководитель, обладающий различными рычагами воздействия, может ими воздействовать, но будет ли от этого производительней труд человека? Необходимо учитывать весь спектр методов управления в противовес администрированию и жёсткому контролю.

Сложной такая задача отчасти является и потому, что трудно дойти до истинных причин поведения отдельных сотрудников или коллектива в целом. В мотивировании трудно учесть весь спектр мотивов, соответственно данный процесс имеет ограниченный набор использования в управлении мотивов. Метод принуждения в таких творческих коллективах, как преподавательский, может нанести вред, вызывая при этом страх получения отрицательного результата, «затухание» энергии поиска

и др. Грамотный руководитель, проводящий регулярный анализ деятельности своей организации, правильно должен понимать мотивационные регуляторы, представленные рабочей средой, вознаграждением, безопасностью, и главные мотиваторы на основе личного развития и роста, чувства причастности, интереса и вызова. В филиале реализуемая рейтинговая оценка сотрудника основана на методе вознаграждения, как пример материального стимулирования хорошего труда, другие мотивационные регуляторы в пределах нормы; главные мотиваторы также реализуемы.

Публикационная активность педагогического состава, особенно высшего образования, «волнует» любого работодателя в вузовском образовании. Обозначившаяся конкуренция среди сотрудников, в основе которой выступает сейчас рейтинговая оценка, мотивирует персонал на повышение публикационной активности. Показатель публикации преподавателей и научных сотрудников является обязательным при учёте рейтинговой оценки.

Мотивационные факторы, толкающие сотрудников на написание статьи(ей) и их публикацию, различны, разнообразны, уникальны. Перечислим некоторые:

- основная деятельность преподавателя, связанная с профессиональными задачами;
- конкуренция, как соревновательный аспект;
- инициативность;
- рейтинговая оценка персонала, осуществляемая информационной системой под одноимённым названием, и на её основе различного рода доплаты (надбавка за высокие показатели и премия по итогам работы);
- участие в конкурсном отборе и заполнении листа самодиагностики;
- удовлетворённость и компенсация за данный труд;
- дисциплинированность в выполнении своих обязанностей и др.

Данный перечень не исчерпан, и может дополняться. Перечисленные мотивационные факторы для каждого сотрудника индивидуальны. Факторов мотивации в литературе представляется достаточным количеством.

Рассмотрим причины социальной лени:

- неудовлетворённость заработной платой и в целом выполняемой работой;
- профессиональное выгорание;
- неудовлетворённость результатом своей работы (неудачные статьи, отказы редакции, отрицательные рецензии);
- жёсткая дисциплина;
- эмоциональное «заражение» в передаче отрицательных эмоций;
- обязательность выполнения публикаций по трудовому договору (две статьи ВАК и (или) РИНЦ);
- снижение учебной нагрузки и соответственно моральной мотивации;
- низкая приверженность к коллективу и к предприятию в целом;
- низкий уровень лояльности;
- загруженность и нехватка времени;
- относительная монотонность труда и др.

Выделим мероприятия для уменьшения исследуемого эффекта и поднятия мотивации сотрудников:

– обозначение (фокусировка) роли участников, в данном случае преподавателей в публикационной деятельности. Для этого заведующий кафедрой акцентирует внимание на такое положение, что публикации необходимо осуществлять в зависимости от читаемых дисциплин и смежных с ними областями как в своей профессиональной деятельности, так и в публикационной деятельности со студентами, которая обозначается как НИРС.

– положительная обратная связь (можно применить и понимание тимбилдинга, при котором формируется командный дух; создание благоприятного климата для работы). В филиале преподаватели отчитываются в со-

ответствии с составленным на учебный год индивидуальным планом как в осеннем, так и весеннем семестре, в конце года представляется годовой отчёт. В отчётах указывается информация об учебной деятельности, повышении квалификации, организационной деятельности, а также важная информация о НИР и НИРС (количество публикаций, их выходные данные с подтверждёнными ссылками на опубликованные статьи в журнале или на платформе eLibrary).

В филиале, как и в любых других учебных заведениях, существует практика заседаний кафедры, где на обсуждение выносятся вопросы различного характера, касающиеся деятельности кафедры, в том числе вопросы публикационного характера. В данном случае заведующий кафедрой может обратить внимание коллектива на активно публикующихся преподавателей как в количественном, так и в качественном плане.

Выделим, что публикации НИР в журналах с высокой индексацией приоритетны и указывают на эффективность деятельности ВУЗа за год, и обязательны к учёту при аккредитации.

Для оценки движения публикаций в отчетном периоде проводился мониторинг поквартально, составлялся отчёт. Также информационной базой послужили отчётность преподавателей и данные НЭБ eLibrary. Основные источники (в различных областях наук) достоверной информации публикаций авторов считаются данные НЭБ eLibrary (с 1999 г.) и особенно «Карта Российской науки», разработанная и внедрённая Минобрнаукой РФ. Представлен широкий перечень отечественных и зарубежных изданий.

Согласно Указу Президента № 204 от 07.05.18 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» стратегической целью РФ считается увеличение публикационной активности [3].

Активная публикационная деятельность позволяет выполнить необходимые показатели эффективности деятельности филиала за год, где учитывается количество публикаций НИР и НИРС. Возможно предложение – рассмотрение журналов научной периодики, индексируемые в базе данных РИНЦ с импакт-фактором не ниже 0,4 по направлениям подготовки, реализуемые кафедрой.

Также активная публикационная деятельность позволяет преподавателю успешно реализовать свои профессиональные качества, профессиональную предметность, панорамность мышления, самоактуализироваться, участвовать в рейтинговой оценке деятельности, которая осуществляется в информационной автоматизированной системе и др. Такая оценка деятельности даст возможность преподавателю получать выплаты стимулирующего характера. Причём, в показателях эффективности делается акцент на показателях публикационной активности студентов; в рейтинговой же оценке учитывается больший объём показателей: индекс Хирша, повышение квалификации, подготовка рецензий, НИР, НИРС, учебно-методическое обеспечение. Реализация рейтинговой оценки показывает нам принцип прозрачности. Любой преподаватель (сотрудник) может зайти к другому на страницу рейтинга и сравнить свои показатели с интересующими показателями данного сотрудника. Здесь можно почерпнуть информацию.

Концентрацию на публикационной активности увяжем с мотивом достижения. Преподаватели с более развитыми мотивами достижения, например, прилагающие больше усилий в написании статей, с активным и творческим подходом к своему делу, трудоспособные и пр., и получающие тем самым удовлетворение от проделанной работы и от сознания удачливости, получившие признание коллектива и похвалу, вознаграждение, верят в большую вероятность успеха, чем те, кто слабо верит в достижение. Отметим, что вознаграждение за проделанную работу, как источник удовлетворённости трудом, для данного коллектива является главным мотиватором,

реально увеличивающим усилия и энергию действий в отношении публикационной активности.

В этом реализуются такое мероприятие, как чётко поставленная цель, как общая, так индивидуальная. Общая через решение единой задачи – выполнить показатели эффективности; индивидуальная – денежные выплаты. В новом учебном году индивидуальные показатели рейтинговой оценки послужили управленческим инструментом для принятия решения по отношению учебной нагрузки преподавателя с более активной публикационной деятельностью.

Постановка сложных задач помогает поднять планку результата, реализовать новые идеи достижения. Например, участие в проектной деятельности со студентами, тем более, что дисциплина с одноимённым названием преподаётся на всех специальностях, реализуемых филиале. Головной вуз предоставляет такую возможность участия без ограничений во всех проектах. Однако наблюдается картина, что каждый из преподавателей думает, что таким участием займётся кто-либо другой: ссылались на загруженность учебной нагрузкой или неинтересность темы, или слабую активность студентов. В этом и видим проявление данного эффекта. В этом учебном году профессорско-преподавательский состав (17 человек) может участвовать в проектах («Гранит науки», «Студенческий стартап», «Молодой учёный», «Наука без границ») индивидуально или объединившись с другими сотрудниками. Итог – на данном поприще происходит реализация трёх проектов с участием двух преподавателей из 17. Тем самым преподаватель занимает позицию невмешательства, что говорит о низком уровне заботы о предприятии, где трудится человек, и здесь предложим мероприятие.

Обозначим данный процесс: заведующий кафедрой, или научный сотрудник как руководитель, определяет каждому преподавателю участие в конкретном проекте с учётом реалистичности его выполнения (например, препятствием могут быть финансовые условия), с уточнением ответственности, т.е. ожидаемые результаты. В конце выполнения данной задачи оцениваются результаты (как для филиала целом, так и для каждого преподавателя) в целях оценки вклада каждого сотрудника в плоды деятельности предприятия, тем самым создавая симбиоз «цель – результат», «показатель – сотрудник», как сложное переплетение многих функциональных задач на предприятии. Заведующий кафедрой может обратить внимание на ситуационное лидерство в публикационной деятельности преподавателей. Энергия личности в организации играет связующую роль в мотивации, а именно – в передаче такой энергии сотрудникам.

Психологами доказано, что получение новых знаний и развитие новых навыков защищает человека от последствий стресса. Отметим, что во время пандемии активность преподавателей заметно снизилась, в настоящее время необходимо проводить дальнейшую публикационную (творческую) деятельность. Повышение ответственности снижает социальную лень, распределение ответственности увеличит производительность участников группы (коллектива).

Существуют и другие рекомендации по повышению мотивации и снижению социальной лени. Например, предложить идеальный размер команды и контроль её численности; давать ощущение значимости каждого из сотрудников, как члена коллектива, идентифицируя их вклад в общую цель филиала, к примеру, выполнение показателей эффективности; поддерживать мотивацию отдельных сотрудников и группы.

Руководители могут использовать разнообразный аппарат управления в целях оптимизации рабочего процесса. Одной из важных функций управления считается функция координации (согласованности) действий, поэтому считаем, что распределение роли и ответственности в практической деятельности является своеобразной своевременной мерой.

Предположим: состав профессорско-преподавательского состава за 2021 г. составил на ВО (высшем образовании) 17 человек; по результатам научно-исследовательской деятельности количество статей, согласно отчёту, составило 22; по условиям контракта каждый преподаватель в течение года должен написать две статьи. Конечным итогом количество статей должно быть 34, что на 12 статей меньше, чем в отчёте по результатам. Остальные сотрудники статей не предоставили. Календарный отчетный 2022 год заканчивается, отмечается однотипная тенденция. Таким образом, отмечаем наличие уменьшения количественных различий в публикационной деятельности и подтверждение эффекта социальной лениности: из 17 сотрудников проявили себя четверо, остальные «паразитировали» либо «симбиотировали».

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях.

Эффект Рингельмана, как явление, достаточно изучен в различных областях человеческой деятельности, например, исследование сотрудничества в [4]. Существует и противоположный эффект, автором является немецкий психолог Кёлер, обнаруживший, что человек работает эффективнее как член группы, нежели в одиночку. В работе [5] проведён анализ моделей социальной лениности с описанием разных причин и факторов исследуемого явления. Авторы К.Н. Стратилат, Н.И. Семечкин в своей работе [6] провели исследование о гендерных стереотипах в исследуемом эффекте социальной лениности. Интересным аспектом послужили взаимосвязи культуры и эффективности работы в исследованиях Кристофера П. Эрли [7], который описывал, что в западной культуре цели личные и групповые находятся на одном уровне, в то время как в азиатской культуре главными целями считаются коллективные (групповые). В статье [8] авторы Н.А. Корягина, К.А. Кротова описывают проявление социальной лени в учебной деятельности у студентов. В зарубежных исследованиях [9; 10] выявлено, что между такой характеристикой личности, как добросовестность, и исследуемым эффектом социальной лениности нет взаимосвязи. Однако применимость исследуемого явления к педагогической деятельности, в частности публикационной активности, недостаточно освещена.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования.

Полагаем, что данный процесс обладает симбиотической связью: сотрудник, ориентированный на достижение общих целей на предприятии, например, выполнение определённых показателей через публикацию статей в журналах ВАК или журналах с показателем импакт-фактора не ниже 0,4, получает определённые денежные выплаты. Осознание целей предприятия и ориентированность персонала, в частности преподавателей, на высокие результаты – основная задача мотивации.

Изучение регулирования данного эффекта повышает эффективность работы коллектива (группы). Показано, что личные усилия в публикационной активности снижены по сравнению с коллективными усилиями, что показывает применимость эффекта Рингельмана в психологических аспектах, в таких как мотивация персонала. Исследование показало, что преподаватели чаще стремятся к индивидуалистическим целям, а не к групповым. Таким образом, в целях снижения («размывания») ответственности рекомендуем данному коллективу применить ряд предложенных мероприятий. Руководству продолжить применение рейтинговой оценки персонала, как эффективной практики стимулирования персонала.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении.

В рамках исследования освещены вопросы мотивации, эффект Рингельмана и публикационная активность преподавательского состава филиала, авторы продолжают исследование в данном направлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Kravitz D.A., Martin B. Ringelmann Rediscovered the Original Article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 50 (5). pp. 936–941
2. Latane B., Williams K., Harkins S. Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1979, 37 (6). pp. 822–832.
3. Указ Президента № 204 от 07.05.18 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.». // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/557309575>
4. Гарбер И.Е. Три определения и три подхода к изучению сотрудничества: в социальной, организационной и педагогической психологии // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития*. – 2018. – № 3. – С. 238–244
5. Стратилат К.Н. Модели возникновения феномена социальной лениности // *Национальный психологический журнал*. – 2017. – №4 (28). – С. 57–66.
6. Стратилат К.Н., Семечкин Н.И. Гендерные различия в проявлении социальной лениности: пересмотр проблемы // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. – 2013. – № 4. – С. 173–181
7. Earley P.C. Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China // *Administrative Science Quarterly*. – 1989. – pp. 565–581.
8. Корягина Н.А., Кротова К.А. К проблеме исследования феномена социальной лениности (на примере студентов НИУ ВШЭ г. Москвы) // *Вестник КГУ. Серия: Психология*. – 2017. – № 3. – С. 64–70
9. Karau S.J., Kipling, W.D. Social Loafing: The Effects of Group Cohesiveness on Social Loafing and Social Compensation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1997. Vol. 1, №. 2. pp. 156–168.
10. Tan H.H. and Tan M.L. Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality, motives, and contextual factors. *Journal of Psychology*, 2008. Vol. 142, №. 1. pp. 89–108

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests

Received date: 23.10.2022

Revised date: 13.11.2022

Accepted date: 05.12.2022

УДК 330

DOI: 10.57145/27129772_2022_11_03_06



©2022 Content доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

© Автор(ы) 2022

SPIN: 1523-1920

AuthorID: 740395

ORCID: 0000-0002-0030-9775

ЛЕХТЯНСКАЯ *Лариса Владимировна*, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»,
научный сотрудник отдела учебно-воспитательной и научной работы
Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находка
692900, Россия, Находка, lirika20042004@mail.ru

Аннотация. Для того, чтобы достичь определенного состояния, предприятию необходимо разработать стратегию развития. В разработку стратегии входят цели, показатели эффективности, действия по определению и достижению сильных и слабых сторон, минимизация угроз. Основной целью при разработке стратегии является развитие уровня профессиональной компетентности персонала для принятия управленческих решений. Следовательно, высокая степень мастерства в управлении предприятием и его возможностями снижает риски, увеличивает конкурентоспособность предприятия, благодаря грамотной и слаженной работе коллектива. Основой для разработки стратегии служит выбор из нескольких вариантов. Все варианты имеют в основе стандартные решения. Задачами стратегии развития организации являются выработка миссии; определение образа предприятия; реализация плана, путём разработки конкретных мероприятий; составление графика осуществления стратегии. В процессе разработки стратегии необходимо выявить сильные, слабые стороны в деятельности организации, выявить угрозы и возможности, определить цели для разных периодов, рассмотреть этапы выполнения действий и решений, их трудозатраты. Разработка стратегии включает постепенность действий, определяющихся этапами.

Ключевые слова: стратегия, миссия, сильные и слабые стороны, деятельность организации, реализация плана, выработка решения, управление предприятием, внешняя среда.

STAGES OF DEVELOPING AN ENTERPRISE STRATEGY

© Author(s) 2022

LEKHTYANSKAYA *Larisa Vladimirovna*, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Humanitarian and Socio-Economic Disciplines,
Researcher at the Department of Educational and Scientific Work
Vladivostok State University, branch in Nakhodka
692900, Russia, Nakhodka, lirika20042004@mail.ru

Abstract. In order to achieve a certain state, the company needs to develop a development strategy. The development of the strategy includes goals, performance indicators, actions to identify and achieve strengths and weaknesses, and minimize threats. The main goal in developing a strategy is to develop the level of professional competence of the staff for making managerial decisions. Hence, a high degree of skill in managing the enterprise and its capabilities. The basis for developing a strategy is a choice of several options. All options are based on standard solutions. The objectives of the organization's development strategy are to develop a mission; definition of the image of the enterprise; implementation of the plan through the development of specific activities; scheduling the implementation of the strategy. In the process of developing a strategy, it is necessary to identify the strengths and weaknesses in the organization's activities. Identification of threats and opportunities, determine goals for different periods, consider the stages of implementation of actions and decisions, their labor costs. Consider the development of an enterprise strategy. It includes the gradualness of actions determined by stages.

Keywords: strategy, mission, strengths and weaknesses, organization activities, plan implementation, decision making, enterprise management, external environment.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами

На данном этапе современного развития предприятий, когда большое внимание уделяется новым открывающимся возможностям для бизнеса, вопрос стратегии становится острым и своевременным. Выбор стратегии, её реализация – составляет область стратегического управления. Если рассматривать стратегию в общем виде, то она может быть определена, как концепция, имеющая эффективность реальных действий. Достижение конкурентного преимущества рассматривается, как результат в долгосрочном периоде. При разработке стратегии предприятия, необходимым условием будет реальная оценка места предприятия на рынке. Немаловажным является при разработке стратегии понимание преимуществ, их значимость. Развитие предприятия зависит от факторов внешней, внутренней среды, а так же способностей динамично реагировать на изменяющиеся условия. Это диктует режим постоянной конкурентной борьбы, в котором находится предприятие. Стратегический план помогает достигнуть стабильности развития, эффективности деятельности предприятия. Уникальность стратегии для каждого предприятия неоспорима, так как любое предприятие имеет свои, присущие только ему особенности развития, материально-технической базы, коллектива, целей и задач. Всё составляет потен-

циал организации, её способность выживать в условиях неопределенности и риска. Необходимым условием в принятии и разработке стратегии является стратегическое видение, которым должен обладать современный руководитель. Его роль в этом вопросе является важной и решающей. Руководить, принимать то или иное решение, допускает возможность определенного финансового результата и способности конкурировать на рынке. Необходимо учитывать факторы и показатели формирования предприятия.

Разновидностью долгосрочного плана является стратегия развития организации. Она выстраивается, исходя из планов на будущее, взаимодействия с внешней средой. Разрабатывая стратегию предприятия с учётом эффективности и конкурентоспособности необходимо придерживаться следующих этапов планирования. Во-первых, определение целей и способов их достижения. Во-вторых, план мероприятий для осуществления поставленной цели. В-третьих, выбор основного стратегического направления развития и реализации намеченного плана. В-четвёртых, финансирование запланированных действий по реализации плана. В-пятых, анализ возможных сценариев развития организации в долгосрочном периоде. При разработке стратегии немаловажным фактором является внутренняя среда организации, которую необходимо исследовать и затем учитывать выявленные слабые стороны и полагаться на сильные

стороны внутренней организации. К сильным сторонам можно отнести грамотного руководителя, правильно построенную организационную структуру предприятия, материально-техническую базу, отвечающую всем современным технологическим параметрам, высококвалифицированные кадры предприятия. К слабым сторонам внутренней среды можно отнести работу технологического оборудования по изготовлению выпускаемой продукции в неэкономичном режиме. Это может быть простой из-за недостатка работников, низкой их квалификации. Громоздкость организационной структуры рождает длительную цепь в принятии решений производственного характера. Текучесть кадров – из-за низкой оплаты труда. Понятие «стратегия» – многоплановая единица, состоящая из нескольких компонентов: плана, положение в отношении внешней среды, курс на перспективу развития. Стратегия включает определенные принципы управления. Они определяются долгосрочными целями; экономическим потенциалом на перспективу; направлениями развития, с учётом изменений внешней среды; используемыми видами ресурсов и т.д. В стратегическом менеджменте есть два понятия стратегии развития предприятия. Определение состояния на конечном этапе планирования. Как будет достигнуто это состояние. Для этого определяются промежутки временного характера – план реализации, для достижения конкретного результата. Цели в такой стратегии чётко определены. Такая стратегия характерна для плановой экономики. Процессы и изменения корректируются и полностью подконтрольны. Производство продукции с конкретными временными промежутками, описанием, сколько и чего произвести – пример долгосрочного плана.

В условиях рынка стратегия действий предприятия направлена на извлечение преимуществ от происходящих изменений внешней среды. Руководитель организации в рыночной экономике должен быстро и точно реагировать на изменения, скорость которых стремительно растёт. И этот фактор нужно использовать как дополнительную возможность в стратегии развития предприятия. Получение преимуществ – главное в стратегии организации. Направление развития для получения конечной цели не может быть неизменным и косным, оно подвержено постоянному изменению, в зависимости от ситуации во внешней среде. В этом случае стратегии увеличения продаж до определенного показателя, без изменения цены, так же открытие производства одного товара и сокращение другого. Стратегия – это действия, которые необходимо совершить, чтобы получить реализацию поставленных целей, учитывая ресурсосберегающие технологии. Задача стратегического планирования в данном случае – конкурентоспособность и рентабельность предприятия в долгосрочном периоде.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы

П.А. Айкашев рассматривает факторы, которые воздействуют на образовательное учреждение для разработки стратегии. Говорит о важности и фундаменте образовательного учреждения в системе государства. Предлагает способы и пути решения проблем в системе образования, как стратегического направления [1]. М.А. Хасанов в статье описывает условия рыночной экономики, когда стабильное функционирование может быть достигнуто с помощью стратегического плана. Уделяет внимание разделам, которые должны быть сформированы. Описывает требования, необходимые для разработки плана. Демонстрирует механизм реализации стратегического плана [2]. Автор Н.А. Никифорова своей в работе подробно останавливается на вопросах стратегического анализа. Раскрывает условия, при которых предприниматель получает финансовый результат, с учётом расходов и доходов от своей деятельности. В монографии показан механизм анализа, его инструментариум, дан

обширный практический материал [3]. С.Е. Анисимов, В.П. Черданцев раскрывают вопросы стратегии организации, ее внедрение. Поставлены проблемы, касающиеся изменений и их проведение [4]. В.И. Трысячный описывает систему принципов стратегического управления. Называет базовые направления развития предприятия. Обращает внимание на трансформацию стратегий с учётом инновационных инструментов для достижения конкурентоспособности [5]. Е.В. Синельникова рассматривает формирование стратегии с учётом современного подхода. В работе предложены новые подходы для обеспечения эффективности стратегии. Автор предлагает разработку стратегии развития, учитывая внешний и внутренний рынок [6]. В статье А.В. Адушкина рассмотрен комплексный план-стратегия с подробной разработкой его элементов. Его реализация осуществляется руководством предприятия на всех уровнях. Разработка стратегии базируется на исследованиях, имеющихся данных [7]. Статья В.А. Кукаренко посвящена вопросам планирования. Дана в новом аспекте авторского видения классификация стратегий. С уточнением даётся уровни разработки стратегии. Показаны отличительные особенности корпоративных и деловых стратегий. Так же рассмотрены особенности стратегий функциональных, операционных [8]. В статье Р.Н. Кадыровой детально показан анализ стратегии хостела. Рассмотрены процессы организации гостиничного бизнеса [9]. Значение миссии, её роль при разработке целей развития предприятия, демонстрирует в своей статье, О.Г. Мельчекова. В работе автор определяет требования к миссии и целям. Даёт классификацию целей, с учётом современного подхода [10]. Д.А. Кропоткин, А.Д. Курбатов, Г.Г. Елисеев проводят анализ на предмет соответствия задаче менеджмента миссии организации. Предложено для удовлетворения потребностей сотрудников организации тщательно подходить к разработке миссии организации [11]. Авторы А.Л. Кучина, В.Н. Мирославский пишут о том, что миссия является обязательной частью стратегии предприятия, является важным документов для сотрудников, рождает у них чувство идентичности [12]. Л.И. Чуриков, А.М. Прыгунков рассматривают миссию организации и цели. Определяют их как значимую часть стратегического управления. Формируют основные задачи руководства организации в контексте стратегии управления [13]. С.В. Шарохина, М.В. Кислинская, О.Е. Пудовкина описывают необходимость миссии для организации. Формирование стратегической цели демонстрируют во взаимосвязи с выбором миссии. На примере организации проводят анализ стратегических целей [14]. Е.А. Кылосова посвящает статью элементам миссии. Анализ даёт автору возможность сделать вывод о том, что выявлены главные элементы миссии [15].

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи (постановка задания).

Продемонстрировать необходимость разработки стратегии предприятия для возможности осуществления деятельности во внешней среде с учётом сильных и слабых сторон. Поэтапное рассмотрение разработки стратегического плана с участием группы из административного состава предприятия. Для того, чтобы достичь определенного состояния, предприятию необходимо разработать стратегию развития, отметить какие необходимы действия на каждом этапе разработки стратегии.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

В разработку стратегии входят цели, показатели эффективности, действия по определению и достижению сильных и слабых сторон, минимизация угроз [16; 17]. Основной целью при разработке стратегии является развитие уровня профессиональной компетентности персонала для принятия управленческих решений. Следовательно, высокая степень мастерства в управлении предприятием и его возможностями. Основной для

разработки стратегии служит выбор из нескольких вариантов [18]. Все варианты имеют в основе стандартные решения. Задачами стратегии развития организации являются выработка миссии; определение образа предприятия; реализация плана, путём разработки конкретных мероприятий; составление графика осуществления стратегии. В процессе разработки стратегии необходимо выявить сильные, слабые стороны в деятельности организации, выявить угрозы и возможности, определить цели для разных периодов, рассмотреть этапы выполнения действий и решений, их трудозатраты.

Рассмотрим разработку стратегии предприятия. Она включает постепенность действий, определяющихся этапами. Издаётся приказ, в котором назначается группа сотрудников для разработки стратегии. Этот этап предварительный. Следующим этапом является работа отдельно каждого члена группы для выявления сильных и слабых сторон внутренней среды организации. Далее, каждым в отдельности членом группы, определяются возможности и угрозы для деятельности предприятия во внешней среде. Эксперты группы проводят анализ, определяя, что в действительности для предприятия будет сильной или слабой стороной, классифицируют по разным параметрам, включая возможности или угрозы. Каждый из членов группы проводит оценку данных показателей, анализирует, приводит в системный вид. На этапе выявления причин и следствий, их взаимосвязей, члены группы действуют по разработанному шаблону. Выявляют взаимодействия и связи 2 объектов между собой, пары объектов и т.д. [19]. Следующий этап характеризуется работой всех членов группы над установлением причин возможных угроз, возможностей организации. Определяется имеющиеся причинно-следственные связи. На следующем этапе разработки стратегии готовится шаблон для решений. Каждый из группы прописывает взаимосвязь между факторами. В матрице определяют возможные решения, выявляется оправданность возможных решений, прописываются пути усиления слабых сторон [20]. Производится расчёт в процентном соотношении найденных к числу возможных решений. Группа принимает решение об использовании сильных сторон для достижения возможностей. Этап по возможным решениям – сильные стороны / угрозы. Группа использует мозговой штурм, а так же слабые стороны – возможности. Проводится корректировка решений. Слабые стороны / угрозы отрабатываются с использованием мозгового штурма. После каждого этапа проводится корректировка возможных решений. На следующем этапе формируется матрица с решениями. Разработка миссии – следующее действие в разработке стратегии [21]. Так же определяются ценности компании, цели предприятия, место в отрасли, роль в развитии региона. Определяются сроки разработки и реализации, последовательность, балансировка сроков и используемых ресурсов. Разработка стратегии завершается приказом, в котором прописывается принятая концепция развития организации.

ОБСУЖДЕНИЕ

Стратегия организации – система мероприятий, которая направлена на реализацию целей, с помощью профессионально спланированной деятельности руководства и коллектива организации, благодаря грамотному использованию имеющихся ресурсов. Долгосрочные конкурентные преимущества лежат в основе стратегических целей и обеспечивают жизнеспособность системы. Стратегия разрабатывается административным составом предприятия, включает в себя методы, планы, контроль, оценку реализации. В составе основной, разработанной предприятием стратегии включено несколько стратегий, которые взаимодействуют и согласованы друг с другом. Согласованность в выборе стратегии является основой успешной ее реализации и достижения конкурентного преимущества предприятием. На протяжении всего процесса реализации стратегии, руководством осуществ-

ляется оценка реализации процессов стратегического планирования. Стратегический анализ осуществляется по критериям, определяющим правильность выбранной стратегии предприятия. К данным критериям относятся: применение на практике стратегии, объём приложенных усилий для её реализации, направленность на выполнение миссии, целей организации.

ВЫВОДЫ

Рассмотрена последовательность проведения стратегии развития предприятия на долгосрочную перспективу. Внимание обращено на методы проведения этапов, основные действия на каждом этапе описаны в доступной форме для руководителя и менеджеров организации. Является руководством для определения стратегии развития. Можно использовать как руководство для проведения разработки стратегии в организациях малого и среднего бизнеса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Айкашев П.А. Стратегия развития образовательной организации и факторы, влияющие на разработку стратегии развития образовательной организации / П.А. Айкашев // Академическая публикастика. – 2018. – № 11. – С. 236-238.
2. Хасанов М.А. Основы построения разработки плана стратегии развития предприятий и организаций и его роль в обеспечении развития экономики / М.А. Хасанов // Управление. Экономический анализ. Финансы, Уфа, 23–24 апреля 2018 года / Под общ. ред. И.Р. Коцегуловой. – Уфа: Редакционно-издательский комплекс УГАТУ, 2018. – С. 77-83.
3. Никифорова Н.А. Стратегии, риски и их анализ в концепции устойчивого развития организации / Н.А. Никифорова. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «КноРус», 2021. – 284 с.
4. Анисимов С.Е. Проблемы внедрения стратегии развития организации / С.Е. Анисимов, В.П. Чернощев // Молодежная наука 2021: технологии, инновации : Материалы Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и обучающихся, посвященной Году науки и технологий в Российской Федерации, Пермь, 09–12 марта 2021 года. – Пермь: Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова, ИПЦ Проксорт, 2021. – С. 256-258.
5. Трысячный В.И. Система принципов формирования стратегии развития организации / В.И. Трысячный // Гуманитарный научный вестник. – 2022. – № 2. – С. 143-147.
6. Синельникова Е.А. Современный подход к формированию устойчивой стратегии развития организации / Е.А. Синельникова // Человек. Общество. Инклюзия. – 2016. – № 4(28). – С. 65-73.
7. Адушкин А. В. Стратегии развития организации / А. В. Адушкин // Инновационные процессы в экономике и бизнесе: научный взгляд: Материалы II Международной научно-практической конференции, Саратов, 12 апреля 2017 года / Под общей редакцией Кузнецовой И.В. Редакционная коллегия: д-р экон. наук, доцент Жулина Е.Г.; канд. экон. наук Хачатрян Г.А.; канд. экон. наук Холоднова А.В. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью «Амирит», 2017. – С. 5-7.
8. Кукареко В.А. Разработка эффективной стратегии развития организации / В.А. Кукареко // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: сборник научных трудов 6-й Международной научно-практической конференции, Курск, 20–21 февраля 2017 года. – Курск: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2017. – С. 96-99.
9. Кадырова Р.Н. Стратегия развития организации (хостел) / Р.Н. Кадырова // Синергия Наук. – 2019. – № 36. – С. 57-62.
10. Мельчекова О.Г. Миссия и цели современной организации: ничего невозможного нет / О.Г. Мельчекова // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 50-3. – С. 78-89. – DOI 10.18411/лж-05-2019-60.
11. Кропоткин Д.А. К вопросу о миссии организации / Д.А. Кропоткин, А.Д. Курбатов, Г.Г. Елисеев // Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке. – 2021. – Т. 1. – С. 349-352.
12. Кучина А.О. Миссия организации. Понятие, ее значение и процесс формирования / А.О. Кучина, В. Н. Мирславский // Научный электронный журнал Меридиан. – 2019. – № 14(32). – С. 120-122.
13. Чуриков Л.И. Определение миссии и целей как важная часть стратегического управления организацией / Л.И. Чуриков, А.М. Прыгунков // Теория и техника радиосвязи. – 2019. – № 2. – С. 113-116.
14. Шарохина С.В. Выбор миссии и формирование стратегической цели организации / С.В. Шарохина, М.В. Кислинская, О.Е. Пудовкина // Перспективы развития науки в современном мире: Сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции: В 3 частях, Уфа, 05 февраля 2018 года / Ответственный редактор: Халиков А.Р.. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. – С. 23-27.
15. Кылосова Е.А. Миссия современной организации / Е.А. Кылосова // ВУЗ и реальный бизнес. – 2021. – Т. 1. – С. 158-164.
16. Довыденкова А.С. Цель, целевые установки, миссия и стратегия организации / А.С. Довыденкова, Д.В. Горская, В.Н. Бильский

// Информация как двигатель научного прогресса: сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях, Екатеринбург, 15 апреля 2017 года. – Екатеринбург: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2017. – С. 76-79.

17. Якушева В.В. Разработка стратегии развития организации / В. В. Якушева // Молодой ученый. – 2017. – № 51(185). – С. 201-204.

18. Байзулаев С.А., Ягумова З.Н., Гергова З.Х. Стратегическое планирование развития регионального промышленного комплекса // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 358-360.

19. Абдуллаева, С.Г. Разработка стратегии развития организации / С.Г. Абдуллаева // Молодой ученый. – 2018. – № 49(235). – С. 323-327.

20. Эсаулова И.А. Развитие персонала: стратегии, организация, практические решения / И.А. Эсаулова; И.А. Эсаулова; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Пермский гос. технический ун-т». – Пермь: Изд-во Пермского гос. технического ун-та, 2009. – 275 с.

21. Стратегия развития предприятия, компании и организации URL: [https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/strategiya-razvitiya-kompanii/] (дата обращения 23.11.2022)

Received date: 06.10.2022

Revised date: 26.11.2022

Accepted date: 05.12.2022

ТРЕБОВАНИЯ (краткие) К ПУБЛИКАЦИЯМ В ЖУРНАЛЕ:

Азимут научных исследований: педагогика и психология (коэффициент научной значимости K2)

(№ 145 в Перечне ВАКА) – ИФ- 0,643

Сайт: <http://landrailpip.ru/>

Научные специальности:

- 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки),
- 5.8.2. Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (педагогические науки),
- 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки),
- 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Азимут научных исследований: экономика и управление (коэффициент научной значимости K2)

(№ 146 в Перечне ВАКА) – ИФ- 0,615

Сайт: <http://landraileiu.ru/>

Научные специальности:

- 5.2.1. Экономическая теория (экономические науки),
- 5.2.4. Финансы (экономические науки),
- 5.2.5. Мировая экономика (экономические науки),
- 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии (политические науки)
- 5.5.4. Международные отношения (политические науки)

Балтийский гуманитарный журнал (коэффициент научной значимости K2)

(№ 220 в Перечне ВАКА) – ИФ- 0,677

Сайт: <http://landrailbgz.ru/>

Научные специальности:

- 5.9.7. Классическая, византийская и новогреческая филология (филологические науки),
- 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки),
- 5.8.2. Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (педагогические науки)

Карельский научный журнал (входит в РИНЦ) - ИФ- 0,992Сайт: <http://landrailknz.ru/>

(отрасли науки: педагогические науки; психологические науки; экономические науки; филологические науки)

СТРУКТУРНЫЕ ПАРАМЕТРЫ:*Статьи должны иметь элементы, отвечающие следующим параметрам:*

1. Метаданные статьи на русском и английском языках (научная специальность, УДК, DOI, название статьи, знак копирайта (авторского права), научные индикаторы автора, ФИО автора полностью, должность, организация, адрес организации, личная электронная почта, аннотация и ключевые слова) – не проверяются на антиплагиат.

2. Тело статьи:**ВВЕДЕНИЕ**

- Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами (кратко описывается проблема исследования и значение ее решения)
- Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. (указаны общие тенденции в том, что уже было опубликовано, указано на отдельную проблему или на перспективу развития по данной тематике)

- Обосновывается актуальность исследования.

(подтверждена актуальность исследования, указано практическое значение статьи и ее вклад в науку)

МЕТОДОЛОГИЯ

- Формирование целей статьи.
- (указывается цель статьи)
- Используемые методы, методики и технологии.
- (а) описание методов, которые вы применяли конкретно для статьи, если теоретическая статья, то выбрать один метод и описать его методологию, теорию, историю, конкретно какие принципы этого метода применяли к данному исследованию, б) описание этапов эксперимента, в) описание участников эксперимента (возраст, пол, вузы и какие площадки были охвачены)

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.
- (а) раскрыто новшество статьи, описаны авторские наблюдения и результаты, б) представленные результаты соответствуют заявленным целям и задачам статьи, в) описана идея, концепция, методика, которая нашла применение (конкретика), г) представлены результаты в виде таблиц и рисунков - названия таблиц и рисунков отвечают содержанию таблиц и рисунков)

ОБСУЖДЕНИЕ

- Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях.
- (а) сравнили различные методы, сравнили результаты исследования с аналогичными в других статьях, б) написали о различиях или сходстве (или и о различиях, и о сходстве), в) сделали разбор и разъяснение результатов, г) сделали обобщение и оценку результатов, сделали оценку достоверности полученных результатов, д) определили место полученных в ходе исследования результатов в структуре известных знаний)

ВЫВОДЫ

- Выводы исследования.
- (подводятся итог статьи, указываются результаты, к которым пришли в результате проведенного исследования)
- Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении.
- (указываются направления, по которым необходимо провести дальнейшие исследования)

3. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (не проверяется на антиплагиат).

(в списке литературы 10 источников за последние 5 лет (в 2022 году - это статьи 2017-2021 годов) и в списке литературы 10 иностранных источников)

Технические параметры:

Названия файла:

•Фамилия_направление_город (например: Иваненко_право_Киев, Романов_психология_Анадырь и т.д.)

Стандарты: шрифт Times New Roman, кегль – 10, междустрочный интервал – 1, абзацный отступ – 0,5 см (это сделано для того, чтобы автор точно знал сколько страниц текста у него будут в журнале), все поля – 2 см, литература – В ПОРЯДКЕ ПОЯВЛЕНИЯ В ТЕКСТЕ (желательно не менее 20 наименований), редактор Word, тип файла – документ Word 97-2003 (обязательно).

Ключевые слова (три строчки) и аннотация (не менее 150-200 слов) на русском и английском.

Неразрывные пробелы между цифрами, инициалами и фамилиями.

Не путать тире (–) и дефис (-).

Формулы оформляются через редактор формул «MathType» или «Microsoft Equation», размер символов

- 10 (обязательно), длина формул не должна превышать 80 мм (обязательно), латинские символы

набираются курсивом, греческие – прямым шрифтом, КИРИЛЛИЦА НЕ ДОПУСКАЕТСЯ).
Рисунки, выполненные векторной графикой, должны быть помещены одним объектом или сгруппированы. Сканированные рисунки исполнять с раздельной возможностью не менее 300 dpi.

Справочная информация:

1. Для определения УДК можно использовать следующие ссылки:

- А) <http://teacode.com/online/udc/>
- Б) <http://www.naukapro.ru/metod.htm>

2. Для перевода на английский или другие языки можно использовать следующие ссылки:

- А) <http://translate.yandex.ru/> (переводит отчества и ученые степени)
- Б) <http://translate.google.com/>

Статью обязательно дать на вычитку соответствующим филологам

3. Для проверки статьи на антиплагиат (проверка обязательна) ссылка:

- А) <http://www.antiplagiat.ru/index.aspx> (результаты хранятся у автора и высылаются по запросу редколлегии)

ЕСЛИ ВОЗНИКАЮТ ВОПРОСЫ: СМОТРИТЕ ОБРАЗЕЦ!

Материалы подаются в редакцию:

до 1 марта (мартовский номер) – если квота выбрана раньше – статья переносится в следующий номер
до 1 июня (июньский номер) – если квота выбрана раньше – статья переносится в следующий номер
до 1 сентября (сентябрьский номер) – если квота выбрана раньше – статья переносится в следующий номер
до 1 декабря (декабрьский номер) – если квота выбрана раньше – статья переносится в следующий номер
Статьи в обязательном порядке размещаются в системе РИНЦ – российского индекса научного цитирования (elibrary, ссылка: <http://elibrary.ru/titles.asp>) и на сайте журналов.

Размещение статей в журнале платное (за исключением аспирантов и докторантов очной формы):

А) для тех, кому нужен электронный макет журнала оплата составляет:

- АНИ: педагогика и психология - 5555 рублей за статью;
- АНИ: экономика и управление - 5553 рубля за статью;
- Балтийский гуманитарный журнал – 5551 рубль за статью;
- Карельский научный журнал - 2222 рубля за статью.

Б) для тех, кому нужен печатный вариант журнала: мы рассылаем авторам электронным типографский макет журнала, который вы можете распечатать в любой типографии и он будет идентичен нашему.

Оплата производится после получения вами **сообщения о прохождении рецензирования и приеме статьи к публикации**, после чего автором высылается скриншот или фото оплаты через Сбербанк-онлайн или через другие банки-онлайн на адрес журнала:

•Фамилия_оплата_город (например: Иваненко_оплата_Киев)

Статью высылать по адресу (обязательно указывайте научное направление):

- ANI-ped-i-psych@ya.ru (АНИ: педагогика и психология)
- ANI-ekonom-i-politika@ya.ru (АНИ: экономика и управление)
- BalticGZ@yandex.ru (Балтийский гуманитарный журнал)
- KarelianNZ@yandex.ru (Карельский научный журнал)

БАНКОВСКИЕ РЕКВИЗИТЫ (для российских авторов)

Организация: ООО «Ландрейл» (с 29.08.2022 года учредитель журнала)

ИНН 6320068129

КПП 632001001

ОГРН 1226300024939

Расчётный счёт 40702810254400060734

БИК 043601607

Банк ПОВОЛЖСКИЙ БАНК ПАО СБЕРБАНК

Корр. счёт 30101810200000000607

ОКВЭД 58.14, 58.29, 63.11, 63.12, 62.01, 72.20, 85.22

Сумма возмещения расходов за публикацию статьи у каждого журнала смотрите в ТРЕБОВАНИЯХ.

В назначении платежа обязательно указывайте: Публикация научной статьи (или оплата за обучение – если в банке в перечне нет такой строки)

Более полную информацию, а также образцы оформления статей можно получить на сайте журнала.