

Московский
государственный
гуманитарно-
экономический
университет



VIA SCIENTIARIUM -
ДОРОГА ЗНАНИЙ

№1
2019

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Московский государственный
гуманитарно-экономический университет

**VIA SCIENTIARUM –
ДОРОГА ЗНАНИЙ**

*Научный периодический
рецензируемый журнал*

№ 1, 2019

«VIA SCIENTIARUM – ДОРОГА ЗНАНИЙ»

Научный периодический рецензируемый журнал

№ 1, 2019

Состав Редакционного совета

Председатель Редакционного совета	проректор по организации образовательной деятельности, доктор педагогических наук, профессор	Пузанкова Елена Николаевна
Главный редактор	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства	Литвиненко Инна Леонтьевна

Члены Редакционного совета

Экономические науки – 08.00.00	доктор экономических наук, профессор	Аллахвердиева Лейла Мадатовна
	доктор экономических наук, профессор	Нестеренко Юлия Николаевна
	кандидат экономических наук, доцент	Филина Фаина Валентиновна
Социологические науки – 22.00.00	кандидат социологических наук, доцент	Воеводина Екатерина Владимировна
	кандидат социологических наук, доцент	Жигаева Камила Вагифовна
	доктор философских наук, профессор	Герасимов Анатолий Васильевич
Философские науки – 09.00.00	кандидат философских наук, доцент	Воронцов Евгений Алексеевич

Филологические науки – 10.00.00	кандидат филологических наук, доцент	Богатырева Светлана Николаевна
Юридические науки – 12.00.00	кандидат филологических наук кандидат юридических наук	Джабраилова Валидэ Саидовна Хакимов Руслан Мадаминджанович
Педагогические науки – 13.00.00	кандидат педагогических наук, доцент	Шахбанова Юлия Алибековна Руденко Игорь Леонидович
Психологические науки – 19.00.00	кандидат педагогических наук, доцент	Беленкова Лариса Юрьевна
Математика – 01.01.00	доктор физико-математических наук	Кадымов Вагид Ахмедович

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

107150 г. Москва,
ул. Лосиноостровская, д.49,
Редакция журнала
«Via scientiarum — Дорога знаний»
Телефоны: (499) 160-92-00;
(499) 748-32-36.
Факс: (499) 160-22-05.

Номер свидетельства
о регистрации средства массовой
информации
ПИ №ФС 77-61984 от 02.06.2015
ISSN 2306-5362
Интернет: www.mggeu.ru,
e-mail: litvinenko@mggeu.ru

Содержание

08.00.00 – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Бородина М.А.

Материальное стимулирование в организации и его влияние
на поведение сотрудников 8

Бреславская Е.А.

Оценка российской практики возникновения конфликтов 12

Волченко А.А.

Групповое поведение в организации: особенности управления 18

Горелова А.Е.

Типология личности и их роль в понимании, предвидении
и управлении организационным поведением 23

Крутяева М.В.

Роль персонала как элемента внутренней среды организации
в современных условиях 28

Крутяева М.В., Шведов Д.А.

Тренд современного рынка труда – удаленная работа 32

Левичев Н.В.

Трудоустройство как важнейший фактор социализации людей
с инвалидностью 36

Мароян А.А.

Аутсорсинг как инструмент стратегической логистики 43

Молчанов А.В.

Шесть эффективных нематериальных стимулов 48

Николаева Т.И.

Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп
в организации 52

Панева Ю.А.

Институциональное моделирование в экономической теории 56

Пешкова Ю.А.

Продвижение бизнеса в социальных сетях 66

Рачицкая В.А.

Место и роль организационного конфликта в управлении
организацией 72

<i>Смирнова А.Д.</i> Современные тенденции развития глобальной экономической системы	76
<i>Федотова В.А.</i> Разработка финансовой стратегии организации: необходимость или вынужденная мера?	81
<i>Чернявский М.Д.</i> Применение информационных технологий в финансовом менеджменте организации	85
<i>Шарафутдинова С.Р.</i> Методы управления стрессом на уровне личности и организации	90
<i>Шведов Д.А.</i> Причины сопротивления персонала изменениям в организации в современных условиях развития	94
10.00.00 – ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	
<i>Бикчинтаева Н.С.</i> Отражение культуры турецкого народа в пословицах и поговорках .	99
<i>Мамедова Р.С. к.</i> Фразеологизмы с компонентом зоонимом в азербайджанском языке	105
<i>Милославский Е.С.</i> Лев Николаевич Толстой и турецкая литература	111
<i>Сат Ч.Ч.</i> Фразеологизмы с числовым компонентом в тувинском языке	117
19.00.00 – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	
<i>Андикян Б.Д.</i> Различия женской и мужской эмоциональности в юношеском возрасте	124
<i>Архипова М.А.</i> Психологическое сопровождение семьи и школы в процессе профессионального ориентирования подростков	131
<i>Бисимбаева Д.И.</i> Особенности формирования мотивационной готовности детей старшего дошкольного возраста	134

<i>Бусаров В.А.</i>	
Особенности социально-психологической адаптации студентов первокурсников к условиям инклюзивной среды	140
<i>Быцай А.К.</i>	
Изучение гендерной идентичности девушек юношеского возраста с ограниченными возможностями здоровья	146
<i>Воронина П.П.</i>	
Особенности взаимосвязи мотивации обучения с самооценкой студентов инклюзивного ВУЗа	153
<i>Иванова А.С.</i>	
Особенности тьюторского сопровождения учебной деятельности детей с ментальными нарушениями	162
<i>Грушецкая С.</i>	
Психологическая профилактика экстремизма в молодёжной среде посредством развития персональной идентичности	168
<i>Иванцова О.В.</i>	
Особенности деструктивных проявлений школьников в зависимости от пола	174
<i>Костеров Е.В.</i>	
Волонтерство как средство развития коммуникативных и организаторских умений студентов в условиях инклюзивного ВУЗа	180
<i>Кравец И.В.</i>	
Влияние комплекса неполноценности на учебно-профессиональную деятельность студентов в условиях инклюзивного образования	186
<i>Кравцова О.Э.</i>	
Понятие «коммуникация» в контексте проблемы изучения коммуникативных компетенций студентов инклюзивного ВУЗа	192
<i>Манжин А.А.</i>	
Мотивационная сфера личности у студентов МГГЭУ	198
<i>Науменко М.Д.</i>	
Деловая игра, как средство формирования педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе	204

Тарасенко Д.П.

Самооценка студентов в условиях инклюзивного высшего
образования 210

Хан В.А.

Особенности мотивации персонала юридической фирмы
к повышению производительности труда 216

08.00.00 – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.214.72

ББК 60.8

М.А. Бородина

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ
И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ**

**INCENTIVES IN ORGANIZATIONS AND ITS IMPACT
ON EMPLOYEE BEHAVIOR**

БОРОДИНА Марина Анатольевна - студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: marina198818.z@gmail.com)

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitvinenko@ya.ru).

BORODINA Marina Anatol'yevna - the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: marina198818.z@gmail.com)

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitvinenko@yandex.ru).

Аннотация. *В предоставленной статье рассматриваются главные виды материального стимулирования работников, их эффективность в процессе реализации.*

Ключевые слова: *материальное стимулирование, виды стимулирования, персонал, организация.*

Abstract. *The article deals with the main types of material incentives for employees, their effectiveness in the implementation process.*

Keywords: *financial incentives, types of incentives, staff, organization.*

Проблемы мотивации работников предприятий всегда были и остаются наиболее важными, так как от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий в их деятельности и особенно в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности фирмы, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе. Возникает потребность заинтересовать работников через результаты труда, получение ими благ, необходимых для жизни [1].

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов, проявить творческий потенциал, повысить уровень их компетентности и повысить качество выполняемых работ. [4]

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одним из ключевых факторов успеха функционирования организации, повышения производительности и залогом конкурентоспособности предприятия

В практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Роль данной формы стимулирования исключительно велика

Стимулирование труда - это материальная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [4].

Поэтому стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Полученная прибыль идет не только в карман работодателю (предпринимателю), а используется на выплату налогов в федеральный и местные бюджеты, на расширение производства. Таким образом, стимулирование труда наемных работников не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики [5].

Виды материального стимулирования:

- гибкие формы основной заработной платы (включает сдельную и повременную)
- бонусы и премии (разовые выплаты, новогодние бонусы)
- вознаграждение по итогам работы
- стимулирующие доплаты и надбавки
- участие в прибылях
- компенсационные выплаты
- участие в акционерном капитале
- организация питания
- страхование сотрудников
- стипендиальные программы
- сберегательные фонды

Основным рычагом материального стимулирования, роста и повышение эффективности производства является заработная плата. Заработная плата представляет собой не внутренний мотив труда, а стимул к нему то есть внешнее воздействие на субъекты труда.

Несмотря на все современные методы мотивации, нет сомнения в том, что деньги все же остаются наиболее важным мотиватором, используемым в нашем организованном обществе.

Рассматривая персонал, как отдельную личность стоит учесть ,что у каждого индивида есть свои цели и ценности. Поэтому немаловажную роль так же играет нематериальное стимулирование [3].

Нематериальное стимулирование выражается в предоставлении возможности карьерного роста, выдаче грамот и благодарностей от руководства, хороших отношениях в коллективе, проведении мероприятий. Последние отлично подходят для того, чтобы повысить сплочённость работников. Это, в свою очередь, положительно скажется на их производительности.

Два данных вида стимулирования взаимосвязаны и не могут существовать друг без друга, так же важны для организационной деятельности компании.

Таким образом, отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности фирмы, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе. Возникает потребность заинтересовать работников через результаты труда, получение ими благ, необходимых для жизни.

Список литературы:

1. Верхоглазенко В.Н. Система мотивации персонала // «Консультант директора». 2015. №4. с. 34.
2. Вторушин Н.А., Потапов, А.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: настоящее и будущее. 2015. 57с.
3. Горбунов А.П. Основы социального менеджмента: учебное пособие / А.П. Горбунов - Пятигорск: изд. Кавказская здравница, 2008. 788 с.
4. Киянова Л.Д., Литвиненко И.Л. Роль системы высшего профессионального образования в формировании национальной инновационной системы // Статистика и Экономика. 2013. № 5. С. 51-55.
5. Литвиненко И.Л. Менеджмент. / Учебное пособие для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих программы высшего образования по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) / Москва, 2016. 168 с.

УДК 32.019
ББК 88.53

Е.А. Бреславская
Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

ОЦЕНКА РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

EVALUATION OF RUSSIAN PRACTICES EMERGING CONFLICT

БРЕСЛАВСКАЯ Екатерина Андреевна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: miss.kat.777@mail.ru)

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivnenko@ya.ru).

BRESLAVSKAYA Ekaterina Andreevna - the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: miss.kat.777@mail.ru)

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivnenko@yandex.ru)

Аннотация. В статье рассматривается развитие советской конфликтологии в периоды с 1920-х годов по настоящее время. Разбираются основы зарождения и отличительные черты советской конфликтологии.

Ключевые слова: конфликт, возникновение конфликта, социологические исследования.

Abstract. The article deals with the development of Soviet conflictology in the period from the 1920s to the present. Understand the basics of the origin and distinctive features of the Soviet conflict.

Keywords: conflict, the emergence of conflict, sociological research.

Картина становления отечественной конфликтологии состоит из четырех основных этапов:

- первый (ранний) этап - 60-е годы XIX века - 1917 год;

- второй этап -1917 -1961 год;
- третий этап -1961 - начало 90-х гг. XX века;
- четвертый этап - с начала 90-х годов XX века по настоящее время.

Периодизация развития отечественной конфликтологии представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Периодизация развития отечественной социологии (по А. Анцупову)

Период	Временные рамки	Основные характеристики
Ранний этап	1860-е – 1917	Активное заимствование иностранных социологических идей, рецепция и попытка имплементации в российских условиях
Первый советский этап	1917–1961	Коррекция заданий конфликтологии в соответствии с новыми идеологическими установками. Обоснование конфликтологических идей в корреляции с идеями марксизма
Второй советский этап	1961–1991	Рассмотрение социального конфликта происходило в качестве прямого порождения сообщества эксплуататоров, закономерного выражения классово-антагонистических отношений, виной чему было господство частной собственности
Современный этап	1991 – наши дни	Смещение интереса социологов в сторону этнических и политических конфликтов. Чрезмерная «практичность» конфликтологии

Источник: составлено автором на основе [1].

Первые три этапа представляют по сути прединституциональный период становления социологии конфликта.

На раннем этапе российская социология только зарождается. В это время отечественные социологи усваивают западные идеи позитивизма и марксизма, распространение которых для них было связано с надеждой социальных перемен в обществе России [5].

Известный ныне труд П. Сорокина «Социология революции» (1925) дает подробный анализ влияния революций на все сферы жизни общества, социальные слои и группы населения, конкретных людей. Основ-

ную причину всех революций и других социальных потрясений П. Сорокин видит в подавлении базовых инстинктов людей (пищеварительного, сексуального, самосохранения, самовыражения).

Основной причиной конфликтов отечественные исследователи-социологи выделяли несовпадение интересов и целей противоборствующих сторон. Выход из складывающихся конфликтных ситуаций в первую очередь предлагался в достижении согласия сторон. Главная задача в разрешении конфликта заключалась в переходе участников конфликта от конфронтации к сотрудничеству, через согласование интересов и целей противоборствующих субъектов. Задача примирения и согласования позиций участников конфликта зачастую возлагалась на третью сторону, выступающую посредником [5].

Производственными и трудовыми конфликтами в 20-е годы активно занимались специалисты, исследующие конфликты с правовых позиций в целях их оптимального разрешения. Отличительной чертой работ того времени является их прикладной характер [2].

Период институционального запрета социологии - с начала 30-х годов по 1960 год характеризуется практически полным отсутствием каких-либо социологических и иных исследований и как следствие - научных исследований и публикаций по проблемам социальных конфликтов [7].

В начале 60-х годов в Советском Союзе появляются первые работы, специально посвященные философскому анализу социального конфликта. Основные общетеоретические и методологические подходы для исследования конфликта в советской философии были предложены Г.М. Штраксом в 1960 году, который предложил рассматривать конфликт как микросоциальное явление, характерное лишь для некоторых конфликтных ситуаций, возникающих между отдельными личностями или внутри коллектива. Причины конфликта отождествлялись с отклонениями от «нормального» хода развития, с пережитками прошлого. Сам конфликт считался ненормальным явлением для социалистического строя, дисфункцией советского общества.

В 90-х годах рассмотрение социального конфликта происходило в качестве прямого порождения сообщества эксплуататоров, закономерного выражения классово-антагонистических отношений, виной чему было господство частной собственности. Социальный конфликт рассматривался как одна из форм проявления социального противоречия на определенной фазе его развития и одна из форм его разрешения [4].

Основное внимание ученых было сосредоточено на организационных и межличностных конфликтах, которые рассматривались как факторы повышения или снижения эффективности социалистического производства.

В силу того, что в социалистическом обществе в соответствии с господствующей парадигмой развития существовали только неантагонистические противоречия, то и форма разрешения таких противоречий не приводила, как правило, к острому конфликту. Поэтому социальный конфликт — явление очень редкое и нестандартное — обычно имеет место в виде внутриличностного или межличностного конфликтов, иногда в виде конфликта «личность-группа».

Характерной особенностью исследований социального конфликта в период с 1960 до 1991 является многообразие различных подходов, взглядов, иногда противоречивых и неоднозначных, однако ряд основных концептуальных положений уже разделялись большинством советских ученых:

1. социальный конфликт как явление и процесс присущ любому социально-политическому строю и выступает атрибутом социального бытия человеческого общества;
2. социальный конфликт имеет причины, структуру, динамические характеристики, выполняет определенные функции;
3. социальные конфликты должны подлежать изучению, анализу с целью его последующего урегулирования.

К этому моменту в западной современной социологической теории социального конфликта сложилось два основных направления, которые вдохновлялись либо Марксом, либо Зиммелем:

- 1) диалектическая теория конфликта [1];
- 2) конфликтный функционализм.

В пореформенной России с 1990 года, с момента возрождения кафедр социологии, ученые-социологи приступили к активному исследованию конфликтов практически во всех сферах социального взаимодействия — политике, экономике, культуре, межнациональных, межконфессиональных отношениях.

В то же время важно отметить, что становление отечественной социологии конфликта происходит на основе социологических знаний, что в свою очередь предопределило особенности ее институционализации в качестве специальной социологической теории. Однако востребованность трансформирующимся российским обществом главным образом практических рекомендаций в вопросах предупреждения и урегулирования разнообразных конфликтов российского социума сформировало мнение

о социологии конфликта как о науке прикладного характера, как дисциплине практической направленности.

Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что конфликтология как система научного знания сформировалась и сложилась на основе социологического научного и теоретико-методологического фундамента [1]. Социологическая наука стала существенной методологической основой формирования специфически интерпретированных структурно-функциональных моделей социального конфликта, составивших базовую теоретическую конструкцию современной социологии конфликта. Конфликтология выступила основным компонентом знаний о социальных конфликтах, стала своеобразным центральным, системообразующим элементом теории социальных конфликтов [1].

Общая социология задала и обусловила схемы исследовательской деятельности и интерпретации научных результатов конфликтологии, предопределила решение отраслевыми социологическими теориями конфликта информативных функций в познании особенностей конфликта и его особенностей в различных сферах социального взаимодействия.

Современная отечественная социология конфликта включает в себя целый пласт развивающихся отраслевых социологий конфликта, раскрывающих специфику конфликтов в различных сферах жизни общества, базирующихся на теоретико-методологических основах социологии конфликта и выступающих основой регулирования и разрешения конфликтов в разнообразных видах общественной практики и человеческой деятельности, а также опирающихся на универсальный инструментарий понятийно-категориального аппарата социологии конфликта и одновременно содержащих набор своих специфических средств конфликтного менеджмента [1].

К отраслевым теориям социального конфликта, проходящим сегодня этапы становления и институционализации, по нашему мнению, можно отнести: социологию политических конфликтов, социологию экономических конфликтов, социологию межнациональных (этнических) конфликтов, социологию юридических конфликтов, социологию педагогических конфликтов (включающие конфликты происходящие в вузах, школе и семье), социологию международных конфликтов, социологию конфликтов в организации.

Список литературы:

1. Анцупов А.Я. Российская конфликтология. Аналитический обзор 607 диссертаций. XX век / А.Я. Анцупов, С.Л. Прошанов. Москва: ЮНИТИ- ДАНА, 2004. 704 с.
2. Арутюнян А.А. Медиация в уголовном процессе // автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. МГУ им. М.В. Ломоносова. Москва. 2012.С. 4-7.
3. Литвиненко И.Л. Менеджмент. / Учебное пособие для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих программы высшего образования по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) / Москва, 2016. 168 с.
4. Литвиненко И.Л., Яковенко С.В. Управление проектами / учебное пособие / Ростов-на-Дону, 2016. 192 с.
5. Носырева Е.Л. Конфиденциальность внесудебного урегулирования споров по законодательству США // Российская юстиция. 2000. № 12. С. 46.
6. Свиридюк Н.П. Переговоры и посредничество как способы решения юридических конфликтов // Вестник академии труда и социальных отношений федерации профсоюзов Украины: научно-практический сборник. 2010. № 4. С. 70-75.
7. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.konfliktmanagement.ru>. (дата обращения: 26.11.2017).

УДК 316.454.54
ББК 88.54

А.А. Волченко

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ:
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ**

**GROUP BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION:
FEATURES OF MANAGEMENT**

ВОЛЧЕНКО Анна Александровна - студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: anna.volchenko98@mail.ru)

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: inna.litvinenko@ya.ru).

VOLCHENKO Anna Aleksandrovna - the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: anna.volchenko98@mail.ru)

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: inna.litvinenko@ya.ru).

Аннотация. В данной статье представлено описание и анализ группового поведения в организации.

Ключевые слова: групповое поведение, социальные нормы, корпоративная культура, коммуникации.

Abstract. This article presents a description and analysis of group behavior in an organization.

Keywords: group behavior, social norms, corporate culture, communication.

Человек не может жить без общества. Конкретно участие в общностях или группах (семья, класс, школа, спортивная секция, дружеская компания, трудовой коллектив и т.д.) позволяет ему расти и формироваться.

Люди учатся уважать друг друга, устанавливая долговременные ежедневные связи, учитывать персональные характеристики каждого. В связях с другими людьми на всяком предприятии или организации человек изучает общечеловеческий опыт, исторически сложившиеся социальные принципы, ценности, знания, способы и методы функционирования, и выстраивается как личность. Устоявшейся и общепринятой в научных источниках является формулировка организации как своеобразной формы объединения группы индивидов (двух и более), активность которых осознанно координируется субъектом управления для регулирования совместной деятельности и для достижения общей цели (или целей) [1].

Главным основанием для разделения видов групп является способ их возникновения. Согласно данному основанию различают формальные и неформальные группы.

Отличительная черта создания формальной организации в том, что она создается по предварительно продуманному плану, а неформальная организация скорее представляет собой спонтанное реагирование на неудовлетворенные личные потребности [3].

Все формальные организации являются объединением неформальных групп и организаций, организованных без вмешательства руководства. Хоторнский эксперимент доказал, что рациональное управление группами может увеличить производительность, отдачу и эффективность функционирования организации [2].

Управление неформальной группой в организации производится в следующей последовательности:

- создание формальной организации, которая включает: определение системы ценностей сотрудников, цели деятельности группы и видов её деятельности, которые необходимы для достижения ее целей;
- решение определенных задач, которые обеспечивают достижение целей;
- сотрудничество между сотрудниками в процессе решения задач;
- организация условий общения работников, которые влияют на исполнение задач, достижение целей организации [3];
- воздействие среды общения, а также целей группировки на интересы членов формальной организации, удовлетворение их потребностей;
- возникновение неформальных групп, которые влияют на достижение целей формальной организации;
- возникновение лидера неформальной группы, который отражает систему ценностей членов группы, обеспечивающего достижение целей группы (сохранение и укрепление группы, защиту ее членов);

- вероятно отрицательное воздействие неформальных групп на достижение целей формальных организаций [3]. Оно может заключаться в возражении переменам. Этому содействуют нарушение информационных каналов или недостоверность информации, слухи о возможных отрицательных последствиях перемен (потеря рабочего места, требование повышения уровня квалификационных требований, снижение заработка и т.д.).

Естественно, что в таких условиях работники попытаются найти защиту, объединяясь в неформальные группы [5].

В такого рода ситуации руководитель формальной организации должен:

- дать справедливую, независимую оценку неформальной группы, ее работы;
- принять во внимание (по возможности) предложения членов неформальной группы;
- принимать решения в зависимости от их воздействия на неформальную группу и воздействия этой группы на формальную организацию, ее цели;
- привлекать членов неформальной группы к принятию решений;
- быстро распространять актуальную и действительную информацию.

Проведенный анализ на основе опросов сотрудников в некоторых организациях позволил составить следующую диаграмму, включающую в себя причины, отсортированные в порядке от более важных к менее важным (рисунок 1).

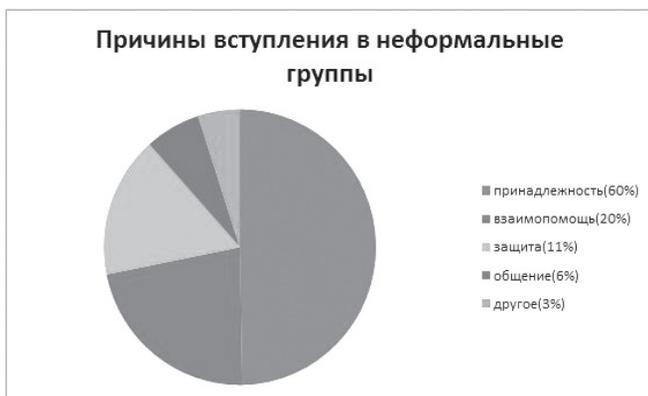


Рисунок 1 – Причины вступления в неформальные группы.

Источник: составлено автором на основе [4].

Принадлежность — главной причиной вступления в неформальную группу является удовлетворение потребности в чувстве принадлежности — одной из самых сильных наших эмоциональных потребностей. Еще до Хоторнского эксперимента было обнаружено, что люди, работа которых не дает устанавливать и поддерживать социальные связи, склонны быть неудовлетворенными.

Взаимопомощь - принятие помощи от коллеги выгодно обоим — и тому, кто получил ее, и тому, кто ее оказал. В итоге, оказывающий помощь получает самоуважение и уважение со стороны коллег, а получающий — требуемое руководство к действию.

Защита — сознательная потребность людей в защите подталкивает группироваться.

Общение — люди желают знать, что происходит вокруг них, главным образом, если это затрагивает их работу. Во многих формальных организациях внутренние коммуникации довольно слабы, а руководство специально скрывает от подчиненных информацию. Поэтому основанием создания неформальной группы является интерес получить доступ к неформальной информации. Это удовлетворяет потребности отдельного сотрудника в психологической защите и принадлежности, а также облегчает доступ к необходимой информации.

Тесное общение и симпатия — люди чаще всего присоединяются к неформальным группам просто для того, чтобы быть рядом с теми, кто им симпатичен [4].

Для неформальных групп и организаций характерны:

- социальный контроль — главное в установлении контроля это укрепление правил — групповых норм приемлемого и неприемлемого поведения, создание соответствующей организационной корпоративной культуры.
- сопротивление изменениям;
- наличие неформального лидера [6].

Таким образом, группы играют очень важную роль в жизни каждого члена организации. В каждой организации человек представлен членом формальных и неформальных групп. Это оказывает на него большое влияние, либо помогая полностью раскрываться его потенциалу, либо сдерживая его способности и желание работать с полной отдачей.

Поэтому руководителям персоналом необходимо принимать во внимание этот факт в построении работы организации, в управлении работниками, рассматривать отдельного работника как индивида, который обладает качествами и характеристиками, как специалиста, призванного

выполнять определенную работу, так и члена группы, который выполняет определенную и значимую роль в групповом поведении.

Список литературы:

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волинский. — Ростов-на-Дону, 2011. 448с.
2. Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций / Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. — М.: Эксмо, 2011. 160 с.
3. Литвиненко И.Л. Интеллектуальные ресурсы — национальной экономике. // Интеллектуальные ресурсы — региональному развитию. 2015. Т. 1. № 1. С. 89-96.
4. Нижегородский институт менеджмента и бизнеса «Организационное поведение», электронный учебник. Составители — Дмитриева Е.Е. — д. р психолог. Наук, профессор, зав кафедрой психологии и педагогики. Попкова Ю.А. На базе: С.Д. Резник «Организационное поведение»: учебник. — М., 2006.
5. Основы менеджмента. Чернышев М.А., Коротков Э.М., Солдатов И.Ю., проф. И.Ю. Солдатовой., Чернышева М.А., Под ред. проф. И.Ю. Солдатовой., Солдатовой И., Чернышов М.А. — ред.-сост., Изд.: ИТК «Дашков и К», НАУКА/ИНТЕРПЕРИОДИКА МАИК, Наука-Пресс. 2006 г.
6. Официальный сайт studfiles.net . [Электронный ресурс]. URL: <http://studfiles.net/> (дата обращения: 20.12.2018).

УДК 65
ББК 65. 290

А.Е. Горелова

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**ТИПОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ИХ РОЛЬ
В ПОНИМАНИИ, ПРЕДВИДЕНИИ И УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ**

**PERSONALITY TYPOLOGY AND THEIR ROLE
IN UNDERSTANDING, ANTICIPATING AND MANAGING
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

ГОРЕЛОВА Алина Евгеньевна – студент 3 курса факультета экономики ФГБОУИ ВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Москва (e-mail: alinyonok-ru@mail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitinenko@ya.ru).

GORELOVA Alina Evgenevna - 3st year student of the Faculty of Economics, Moscow State Humanities and Economics University, Moscow (e-mail: alinyonok-ru@mail.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitinenko@yandex.ru).

Аннотация. В статье представлен анализ поведения личности и управление данным процессом. Сделан акцент на причины неэффективного поведения людей в организации.

Ключевые слова: поведение личности, управление, неэффективное поведение.

Abstract. The article represents an analysis of personal behavior and the management of this process. The emphasis been placed on the causes of ineffective behavior of people in the organization.

Keywords: personal behavior, management, ineffective behavior.

Поведение личности в социальной среде во многом обусловлена не только врожденными, но и приобретенными такими свойствами, как диспозиция к людям и его труд, ценности, верования, принципы. Каждый человек может быть представлен такими важными элементами, как направление, способности и характер. Это критерий, по которому человек придерживается своего поведения. Несмотря на значительную взаимозависимость, эти компоненты можно рассматривать как особенности личности, влияющие на поведение человека.

На современном этапе развития общества проблемы управления людьми как отдельными личностями становятся первыми, а организационная сторона менеджмента смещается на задний план и превращается в некий фон, на котором рассматриваются эти проблемы.

В управлении личность определяется как субъект активной сознательной деятельности, обладающий совокупностью социально значимых черт. С одной стороны, эти черты формируются под влиянием природных свойств человека (нервная система, память, чувства, эмоции, восприятие и т.д.), с другой стороны, социальные характеристики (роль, статус, знания, опыт, привычки).

Термин личность отражает общий профиль, или комбинацию черт, определяющих уникальность природы человека, то, как этот человек поступает и взаимодействует с окружающими. Личность сочетает в себе физические и психические характеристики, отражающие то, как человек выглядит, думает, поступает и что он чувствует. Понимание личности помогает разобраться в организационном поведении, поскольку мы вправе ожидать определенной и предсказуемой взаимосвязи личности и склонности вести себя определенным способом.

К. Юнг ввел представление о двух универсальных типах - экстраверт и интроверт. Помимо этого представления К. Юнг классифицировал людей по отдельным основным психическим функциям (мышление и чувство, ощущение и интуиция), выделив, таким образом, восемь типов личностей. И. Майерс и К. Бриггс задались целью еще более объективно обосновать представление об индивидуальных различиях. Они усовершенствовали предложенные К. Юнгом подходы к исследованию типов личности. Результатом их упорного труда стала разработанная методика, позволяющая описать индивидуальные особенности людей в научно строгих и выверенных терминах.

Местоположение человека, отдельные процессы, среда, его работа и организация в целом играют очень важную роль в установлении нормального взаимодействия между человеком и организационной средой.

Ценности и местоположение оказывают сильное влияние на предпочтения человека, решения и поведение команды. Ценности определяют предпочтения человека по принципу «приемлемо - неприемлемо», «хорошо - плохо», «полезно - вредно» и так далее. В то же время, значения являются довольно абстрактными и обобщающими. Независимо от конкретного человека, они живут «независимой» жизнью и сформулированы в форме заповедей, утверждений, мудрости, общих норм и могут быть разделены или разделены отдельными группами людей.

Человек принимает решения, основанные на оценке явлений или заключениях о свойствах этих явлений. Если эти оценки достаточно стабильны и не требуют соответствующие доказательства, они становятся убеждениями [6]. В общем, данный термин можно определить как устойчивые представления о явлении, процессе или человеке, которые люди используют в своем восприятии. Вера может измениться со временем.

Принципы в жизни многих людей играют огромную роль, поскольку они систематически регулируют свое поведение. Они основаны на устойчивых нормах поведения, ограничениях, табу, устойчивых формах реакции на явления, процессы и людей [6]. Принципы формируются на основе системы ценностей, выступающей в качестве устойчивой формы проявления и воплощения убеждений в виде определенных стандартов поведения.

Человек выполняет свои профессиональные обязанности в окружающей среде и во взаимодействии с другими людьми [5]. Он не только играет определенную роль в организации, он также принадлежит к небольшой социальной группе. В зависимости от уровня производительности и конечного результата в рабочей группе организации могут быть определены следующие социальные группы:

Группа X (работники с сопротивлением) — нетрудоспособны и не желают работать. Состав такой группы неоднороден по полу, возрасту и национальности и состоит из низкоквалифицированных работников с ярко выраженным отношением к бездеятельности и низкой отдаче.

Группа Y (пассивные работники) — избирательно способна и частично готова работать. Независимо от возраста и профессиональной структуры, группа была сформирована с большой долей работников, которые не обладали достаточными знаниями и навыками для выполнения своих задач.

Группа Z (активные сотрудники) — полностью способная работать и имеющая желание, с высоким уровнем квалификации и относительно однородным составом в соответствии с возрастом, образованием и интересами.

Один из подходов к классификации типов личности сформировался при исследовании организационной культуры разных компаний, так как в ходе исследования была выявлена связь между психологическим типом лидера и культурой организации, которой он руководил.

Согласно этому подходу различают пять психологических типов «невротических» лидеров: харизматический, параноидальный, депрессивный, изолирующий, педантичный.

Харизматичный человек склонен наделять себя необыкновенными качествами: особым талантом, мудростью, героизмом, святостью, непогрешимостью суждений. Такие люди приписывают себя роли божества, недоступного для других.

Параноидальный тип личности особенно подозрителен, так как он уверен, что каждый хочет причинить ему боль. Такой человек никому не доверяет, рассматривает других как врагов и изобретает различные способы уменьшения воспринимаемой ими угрозы. Часто такая личность ведет себя очень тайно и склонен к агрессии.

Человек, который принадлежит к депрессивной личности, чувствует себя беспомощным и бесполезным и считает, что он ничего не достиг в жизни. Для него характерен особый пессимизм в отношении компании, он ленив и боится перемен.

Тип изоляции личности порождает идею невмешательства [6]. Они чувствуют себя отчужденными от других и пытаются изолировать себя от общества. Они холодны в общении и беспристрастны в своих рейтингах.

Педантичные люди отличаются особой точностью, аккуратностью и формализмом. Так как они очень ответственны при выполнении различных приказов, они не терпят безрассудства других. Такие люди слишком строги, чтобы соответствовать незначительным формальным требованиям.

Были разработаны многочисленные списки личностных качеств — устойчивые черты, которые описывают поведение человека, многие из которых используются в исследованиях организационного поведения. Чтобы суммировать характеристики и поведение человека, следует отметить, что эффективное руководство должно быть сосредоточено на человеке, работающем в организации. Это позволяет сформировать слаженную команду организации, которая наилучшим образом достигает цели.

Список литературы:

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни // Пер. с англ. В. Кузина. 3-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2016. С. 352-354.
2. Аширов Д.А. Организационное поведение // Д.А. Аширов. — М.: Проспект, ТК Велби. 2015. С. 36-38.
3. Згонник Л.В. Организационное поведение: учебник. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». 2017. С. 232-235.
4. Карташова Организационное поведение // Карташова, Л.В. и. — М.: ИНФРА-М, 2017. С. 219-222.
5. Киянова Л.Д., Литвиненко И.Л. Роль системы высшего профессионального образования в формировании национальной инновационной системы // Статистика и Экономика. 2013. № 5. С. 51-55.
6. Литвиненко И.Л. Интеллектуальные ресурсы — национальной экономике. // Интеллектуальные ресурсы — региональному развитию. 2015. Т. 1. № 1. С. 89-96.
7. Семиков, В.Л. Организационное поведение // В.Л. Семиков. — М.: Рид Групп, 2017. С. 841-844.

УДК 331.1
ББК 65.012.1

М.В. Крутяева

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**РОЛЬ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТА ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ
ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**THE ROLE OF STAFF AS PART OF THE INTERNAL
ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION IN MODERN
CONDITIONS**

КРУТЯЕВА Мария Владимировна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: mania_eva3@mail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitvinenko@ya.ru).

KRUTYAEVA Maria Vladimirovna – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: mania_eva3@mail.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitvinenko@yandex.ru).

Аннотация. Данная статья посвящена актуальным вопросам роли персонала в организации. Рассмотрено взаимовлияние персонала и факторов внутренней среды организации.

Ключевые слова: персонал, организационная структура, технологии, организационная культура, внутриорганизационные процессы.

Abstract. This article is devoted to topical issues of the role of staff in the organization. The interaction of personnel and factors of internal environment of the organization is considered.

Keywords: personnel, organizational structure, technologies, organizational culture, internal organizational processes.

Изучение составляющих внутриорганизационной среды является важным и значимым условием определения внутренних возможностей и потенциала, на которые фирмы может рассчитывать в конкурентной борьбе для достижения поставленных целей. Внутриорганизационная среда это то, на что может повлиять менеджмент компании. Состояние и деятельность организации в любой момент времени — есть результат действия ее внутренних факторов и воздействий внешней среды.

Внутренняя среда организации — среда, определяющая технические и организационные условия работы компании и являющаяся результатом управленческих решений [1]. Элементы внутренней среды организации представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 — Внутренняя среда организации

Источник: составлено автором на основе [5].

Персонал является основой любой организации. Фактически без людей не существует самой компании. Именно сотрудники создают товары и услуги, формируют корпоративную культуру фирмы, ее внутренний климат, от них зависит то, что представляет собой организация в целом. Человеческий капитал, по мнению многих специалистов, является основой экономики будущего [5]. Менеджеры любого уровня имеют дело с поведением отдельных личностей и групп. Среда, которую создает руководство, имеет большое значение и влияет на поведение сотрудников. Следовательно, менеджеры должны стараться сделать эту среду максимально комфортной, так как в условиях дискомфорта сотрудники не могут раскрыть полностью свой потенциал. Необходимо находить индивидуальный подход к каждому, а также наладить обратную связь, чтобы получать отклики от персонала. Чем более оптимально устроено рабочее место, тем более эффективной будет работа каждого сотрудника в отдельности, а следовательно и фирмы в целом.

Технология, которая включает в себя технические средства и способы их комбинирования и использования для получения конечной продукции,

являются объектом досконального внимания со стороны руководства. В век информационных технологий сотрудникам необходимо реализовывать концепцию «Life Long Learning», что означает обучение на протяжении всей жизни. Они должны постоянно повышать свою квалификацию, так как технологии стремительно меняются и мало быть специалистом в одной области — нужно заставить себя погрузиться в другую область знаний, ибо многие идеи рождаются на стыке двух и более направлений. С одной стороны, технологии открывают новые возможности для фирмы, но с другой стороны, становится все сложнее найти высококвалифицированного специалиста [4].

Структура организации отображает сложившееся в компании выделение отдельных подразделений, связи между ними и объединение подразделений в единое целое [4]. Существует два типа организационной структуры — бюрократический и органический. Они являются антиподами. Основное отличие заключается в том, что для бюрократического типа характерен авторитарный, жесткий тип управления, а для органического типа децентрализация власти, наличие свободы и гибкость в принятии решений [2].

В настоящее время более предпочтительным является органический тип, как для персонала, так и для фирмы в целом. Сотрудники имеют возможность проявить более полно свой потенциал, что положительно повлияет на деятельность фирмы, а значит, она будет иметь больше конкурентных преимуществ на рынке.

Еще один элемент внутренней структуры — организационная культура. Она представляет собой базовый набор представлений, взглядов и внутренних правил, которые постоянно определяют и направляют организационное поведение сотрудников на рабочем месте. Корпоративная культура состоит из таких элементов, как базовые ценности и коммуникации, миссия и командный дух, социально партнерство и деловой этикет, стиль руководства и мотивация, имидж и фирменный стиль. Так, носителями корпоративной культуры являются сотрудники организации, а вырабатывается и формируется она в значительной сфере руководством, в частности высшим.

Помимо прочего внутренняя жизнь компании состоит из большого числа разнообразных действий и процессов. В зависимости от специфики организации, стадии ее жизненного цикла, размера и вида деятельности разные процессы занимают либо ведущее место, либо отходят на второй план [4]. Некоторые процессы и вовсе могут отсутствовать, если они не нужны для деятельности компании. Однако, несмотря на большое раз-

нообразии действий, и процессов, выделяют пять групп наиболее общих функциональных процессов: производство, маркетинг, финансы, работа с кадрами, а также учет и анализ хозяйственной деятельности. [5]. Руководство осуществляет управление функциональными процессами, которые протекают в организации, формирует и изменяет, когда это необходимо, внутреннюю среду организации.

Таким образом, важнейшим элементом внутренней среды организации являются человеческие ресурсы. Каждой фирме для успешной реализации своей деятельности необходимы высококвалифицированные специалисты. С одной стороны, сотрудники оказывают колоссальное влияние на организацию, так как именно они создают товары и услуги. С другой стороны, организация также влияет на сотрудников, потому что существует определенный психологический климат в коллективе, график работы, условия рабочего места, уровень заработной платы, руководство и корпоративная культура.

Список литературы:

1. Гуськов Ю.В. Основы менеджмента: учебник. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 264 с.
2. Киянова Л.Д., Литвиненко И.Л. Роль системы высшего профессионального образования в формировании национальной инновационной системы // Статистика и Экономика. 2013. № 5. С. 51-55.
3. Литвиненко И.Л. Человеческий капитал как основа инновационной экономики // Человек. Общество. Инклюзия. 2016. №1(25). С.87-101.
4. Литвиненко И.Л. Архитектура построения и оценка инновационного потенциала региона. // Креативная экономика. 2015. Т. 9. № 7. С. 815-836.
5. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», изд.5-е, перераб. и доп., 2017. 556 с.

УДК 001.2
ББК 65.240

М.В. Крутяева, Д.А. Шведов
Научный руководитель: к.т.н., доцент Е.А. Синельникова

ТРЕНД СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА – УДАЛЕННАЯ РАБОТА

THE TREND OF MODERN LABOUR MARKET – REMOTE JOB

КРУТЯЕВА Мария Владимировна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: mania_eva3@mail.ru).

ШВЕДОВ Дмитрий Александрович – студент 3 курса факультета экономики Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: da-shvedov@mail.ru).

Научный руководитель:

СИНЕЛЬНИКОВА Елена Александровна – к.т.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: alenasin@gmail.com).

KRUTYAEVA Maria Vladimirovna – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: mania_eva3@mail.ru).

SHVEDOV Dmitry Alexandrovich – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: da-shvedov@mail.ru).

Research Supervisor:

SINELNIKOVA Elena Alexandrovna – Candidate of Technical Sciences, Associated Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: alenasin@gmail.com).

***Аннотация.** Данная статья посвящена актуальным вопросам развития рынка дистанционной работы. Рассмотрены особенности и возможности использования интернет технологий для удаленной работы и популярные профессии данного направления.*

Ключевые слова: удаленная работа, цифровая экономика, менеджер интернет проектов, рерайтер, копирайтер, администратор социальных сетей, SMM-менеджер.

Abstract. *This article is devoted to topical issues of the market of remote job. The features and possibilities of using Internet technologies for remote work and popular remote professions are considered.*

Keywords: *remote work, digital economy, Internet Project Manager, Rewriter, Copywriter, Social Network Administrator, SMM-Manager.*

Современный мир представляет собой сложную, динамично развивающуюся и усложняющуюся систему. Благодаря достижениям научного прогресса экономика совершила новый виток в развитии. Начали формироваться рынки внутри интернета. Это обусловлено огромной популярностью интернета – на январь 2019 года 4,388 млрд человек или 57% всего мира является пользователями интернет сети [1]. Данный тренд характерен и для рынка труда, здесь можно отметить как возможность удаленной работы, так и удаленного получения образования и повышения квалификации, что чрезвычайно актуально в условиях высокой конкуренции.

Благодаря Всемирной паутине, персональным компьютерам, ноутбукам, планшетах, смартфонам и другим гаджетам у многих людей есть возможность получить навыки, необходимые для той или иной профессии, не выходя из дома. С одной стороны, доступ к очень большому массиву данных позволяет изучить определенную информацию, требующуюся для освоения конкретного навыка. Однако сложность в данном подходе заключается в отборе небольшой части корректной информации и преобразование ее в знания. Для этого необходимо большое количество времени, способность анализировать и критически мыслить. С другой стороны, существует бесчисленное множество онлайн-курсов, авторских систем обучения и тренинговых центров с возможностью как заочного, так и очного посещения. Данный подход позволяет значительно сократить время на освоение удаленной профессии, получить структурированную информацию и многолетний опыт бизнесменов.

В этой связи происходит появление новых профессий, исчезают старые, изменяется их содержание и подходы. Недавно университет удаленной работы «Sekiro» назвал сто популярных дистанционных профессий современного рынка труда. Рассмотрим некоторые из них, проанализируем их достоинства и недостатки.

Менеджер интернет-проектов – это специалист, который координирует действия команды, осуществляющей какой-либо проект или выполня-

ющей работу в интернете. Менеджер проектов является тем связующим звеном и идейным вдохновителем, который руководит группой сотрудников, следит, чтобы работа выполнялась в соответствии с планом, качественно и в срок. Это главный человек, помогающий воплотить в жизнь те или иные бизнес-идеи с помощью интернета. Многих пугает объем работы, за который отвечает менеджер интернет-проектов. Однако необходимо понимать, что сам менеджер не выполняет работу копирайтера, администратора социальных сетей, SMM-менеджера и т.п. Он лишь координирует их работу, отслеживает возможные ошибки, помогает в случае возникновения той или иной проблемы. Несомненно, менеджеру проектов необходимо знать, в чём заключается работа его подчинённых. Но никто не требует от проект-менеджера быть профи во всех специальностях. Если у человека есть организаторские способности, он может попробовать себя в роли менеджера проектов, работающего дистанционно.

Широкую популярность приобрели профессии «рерайтер» и «копирайтер». Рерайтер – специалист, который переписывает уже существующие в интернете или книгах тексты своими словами и создаёт уникальный текст для информационного наполнения сайтов. Копирайтер, в свою очередь, — специалист, создающий совершенно новый, уникальный и зачастую «продающий» текст, а также информационные продукты на заказ.

Еще одна профессия, получившая распространение – администратор социальных сетей. Быстро растущий спрос на данных специалистов возник пропорционально увеличивающемуся количеству пользователей социальных сетей. По данным на январь 2019 года в социальных сетях зарегистрировано 3, 484 млрд человек или 45% населения всего земного шара [1]. Многие коммерческие компании и индивидуальные предприниматели создают публичные страницы и сообщества в социальных сетях. В свою очередь, созданием, наполнением их информацией, поддержанием работы и часто продвижением этих групп занимаются, как правило, администраторы социальных сетей. В большинстве случаев эти специалисты работают удалённо из дома, что делает данную профессию очень привлекательной для людей, не имеющих времени или возможности работать в офисе.

Наконец, SMM-специалист. Аббревиатура расшифровывается как «Social Media Marketing», что дословно означает «маркетинг в социальных сетях». Специалист работает в социальных сетях и продвигает бизнес заказчика. Данная профессия подойдет для творческих людей. Необходимо хорошо понимать целевую аудиторию проекта, чувствовать, какую информацию и в каком виде преподнести потенциальным клиентам, быть

мобильным. Данный специалист должен уметь грамотно общаться с подписчиками и вовремя реагировать на любой позитив или негатив. Он придумывает конкурсы, опросы, обсуждения на волнующие темы и всевозможную активность целевой аудитории. Хороший специалист по трафику высоко ценится на современном рынке. Именно от его грамотной работы зависит какое количество потенциальных заказчиков из интернета придет на конкретный ресурс, заинтересуется продуктом или услугой и в итоге совершит покупку. В современном мире возникают такие ситуации, в которых продукция является качественной, но на нее еще не сформировался стабильный спрос, так как о ней знает небольшое количество людей. В тот момент необходим специалист по трафику, который найдет целевую аудиторию на интернет-просторах и обеспечит конверсию заявки в заказ [2].

Следует отметить, что растущая популярность удаленной работы имеет и социальный аспект. Это возможность работать вне офиса, получать задания и отправлять результаты работы удаленно, работать одновременно с несколькими работодателями, проектами и т.д. Необходимо отметить, что дистанционная работа является чрезвычайно актуальной для лиц с инвалидностью. Во-первых, это возможность самореализации, раскрытия своего потенциала, а также заниматься любимым делом в удобстве и комфорте, не присутствуя в офисе, что зачастую сложно людям с определенными видами нозологий. Во-вторых, данная деятельность потенциально может обеспечить неплохой заработок. Он зависит от профессии, знаний, умений, навыков специалиста и от количества заказов.

Таким образом, можно сделать вывод, что появление новых интернет технологий способствует появлению новых специальностей на рынке труда, расширяет его границы, открывает новые возможности для обширной аудитории и с каждым годом набирает свою популярность.

Список литературы:

1. Официальный сайт «Hootsuite». URL: <https://hootsuite.com/pages/digital-in-2018> (дата обращения: 01.03.2019).
2. Официальный сайт «Sekiro». Университет удалённой работы. URL: <http://blog.sekiro.ru> (дата обращения: 01.03.2019).

УДК 331.53
ББК 65.240

Н.В. Левичев

Научный руководитель: к.ф.н., доцент Л.В. Дегтева

**ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР
СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

**EMPLOYMENT AS THE MOST IMPORTANT FACTOR
OF SOCIALIZATION PEOPLE WITH DISABILITIES**

ЛЕВИЧЕВ Никита Васильевич – студент 4 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: fbr199g@yandex.ru).

Научный руководитель:

ДЕГТЕВА Любовь Вячеславовна – к.ф.н., доцент, декан факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: degteva 19@mail.ru).

LEVICHEV Nikita Vasilevich – the 4th year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: fbr199g@yandex.ru).

Research supervisor:

DEGTEVA Lubov Vjacheslavovna – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty Economics, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: degteva 19@mail.ru).

Аннотация. *Статья посвящена комплексному процессу социализации инвалидов, важной составной частью которого является трудоустройство лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Рассматриваются основные трудности, с которыми сталкиваются инвалиды в поисках работы, анализируются причины нежелания работодателей принимать на работу сотрудников с инвалидностью, изучаются меры государственной поддержки трудоустройства лиц с инвалидностью, исследуются возможные пути решения ситуаций, связанных с отказом им в трудоустройстве.*

Ключевые слова: *инвалид, трудоустройство, работодатель, закон.*

Abstract. *The article is devoted to the complex process of socialization of disabled people, an important part of which is the employment of persons with*

disabilities. The article considers the main difficulties faced by persons with disabilities in search of work, analyzes the reasons for the reluctance of employers to hire employees with disabilities, examines the measures of state support for the employment of persons with disabilities, explores possible solutions to situations related to the refusal of employment.

Key words: *disabled, employment, employer, law.*

Для любого человека трудовая деятельность является важнейшей частью его жизни. Это не только способ материального обеспечения своего существования, но и возможность реализовать свои способности, в том числе и творческие. Работа позволяет человеку уважать себя, проявлять свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

Для человека с инвалидностью трудоустройство имеет особое значение, поскольку выступает важнейшим фактором его социализации. В последнее время в нашей стране сделано немало для того, чтобы человек с инвалидностью мог найти работу, однако проблема занятости инвалидов не стала менее актуальной. Инвалиды по-прежнему испытывают множество проблем при трудоустройстве, сталкиваются с нежеланием работодателей видеть их членами своих коллективов, вынуждены преодолевать различные пространственные и психологические барьеры.

Движение за равные права инвалидов в сфере труда насчитывает в России немногим более 20 лет, беря свой отсчет от даты принятия Федерального закона №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» — 24.11.1995 г. [9]. С этого момента данный вопрос стал получать все большее освещение в отечественной научной литературе. Среди наиболее значимых следует отметить работы Байрамова В.Д. [1], Герасимова А.В. [2], Научигина К.М. [4], Козловской С.Н., Королевой Е.А., Харкибеновой Г.Г. [4], Парягиной О.А. [5] и др.

По данным Федеральной службы государственной статистики в 2018 году насчитывается 12 миллионов 111 тысяч человек, имеющих инвалидность, что составляет почти 8,5% от численности населения России [9]. Как показывает мировая практика, уровень инвалидизации населения — величина достаточно постоянная. Небольшие колебания не меняют общей тенденции — около 9% населения являются инвалидами, несмотря на все успехи медицины.

С экранов телевизоров мы постоянно слышим о квотировании рабочих мест для инвалидов, о налоговых льготах для работодателей, принимающих их на работу [3] и, как следствие, ожидаем вполне благополучную ситуацию, представление о которой вмиг рассеивается, как только вместо

диктора из телевизора появляется конкретный работодатель, прекрасно разбирающийся в законах, и точно знающий, что отказывать инвалиду потому, что он инвалид — нельзя. Поэтому везде слышится, что причина отказа — недостаток опыта, профессиональных навыков и т.п. Таким образом, следует различать причины формальные и реальные. Например, достаточно часто с формальной точки зрения отказ обосновывается тем, что в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (далее ИПРА), не было соответствующей рекомендации по трудоустройству. Как правило, за этим скрывается совсем другой перечень причин, представленный на Рисунке 1.



Рисунок 1 — Причины отказа при приеме на работу.

Источник: составлено автором.

Чтобы официально человек с инвалидностью мог устроиться на работу у него в ИПРА должно быть написано, что он может работать и должны быть прописаны условия работы, иначе работодатель будет нарушать закон. Несоблюдение рекомендаций ИПРА и трудоустройство инвалида на противопоказанную ему работу может привести к плачевным последствиям, как для работника, так и для работодателя. С одной стороны, закон запрещает отказывать инвалиду в трудоустройстве, с другой — предписывает, что принимать на работу инвалида можно только тогда, когда у него отсутствуют какие-либо медицинские противопоказания для занятия трудовой деятельностью. А таких противопоказаний немало: нервно-пси-

хические заболевания, сильное нарушение речи, нарушения координации движения, нарушения зрительного аппарата, нарушения кровообращения, нарушение пищеварительной системы и т.д. Поэтому инвалидам часто приходится доказывать врачам и экспертам МСЭ, что они могут работать и быть полезными для общества. Иногда это удается, но в ряде случаев врачи предпочитают перестраховаться и в результате инвалид способный и желающий работать получает отказ. Создается такое впечатление, что государство само толкает людей с ОВЗ к тому, чтобы запереться в квартире и отказаться от полноценной жизни, жить только на пенсии по инвалидности, но самые целеустремленные не сдаются и добиваются, чтоб им вписали заветную строчку, о том, что они могут работать.

Иногда отказ взять на работу инвалида «маскируется» объяснениями вполне стандартными — нет опыта работы, не соответствующий требованиям уровень образования и т.п. Реально же работодатели не хотят брать инвалида по другим причинам.

Во-первых, чтобы полностью соблюсти законодательство и не нарушить права инвалидов на оформление документов приходится тратить больше времени, что расценивается как дополнительная нагрузка на кадровую службу. Зачем обременять себя, если можно подыскать претендента на должность без инвалидности?

Во-вторых, у инвалидов достаточно много льгот и работодатели считают их непосильным для себя бременем. Например, инвалиду предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (№ 181-ФЗ ст. 23) [9], а также отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ТК РФ ст. 128) [8]. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю (№ 181-ФЗ. ч.3 ст. 23, ТК РФ ч. 1 ст. 92) [9].

В-третьих, в общественном сознании силен стереотип, что инвалид беспомощен, ему придется во всем помогать, начиная с элементарного — например, достать папку с документами из шкафа, до которой не может дотянуться колясочник и заканчивая необходимостью делать за него какую-то работу.

И наконец, в-четвертых, трудоустройство инвалида нередко сопровождается необходимостью дополнительного оборудования рабочего места, что предполагает соответствующие затраты и не вызывает восторженных эмоций у руководства.

Какие же существуют варианты положительных решений в подобной ситуации? Главное условие ее исправления – правовая грамотность самих инвалидов. Если работодатель необоснованно отказал в приеме на

работу инвалида, то согласно статье 5.42 КоАП РФ штраф за данное административное нарушение, а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты составит от 5 тысяч до 10 тысяч рублей для юридических лиц [4].

Если же организация отказывает инвалиду, несмотря на наличие квот, данное решение можно обжаловать в судебном порядке. Если у человека есть профессиональные навыки, необходимые для данной работы, то судебная инстанция примет его сторону и обяжет компанию взять сотрудника. Причем работодатель будет обязан оформить трудовой договор с той даты, которую укажет судья в своем решении. Кроме того, придется заплатить инвалиду за время, которое он потратил на суд.

В Российской Федерации обеспечение занятости инвалидов регулирует ст. 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [9]. В соответствии с ней инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- 4) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- 5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 6) организации обучения инвалидов новым профессиям.

С законодательной точки зрения права инвалидов при трудоустройстве достаточно хорошо защищены. Проблема в том, что многие из них не обладают должной правовой грамотностью, не знают о своих правах и обязанностях работодателей, сомневаются, что можно законным путем обязать работодателя соблюдать все необходимые нормы. Поэтому одной из задач государства, общественных организаций должна быть работа по

ликвидации правовой безграмотности среди лиц с инвалидностью, что позволит им гораздо более уверенно чувствовать себя на рынке труда.

Список литературы:

1. Байрамов В.Д. Об инклюзивной модели комплексного сопровождения профессионального обучения и трудоустройства лиц с ОВЗ // Вестник Московского государственного гуманитарно-экономического института. 2013. № 3 (15). С. 010-015.
2. Герасимов А.В. Государственная стратегия содействия занятости инвалидов в современной России // В сборнике: Актуальные проблемы управления: история и современность. Материалы Всероссийской научной конференции. Сер. «Гуманитарные чтения РГГУ — 2018» Министерство образования и науки Российской Федерации; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет»; Институт экономики, управления и права. 2018. С. 121-130.
3. Дегтева Л.В. Государственный финансовый контроль. Москва, 2014.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.08.2018) [Электронный ресурс]: URL: <https://www.consultant.ru>. (Дата обращения 20.08.2018).
5. Козловская С.Н., Королева Е.А., Харкибенова Г.Г. Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе // В сборнике: Технологии социальной работы с различными категориями населения сборник научных статей студентов и преподавателей кафедры социальных технологий. Под редакцией Шимановской Я.В. Москва, 2016. С. 463-467.
6. Научигин К.М. Интеграция лиц с ограниченными возможностями в экономику как новый фактор развития региона // Автореферат дис. ... кандидата экономических наук / Торгово-пром. палата Владимир. обл.. Владимир, 2014.
7. Парягина О.А. Социальное трудовое право: гарантии занятости и труд инвалидов // Иркутский государственный университет, Юридический институт. Иркутск, 2014.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (Дата обращения 20.08.2018).

9. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2018). [Электронный ресурс]: URL: <https://www.consultant.ru>. (Дата обращения 14.08.2018).
10. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.gks.ru>. (Дата обращения 5.11.2018).

УДК 339.9
ББК 65.40

А.А. Мароян
Научный руководитель: к.т.н., доцент Е.А. Синельникова

АУТСОРСИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЛОГИСТИКИ

OUTSOURCING AS A TOOL OF STRATEGIC LOGISTICS

МАРОЯН Ашот Арутюнович – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: maroanasot@gmail.com).

Научный руководитель:

СИНЕЛЬНИКОВА Елена Александровна – к.т.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: alenasin@gmail.com).

MAROYAN Ashot Arutyunovich – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: maroanasot@gmail.com).

Research supervisor:

SINELNIKOVA Elena Alexandrovna – Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: alenasin@gmail.com).

Аннотация. В статье рассмотрены факторы, влияющих на развитие логистического аутсорсинга. Приведены определения аутсорсинг, логистические провайдеры. Проанализирована популярность видов аутсорсинга в российских и иностранных компаниях.

Ключевые слова: аутсорсинг, логистика, логистические провайдеры, комплексный подход.

Abstract. The article considers the factors influencing the development of logistics outsourcing. There is also the definition of outsourcing, logistics service providers given as well as the popularity of outsourcing types in Russian and foreign companies is analyzed.

Keywords: outsourcing, logistic, logistics provider, integrated approach

Вопросы развития и применения логистики, позволяющей создать оптимальную инфраструктуру для перемещения товаров и услуг от поставщиков к потребителям, актуальны для любого предприятия или организации. Как правило, логистическая структура любого предприятия включает в себя два ключевых направления:

- управление и организация движения потоков сырья, материалов, товаров, услуг от поставщиков на предприятие;
- управление потоками конечной продукции от предприятия до потребителей, как оптовых, так и конечных, розничных.

Оба эти направления логистики имеют одинаковую ценность и значимость, поскольку влияют на себестоимость продукции и ее конечную стоимость, что важно для потребителей и влияет, в свою очередь, на объем продаж. Не вызывает сомнения, что в настоящее время устойчивое функционирование любой фирмы, в не зависимости от сферы ее деятельности, чрезвычайно важно, так как уровень конкуренции на рынках высок [5].

В процессе деятельности перед фирмой часто возникает задача «купить или сделать» («Make-or-Buy Problem») [3]. Обычно стратегическая логистика компании ориентирована на принятие управленческих решений по использованию собственных средств труда (транспорта, техники, оборудования, складов и т.д.). Альтернативным вариантом в данной ситуации является использование наемного транспорта, аренда складов, лизинг оборудования.

Группа BDO International в России провела исследование рынка аутсорсинга с целью изучения популярности отдельных видов внутренних работ и функций, которые фирмы готовы передавать на аутсорсинг. Итоги рейтинга, представленные на рисунке 1, говорят о том, что самыми популярными сферами оказались сфера услуг, поддержка программных продуктов, юридическое сопровождение, охрана, транспорт и логистика [4].

Согласно этому исследованию иностранные компании, имеющие подразделения в России, предпочитают не везти с собой юристов, сотрудников охраны и т.д. [4]. Эти функции предприниматели отдают на аутсорсинг, ожидая не столько финансовой экономии, сколько возможности концентрироваться на ключевых задачах бизнеса, не отвлекаясь на непрофильную деятельность (рисунок 2).

Наряду с передачей логистических функций, фирмами передаются и логистические операции. Логистические провайдеры — это организации, которые предоставляют различные услуги в области логистики и выполняют отдельные операции, такие как транспортировка, складирова-

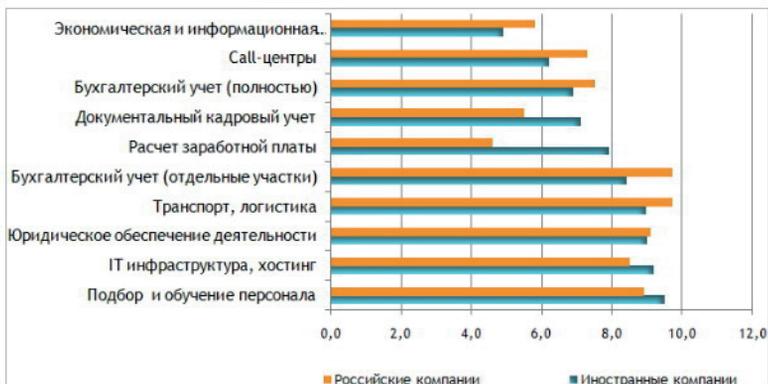


Рисунок 1 – Популярность видов аутсорсинга в российских и иностранных компаниях

Источник: Официальный сайт Club CNews [Электронный ресурс]. URL: [http:// club.cnews.ru /blogs /entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_ autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniya](http://club.cnews.ru/blogs/entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniya) (Дата обращения 05.12.2018).



Рисунок 2 – Рейтинг лидирующих функций среди иностранных компаний, представленных в России

Источник: Официальный сайт Club CNews [Электронный ресурс]. URL: [http:// club.cnews.ru /blogs /entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_ autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniya](http://club.cnews.ru/blogs/entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniya) (дата обращения: 05.12.2018).

ние и т.п. или сложные логистические функции, например, интеграция логистических цепочек. Самым популярным являются 3PL-провайдеры, которые обеспечивают внутренние перевозки, проводят контроль качества, предоставляют информационные услуги. Также развивается новое поколение логистических провайдеров по системе 4PL и 5PL, которые, специализируются на планировании и оптимизации всех логистических процессов вдоль цепочки создания стоимости [1].

В настоящее время направление аутсорсинга популярно и в России. Следует отметить, что существует множество вариаций термина аутсорсинг. Как следствие, многие специалисты определяют ее как передачу организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. Также довольно сложно определить понятие аутсорсинга в логистике, так как термин аутсорсинг в настоящее время может быть применен практически к любой логистической операции. Это не совсем верно и существует мнение, что об аутсорсинге в логистике правомерно говорить, если аутсорсинг представляет собой комплекс по организации следующих направлений деятельности [2]:

- складская логистика;
- транспортная логистика;
- таможенная логистика;
- логистическое администрирование;
- IT-решения в логистике.

В настоящее время большинство исследователей рассматривают аутсорсинг как оптимальное средство повышения эффективности и снижения издержек предприятия. Кризисные явления в экономике привели к увеличению количества компаний, использующих инструментарий аутсорсинга в стратегической логистике. Это связано с необходимостью снижения затрат и изменения их структуры, обеспечения непрерывного рабочего процесса, с возможностью использования чужого высоко профессионального опыта, выработанного при решении аналогичных ситуаций.

Сочетание инструментов логистики и аутсорсинга позволяет организации иметь более гибкий подход в управлении, повышать качество обслуживания, тем самым получить конкурентное преимущество на рынке.

На данный момент времени выделяют четыре фактора, влияющих на развитие логистического аутсорсинга: глобализация во многих сферах бизнеса, территориальное расширение снабженческих, сбытовых сетей и торговли; сложность управления цепочками поставки; дифференциация спроса; применение аутсорсинга при планировании бизнеса.

Интересен факт, что многие компании, специализирующиеся на аутсорсинге, гораздо больше заинтересованы в повышении прибыльности предприятия, чем собственный персонал. Это связано с тем, что фирма-исполнитель определенных работ несет полную ответственность за все свои решения и действия.

Поэтому логистический аутсорсинг в настоящее время — это мощный потенциал для развития компаний на рынке, позволяющий сконцентрировать усилия на основном направлении развития и повысить ее эффективность.

Список литературы:

1. Официальный сайт Club CNews [Электронный ресурс]. URL: [http:// club.cnews.ru /blogs /entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniya](http://club.cnews.ru/blogs/entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniya) (Дата обращения 05.12.2018).
2. Официальный сайт Аутсорсинг в логистике. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.custom.ru/ar- ticles](http://www.custom.ru/articles) (дата обращения 08.12.2018).
3. Официальный сайт Аутсорсинг: словарь маркетинговых терминов. [Электронный ресурс].URL: [http:// infosystems.ru/library/slovar_ais_1218/slovar_marketin_1221.html](http://infosystems.ru/library/slovar_ais_1218/slovar_marketin_1221.html) (дата обращения 08.12.2018).
4. Официальный сайт Аутсорсинговое подразделение BDO: [Электронный ресурс]. URL: http://club.cnews.ru/blogs/entry/itogi_rejtinga_populyarnosti_autsorsinga_v_inostrannyh_kompaniyah.ru (дата обращения 08.12.2018).
5. Синельникова Е.А. Обеспечение конкурентоспособности организации в условиях современного рынка. В книге: Управление организацией: проблемы и решения. Москва, 2016. С. 47-61.

УДК 311
ББК 65. 290

А.В. Молчанов
Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

ШЕСТЬ ЭФФЕКТИВНЫХ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ

SIX EFFECTIVE NON-MONETARY INCENTIVES

МОЛЧАНОВ Андрей Владимирович – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: andrej-molchanov95@mail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivinenko@ya.ru).

MOLCHANOV Andrey Vladimirovich - the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (email: andrej-molchanov95@mail.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivinenko@yandex.ru).

Аннотация. В данной статье были рассмотрены нематериальные способы мотивирования работника и причины их эффективности.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, организационное поведение.

Abstract. In this article the non-material ways of employee motivation and the reasons of their efficiency were considered.

Keywords: motivation, stimulation, organizational behavior.

Если мотивация сотрудников недостаточна, то неизбежно снижается продуктивность и качество их работы. Что же касается корпоративной культуры, она также оказывает непосредственное влияние на мотивацию: если человек считает себя частью сплоченного коллектива, объединенного общей идеей, то он принимает цели компании как собственные и вкладывает в их достижение максимум энергии.

На самом деле мотивация гораздо важнее, чем многие думают. Дин Спитцер в своей книге «Супер-мотивация» приводит следующую статистику:

50% людей работают ровно столько, сколько требуется, чтобы только сохранить работу.

80% работников могут значительно увеличить свою производительность, если захотят.

Практически любая компания может сделать мощный рывок в росте и развитии, если сможет поддерживать стабильную высокую мотивацию персонала [1]. Как же этого добиться? Существует множество способов мотивации, которые можно условно разделить на материальные и нематериальные.

Нефинансовые вознаграждения могут быть такими же или даже более мотивирующими для сотрудников, чем те, которые связаны с традиционными финансовыми вознаграждениями. Не секрет, что счастливые компании находятся под влиянием корпоративной культуры. Было показано, что сотрудники, получившие положительное признание за свою работу, повышают производительность рабочего времени, активно взаимодействуют со своими коллегами и повышают лояльность компании, в которой они работают.

Сотрудники хотят чувствовать, что их работа ценится. В то время как их структура комиссий по продажам является основным мотиватором, это не всегда означает, что они хотят больше денег. На самом деле мотивированные и счастливые сотрудники также обеспечивают лучшее обслуживание клиентов. Чтобы помочь мотивировать сотрудников, рассмотрим нефинансовых наград, которые помогут в мотивации.

1. Возможность проявить свои лидерские возможности.

Хорошие сотрудники и менеджеры понимают свою роль и стремятся производить соответственно [2]. Тем не менее, отличные сотрудники и менеджеры часто хотят иметь возможность выйти за рамки своих обязанностей. Позвольте сотрудникам занимать руководящие роли при создании проектов.

Дайте им рекомендации о том, как проект должен работать. Предложите свое руководство на протяжении всего проекта, не крадя у них руководящей должности. Они оценят наставничество и советы. Это не только показывает их способность решать новый проект, но также показывает, что вы цените их лидерство и усилия.

2. Дайте сотрудникам признание, которого они заслуживают.

Пусть сотрудники знают, что их работа ценится. Кроме того, признание может пойти гораздо дальше, чем деньги. Опубликуйте сообщение в социальных сетях или отправьте электронное письмо сотруднику с поощрением хорошо выполненной работы. Это дает работникам чувство гордости и ответственности за свою работу. Хорошей новостью является то, что существует признание волнового эффекта. Другие сотрудники будут жаждать подобных похвал и приложат больше усилий в своей работе, чтобы получить желаемое внимание и похвалу со стороны руководства.

3. Познакомьтесь со своими сотрудниками.

Ваши сотрудники делают выбор и жертвуют чем-то, чтобы каждый день приходиться на работу вовремя. Поэтому можно рассмотреть возможность узнать их. Вместо того чтобы сидеть с ними и обсуждать бизнес, поговорите с ними о чем-то более глубоком. Это показывает, что вы действительно интересуетесь людьми, которые работают с вами и на вас.

Темы не должны быть слишком личными. Вы можете говорить о детях, спорте или хобби. И вы можете заметить положительные изменения в поведении сотрудников.

4. Командный дух.

Если каждый сотрудник ощущает себя частью команды, чувствует себя нужным и важным для нее, это обеспечивает стабильный эмоциональный подъем. Сюда также можно отнести корпоративные выезды на природу. Совместный отдых с играми и веселыми соревнованиями — популярное средство для сплочения коллектива и создания в нем дружественной атмосферы.

5. Спросите их мнение о важном проекте или о любой теме, связанной с офисом.

Большинству людей не нравится, когда им говорят, что делать снова и снова. Вместо этого спросите их, как они думают, что задача может быть выполнена. Это нарушает границы того, как традиционно устанавливаются роли. Это может показаться небольшой задачей, но сотрудники получают возможность поделиться своими идеями и мнениями.

6. Гибкий график.

Если сотрудники постоянно выходят за рамки ожиданий, это происходит потому, что они проводят больше времени, чем требуется, для изучения и выполнения работы. Это те сотрудники, которых вы хотите сохранить.

Современные сотрудники хотят чаще работать из дома, потому что они ценят баланс между работой и жизнью. Кроме того, во многих случаях работа завершается, и сотрудники чувствуют, что напрасно тратят

время, просто ожидая дня. Конечно, гибкий график работы может быть отменен, если качество работы ухудшается. С другой стороны, если ожидания по-прежнему оправдываются, то нет никаких причин не давать им более гибкий график.

Мотивация сотрудников не всегда должна привлекать деньги [2]. Существует множество интересных, запоминающихся и креативных нефинансовых вознаграждений, которые могут служить мотивационными инструментами для повышения и стабилизации вовлеченности сотрудников и их лояльности. Потратьте время, чтобы понять их потребности и цели, это первый шаг к планированию правильной формы признания.

Награды всех видов поощряют сотрудников оставаться в компании, чтобы строить свою карьеру. Кроме того, правильные виды вознаграждений могут помочь сократить дорогостоящий оборот. Когда сотрудники довольны и счастливы, вы видите рост. Кроме того, сотрудники могут различить холодную пачку денег и теплую, сердечную ноту признательности.

Список литературы:

1. Киянова Л.Д., Литвиненко И.Л. Роль системы высшего профессионального образования в формировании национальной инновационной системы // Статистика и Экономика. 2013. № 5. С. 51-55.
2. Литвиненко И.Л., Яковенко С.В. Управление проектами / учебное пособие / Ростов-на-Дону, 2016. 192 с.
3. Мессмер М. Мотивация персонала для чайников. Москва: Вильямс, 2017. 256 с.
4. Чандлер С. 100 способов мотивации / С. Чандлер, С. Ричардсон. Москва: Попурри, 2014. 224 с.
5. Чередник Д. 11 нематериальных стимулов, которые заставят работать кого угодно. [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/opinion/sposoby-motivacii/> (дата обращения: 24. 12.2018).
6. Шубина Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. Ст. По мат. XXIII междунар. Студ. Науч.-практ. Конф. № 8(23). [Электронный ресурс]. URL: <http://sibac.info/archive/economy> (дата обращения: 06.01.2019).

УДК 338.24
ББК 60.54

Т.И. Николаева

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ФОРМАЛЬНЫХ
И НЕФОРМАЛЬНЫХ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ**

**PROBLEMS OF INTERACTION BETWEEN FORMAL
AND INFORMAL GROUPS IN THE ORGANIZATION**

НИКОЛАЕВА Татьяна Ивановна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: tatyananikolaeva_98@mail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivinenko@ya.ru).

NIKOLAIEVA Tatiana Ivanovna - the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: tatyananikolaeva_98@mail.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivinenko@yandex.ru).

Аннотация. В статье представлена глубокая характеристика формальных и неформальных групп в организации. Сделан акцент на проблематику взаимоотношений таких групп.

Ключевые слова: формальные группы, неформальные группы, организация, фирма.

Abstract. The article presents a deep characteristic of formal and informal groups in the organization. The emphasis is made on the problems of relations between such groups.

Keywords: formal groups, informal groups, organization, firm.

Организация — это объединение людей, основание которых является социальные критерии и одновременно - способ достижения целей. В виду

этого в каждой формальной организации существует множество неформальных объединений и групп, которые образовались самостоятельно. Эти неформальные группы часто оказывают сильное влияние на качество работы самой организации и её эффективность. Поэтому каждый руководитель должен проявлять интерес к неформальным организациям, так как такие объединения могут воздействовать на поведение отдельных членов группы [3].

Характерными особенностями группы является следующее:

- члены группы идентифицируют себя и свои действия с группой в целом и тем самым во внешних взаимодействиях выступают как бы от имени группы;
- человек говорит не о себе, а о группе в целом;
- взаимодействие между членами группы носит характер непосредственных контактов личного разговора наблюдения поведения друг друга и т.п.
- в группе наряду с формальным распределением ролей, если таковое существует обязательно складывается неформальное распределение ролей, обычно признаваемое группой [1].

Группа дает человеку ощущение защищенности, от группы он ждет поддержки, помощи в решении своих задач и предостережения. В группе человеку легче добиться «вознаграждения» в виде признания, похвалы или же материального поощрения. Объединяясь в группы, люди чувствуют себя сильнее и увереннее перед лицом трудностей и препятствий, удовлетворяется потребность в самоуважении - членство в определённой группе может обеспечить престижное положение в обществе, среди друзей, на работе и т.д.

Человеку комфортно находится в обществе своей группы, тем самым он приобретает возможность избежать одиночества. Все чаще управленческая практика подтверждает преимущество групповой формы организации труда над индивидуальной [3]. Сплочение группы существенно повышает эффективность работы.

В свою очередь, формальные группы - это группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса [2]. Такие группы имеют назначенного руководителя, определённую структуру, четко распределенные функции и задачи.

В организациях закрепляются единые правила и нормы, что предполагает структурированность деятельности, также появляется «прозрачность» контроля за выполнением работы.

Можно выделить следующие особенности формальной группы:

- рациональность, т.е. в основе группы заложен принцип сознательного движения к поставленной цели;
- безличность, т.е. в группе отношения между участниками складываются за счёт установленной программы.
- подчиненность функциональным целям, т.е. в формальной группе существуют только служебные взаимоотношения между сотрудниками [3].

Все возможные случаи в организации невозможно предусмотреть должностными инструкциями, а формализовать все представления можно только при тоталитарном режиме, вследствие этого образуются неформальные группы. При возникновении взаимной симпатии, общих интересов, одинаковых привычек, увлечений и т.д. между членами организации создаются неформальные группы. Такие группы являются частью любых организаций, но при этом они не отображаются в схемах строения организации, ее структуры.

Неформальные группы могут быть представлены:

1. В виде неформальных отношений между сотрудниками внутри формальной организации.
2. В виде социально-психологической группы, основой которой являются взаимные интересы индивидов, симпатия, отношения престижа и т.д.

Климат в неформальной группе часто подвержен изменениям: в направлении интересов, в характере деятельности, в возрастном и социальном составе.

У неформальных организаций много общего с формальными организациями, в которые они оказываются вписанными [4]. В целом, они формируются подобным образом, как и формальные - существует лидерство, решение общих задач, определенная иерархия. Возникают четкие правила, нормы, являющиеся для членов группы эталоном поведения и подкрепляющиеся определенной системой поощрения и санкций. Но главным отличием формальных групп от неформальных выступает заранее выстроенная концепция работы. Неформальная группа, в свою очередь, является социальной реакцией на неудовлетворенные потребности.

Список литературы:

1. Гербеева Л.Ю. Управление регионом с учетом экономической составляющей // Экономические науки. №123. 2015.С. 31-42.
2. Семенов А.К. Основы менеджмента: Учебник. - 5-е изд. / А.К. Семенов, В.И. Набоков. М.: Дашков и К, 2010. 556с. [21, с.492].

3. Литвиненко И.Л. Интеллектуальные ресурсы — национальной экономике. // Интеллектуальные ресурсы — региональному развитию. 2015. Т. 1. № 1. С. 89-96.
4. Теоретические основы менеджмента, системы управления, алгоритмы принятия управленческих решений URL:<http://www.bmanager.ru>. (дата обращения: 21.11.2018).

УДК 330.837.1(075.8)
ББК 65.010.11

Ю.А. Панева

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

INSTITUTIONAL MODELING IN ECONOMIC THEORY

ПАНЕВА Юлия Андреевна – студент 2 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: upaneva@gmail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivinenko@ya.ru).

PANEVA Julia Andreevna - the 2nd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: upaneva@gmail.ru).

Research supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivinenko@yandex.ru).

Аннотация. Институциональное моделирование является на первый взгляд довольно известным направлением в современной экономической теории и институционализме, однако, несмотря на развитие различных эконометрических моделей, модели институтов имеют характерные особенности, связанные с объектом моделирования.

Ключевые слова: модели, институты, эволюционная теория.

Abstract. Institutional modeling is at first sight quite a well-known trend in modern economic theory and institutionalism, however, despite the development of various econometric models, institutional models have characteristic features related to the object of modeling. This requires the formulation of general principles and the systematization of various approaches in the field of modeling, in order to overcome the internal complexity of creating a model of institutions and their changes, to divide the models into groups

and types in order to outline the scope of their application and improvement, application use.

Keywords: *models, institutions, evolutionary theory.*

Институциональное моделирование в экономической теории

Модель – это всегда упрощение реальности, используемое исследователем для лучшего понимания реальности и определения воздействий на неё в нужном (требуемом) направлении. В экономической науке употребляются обычно описательные, объяснительные, эконометрические модели, а также модели принятия решений и составления прогнозов (например, сценарии развития), которые также основываются на математические и статистические формулировки. Кроме этих моделей, используются игровые конструкции – эволюционная теория игр, обладающая широкими возможностями модельного представления реальности, агентоориентированные модели, оптимизационные модели различного типа, в рамках которых необходимо отыскать оптимум целевой функции при имеющихся и изменяющихся ограничениях и т.д. Каждая модель создается исходя из своих допущений (исходных установок или правил), разрешается в математическом или графическом смысле – своим методом и результаты подлежат интерпретации с учётом свойств модели и исходных предпосылок. Так, когда новые институционалисты заводят речь о внешних эффектах, понимая под ними издержки (отрицательный эффект) и выгоды (положительный эффект), которые выносятся на третью сторону, не участвующую в данной трансакции, то величина эффекта оценивается относительно точки равновесия – объём блага трактуется как излишний в первом случае, и недостаточный – во втором случае. Такая описательная модель повергает к рекомендации, что нужны корректирующие налоги и субсидии соответственно в первом и втором случае, чтобы ситуацию привести к равновесному состоянию. Вопрос относительно исходной точки – сугубо неравновесной и того, нужно ли воздействовать в этом направлении во всех случаях, и дадут ли данные методы ощутимое продвижение, если действовать так по всей совокупности внешних эффектов, с учётом сложившейся институциональной структуры – остаётся открытым. Если придётся увеличить налоги в целом для экономической системы, так много будет эффектов отрицательных, это при соответствующем состоянии экономики может привести к росту цен и снижению поступлений в бюджет, так что субсидии в рамках положительных внешних эффектов станут невозможны. Тем самым, исправляя один внешний эффект на микроуровне, нужно учитывать, что совокупность внешних эф-

фффектов для экономической системы может дать в случае их выправления иной результат. Вытекающей из «теоремы Коуза» антипигувианский рецепт снятия внешних эффектов через договорённости между агентами за счёт низких транзакционных издержек, также не выдерживает критики по причине внутренних свойств самой «теоремы», о которых вёл разговор выше [2]. Таким образом, экономисты должны учитывать те ограничения, которые закладываются в описание, которое часто не воспринимается ими как модель, но на самом деле является подлинной моделью, упрощением ситуации. Вытекающие из описания объяснения также являются, по сути, объяснительными моделями. Описывая реальность, требуется учитывать аспекты её упрощения, закладываемые в само описание, формируя тезис или принцип; также закладывается общая установка – правило для дальнейшего анализа. Иными словами, экономическая наука также является институциональным объектом, со всеми вытекающими последствиями. Именно это обстоятельство обычно не учитывается, происходит абсолютизация многих видов моделей, затем со сменой этапа развития экономического знания возникает критика этого же типа моделей, возникновение новых и так далее. Эволюционное моделирование в отличие от институционального моделирования рассматривает эволюционный процесс, связанный с конкретным элементом – объектом эволюции, используется эконометрикой, рассматривая объекты агрегаты – экономические системы, фирмы или, применяя биологическую аналогию, – популяцию фирм. Конечно, никто не запрещает учитывать качественное состояние объекта эволюции, например, сложившиеся рутины фирмы. Однако моделирование рутин в связке с изменением макропараметров становится нелёгкой задачей, попытки решения которой имеются, но вот большого прогресса в этом деле пока не наблюдалось. Конечно, многое зависит от постановки задачи. Возможно, такие сложные связи и трудности по их моделированию не стоят ожидаемого результата, который следует получить. Эволюционные модели предполагают использование базовых понятий: естественного отбора, изменчивости, наследственности, мутаций, селекции, обучения и процессов запоминания (особо важных в использовании моделей с искусственным интеллектом). Эти процессы являются атрибутом эволюции систем. Каждая модель может предполагать наличие – доминирование какого-то элемента, либо предполагать все элементы или их какое-то их число. Такое представление уже будет модельным, так как явно не учитывает изменение самого доминирования со временем. Это создаёт сложности эволюционного моделирования. В основе создания эволюционной модели – проектирование «искусственного мира»,

включая и институты, и предоставление этому миру самостоятельной жизни с наблюдением, куда приведёт систему эта самостоятельная жизнь и что в ней надо бы изменить [2]. Исходя из приведенных понятий эволюционной экономики, можно выделить и несколько базовых подходов, широко используемых в научной литературе, к созданию эволюционных моделей: – селекционные модели, использующие аппарат эволюционной теории игр, задающие условия отбора и конкуренции в рамках эволюционирующей системы (в таких моделях используется равновесная логика, либо ситуация рассматривается вокруг равновесия); – модели мутаций, использующие теорию игр, сводимые к оценке процедур внутренних изменений объекта (фирмы) и выбора стратегии фирмой на основе и под воздействием этих изменений; – модели эволюции с эффектом обучения, когда изменяемые объекты накапливают и используют знания, обучаются, демонстрируя различные виды приспособления; – модели взаимодействия агентов по изменяемым стратегиям, когда стратегия одного агента зависит или не зависит от стратегии другого агента (это типичная теория игр, только скорректированная на применение элементов искусственного интеллекта, агентоориентированные модели); – модели нейросетей и генетические алгоритмы, предполагающие учёт сложных схем отбора, стохастичность процессов выбора. Эти типы эволюционных моделей используются на микро- и макроуровне анализа, однако применительно к макроэкономической системе широко применяется классическая эконометрика. Таким образом, модели эволюции институтов, включающие названные подходы, также составляют подходы и к институциональному моделированию, однако институты – это правила, прежде всего, хотя при широкой трактовке можно отнести к ним организации и фирмы. Если исходить из того, что правила формируются исходя из силовых задач развития экономики, обладают принуждением и имеют чётко выраженный генератор в лице законодательной власти, которая должна действовать на основе хотя бы каких-то принципов институционального планирования, то «объективизация» эволюции правил будет носить очень далёкий от жизни характер [2]. Как видим, эволюционное моделирование пользуется механическими и биологическими аналогиями, использует метод социоконфигураций. В связи с чем выделяются также три типа эволюционных моделей:

- 1) агрегатного типа, рассматривающие изменение объекта, коим может быть и институт, в общих параметрах, а именно: объём производства, инвестиций, издержки транзакций, число членов популяции, диффузии технологий и т.д. По сути, эти модели являются

динамическими макромоделями, отражающими изменения макропараметров изменяемого объекта;

- 2) модели биологических, химических и физических аналогий, когда в основу эволюции (изменения объекта) закладывается тот или иной принцип из названных областей знаний (например, модель конкуренции «хищник – жертва», задаваемое уравнением Лотки-Вольтерра, брюсселятор Пригожина и др.);
- 3) модели социо-конфигураций, которые дают макроскопическую динамику за счёт вероятностного феноменологического описания микроэлементов системы [2].

В эволюционных моделях широко используется биологическое представление о популяции. Особый интерес с этих позиций вызывает механизм мутаций на уровне фирмы и на уровне популяции в целом. И фирмы, и популяции фирм рождаются, взаимодействуют, накапливают и обмениваются знаниями, умирают по определенным правилам, которые изменяются. Но изменяются они «правила» тоже в соответствии с некоторыми правилами. Следовательно, возникает иерархия правил, и явно проблема регрессии, где каждое правило, находящееся на более высокой ступени иерархии, задает правила низших ступеней иерархии и способы их изменения. При этом вопрос: «кто проверяет проверяющих», значит, кто и на основании чего изменяет верхние иерархические ступени институтов и управления – остаётся актуальным в современном обществе. Верхушка пирамиды – правила, заключенные в конституции страны, особенность которых в том, что они задают способ изменения самих себя, в отличие от иных правил. Конституция обычно устанавливает, каким образом она может быть разработана и принята. Конституционные правила определяют формальную сторону политических, экономических, правовых, идеологических и прочих процессов, происходящих в современном обществе. Интересный и достаточно сложный вопрос, на который пока нет вразумительного ответа, касается влияния стабильности метаправил и частоты их изменения, а также общего числа и содержания правовых процедур, определяющих законы функционирования экономических агентов, на экономическое развитие стран. Как видим, институционально-иерархический аспект эволюции современной экономики очень важен. Математическими моделями он может быть прояснён, но не решён – в этом специфика эволюции данных правил и общественной системы в целом. Однако применение эволюционных моделей не означает, что «реальная эволюция», то есть наблюдаемая, пойдёт по той траектории, что указала модель. Проблема в том, что непредсказуемы модели поведения и взаимодействия

элементов, что трудно учесть в модели. Скорее всего, правильнее получать несколько траекторий движения и пытаться определить, что нужно сделать для развития экономики по признаваемой желательной траектории. Множественные искажения информации способствуют стохастическому изменению моделей поведения. Применительно к фирме и совокупности фирм – популяции (генетически близких), моделированию подвержен процесс входа в отрасль, рождения новых фирм, старения и умирания (банкротство, поглощения и разделения) фирм – выхода из популяции, отдельно и в меньшей степени – процесс генетических модификаций, реструктуризации фирм. Эволюция в моём понимании – это изменение объекта и системы в целом, представленной набором этих объектов, который также изменяется, но это, прежде всего, структурное изменение того или иного вида. Созданные за несколько десятилетий двадцатого века эволюционные модели посвящены фирмам, популяциям фирм, секторам и экономическим системам высокого уровня (странам). Применяемый модельный ряд с трудом включал изменчивость институтов. Модели эволюции институтов с формальной точки зрения уступали названным моделям, поскольку в основном сводились к описательному и объяснительному классу моделей, в силу специфики моделирования институтов. Нужно особо заметить, что создание эволюционной модели само по себе выступает институтом для экономического анализа и его результатов, следовательно, для дальнейших мер экономической политики. В отдельные моменты принуждающая сила такого института оказывается довольно высокой. Обобщая, отметим, что эволюционные модели базируются на следующих исходных позициях: – естественном отборе, наследственности признаков, мутации и селекции, поэтому моделируют именно эти свойства применительно к экономическим объектам и агентам; – динамических изменениях, включая переходные состояния и трансформацию систем; – рождение, жизнь и смерть – разрушение систем, объектов; – взаимодействие агентов и передача знаний, эффекты гиперселекции и кумулятивный эффект, а также эффект «созидательного разрушения», на котором ранее строился целый класс эволюционных моделей в рамках не-ошумпетерианского направления эволюционной экономики; – эволюционное моделирование как научный подход использует эконометрику, новые статистические процедуры и компьютерные эксперименты и имитации [2]. Вместе с тем в рамках эволюционной экономики используется и принцип новых институционалистов – ограниченной рациональности, агенты стремятся к прибыли, выступающей залогом «эффективной эволюции». Иными словами, бесприбыльная эволюция вроде не рассма-

тривается. В итоге пропадает, не учитывается целый пласт моделей поведения агентов, не связанных с нацеленностью на прибыль. Кстати, сводить технологические изменения (прогресс) также к прибыли не уместно, так как движущие факторы технологических изменений далеко не всегда детерминированы одной прибылью, стремлением к ней, да и вес этой детерминации постоянно изменяется. Так, Р. Нельсон и С. Уинтер используют межвременную оптимизацию, идентификацию равновесных состояний в рамках своих эволюционных моделей фирмы и популяции фирм, исследуя вопросы технологических изменений. Так или иначе, но эволюционные модели помогают понять закономерности – эндогенные и экзогенные причины – экономического роста системы. Иными словами, в отличие от известных моделей роста, способных пролить свет на феномен роста в короткой и средней временной перспективе, эволюционные модели призваны дать трактовку долгосрочному экономическому росту. Конечно, это далеко не единственное назначение и функция эволюционных моделей, так как они способны выявить законы связей, подтвердить или опровергнуть те или иные модели поведения агентов, выбрать наиболее вероятный исход. Это совсем не означает, что именно так и будет происходить на практике. Любой вид моделирования, приводящий к модели как к упрощению реальности, либо, в отдельных случаях, имитации реальности, предполагает исполнение некоторых стадий, последовательность которых имеет определяющее влияние на качество модели и дальнейшее её использование. Первая стадия – это изучение свойств реальной системы, объекта, модель которых требуется сформировать, с акцентом на те свойства и задачи, которые попадают в область рассмотрения, например, изменение объекта по неким параметрам, либо поведение агента относительно выбранного другого агента и т.д. Вторая стадия – введение исходных установок модели, выбор типа модели под конкретную задачу и формирование алгоритма моделирования. Третий этап – изучение свойств модели, тестирование модели на неких примерах, отладка с учётом ограничений модели, например, численных ограничений и т.д. Четвёртый этап - применение модели на эмпирических данных по конкретному объекту или системе. Пятый этап – интерпретация результатов и согласование с эмпирическими фактами функционирования данного объекта, системы, с определением необходимости совершенствования модели, уточнения, расширения либо пересмотра модели или же отказа от данного типа модели. Для принятия окончательных решений также необходимо располагать исследователю некими критериями или принципами и видеть, нарушаются они или нет, следовали ли им на этапе создания

модели, либо нет. Для таких решений потребуется ввести ряд исходных принципов, в частности, принципов институционального моделирования. Эволюционные модели эндогенного роста должны учитывать набор технологий, применяемых в экономике, причём даже на границе инвестиционных возможностей, темп технологических изменений, зависимый от конкретных условий экономики, институтов, а также то, что технология сама может быть в модели рассмотрена как сложный институт, доступность знаний для агентов. Тем самым данные модели имеют явную или неявную цель – установить связь между технологическими изменениями и экономическим ростом. Даже модель имитации сегодня требует вложений в НИОКР, поэтому понадобится определить структуру инвестиций, осуществляя нетривиальный выбор. Проблема в том, что отдельные решения могут быть отложены и финансироваться позже в научно-технической сфере. Известны случаи, когда не удавалось реализовать объекты военно-космической техники в силу больших текущих затрат, в том числе на НИР. Однако со временем, когда были изучены принципы и технические решения, касающиеся данного объекта, либо доступна его имитация, при условии создания его за рубежом, то принималось необходимое решение. Модели не могут учесть подобных, можно сказать, «институциональных решений». Наиболее крупные недостатки эволюционных моделей можно обозначить в следующих позициях.

Во-первых, мало учитываются взаимодействия структур как изменяющихся правил (для перетекания ресурсов между видами деятельности), технологий как институтов, а также структура НИР.

Во-вторых, используются линейные схемы входа-выхода, выбытия агентов, а также отвлечения ресурсов согласно принципу «созидательного разрушения», что далеко от наблюдаемых сегодня явлений в технике и технологическом развитии.

В-третьих, институциональные изменения различных видов с большим трудом включаются в эволюционные модели.

Например, свойства необратимости изменений, кумулятивного эффекта или эффекта гиперселекции требуют дополнительных исследований в рамках эволюционной экономики. В-четвёртых, разделение факторов на экзогенные и эндогенные требует согласования их связи в рамках моделей, ибо действие оказывает и та, и другая группа одновременно. В-пятых, эволюционные модели эндогенного роста используют функцию диффузии инноваций и научно-технических изменений, привязываясь (задаваясь) неким вероятностным законом распределения, что является сильным допущением модели, так как в эволюции не известен закон рас-

пределения заранее, причём нет никаких гарантий, что он сохранится на некотором и длительном интервале времени. В итоге описывается развитие согласно закону, которого нет в действительности, что резко снижает полезность модели. Выйти из такого положения можно за счёт моделирования «переключения» агентом стратегии своего развития, с переходом с одной траектории развития на другую при данных институтах и их изменении.

Тогда получится несколько сценариев, связанных с переключением в поведении агентов, и можно вести речь об условиях каждого варианта. Конечно, чем выше прибыль фирмы, тем вероятность имитации ниже, при прочих равных, так как фирма имеет ресурс на развитие. Но такое правило отнюдь не является панацеей, хотя модель имитации может быть выгодной на разных этапах эволюции и при высокой прибыли, так как требует меньше затрат и меньше риска, но приносит и меньшую прибыль, так что фирме приходится выбирать свою стратегию развития. Этот выбор, условия и правила также должны подпадать под задачи эволюционного моделирования. Следовательно, эволюционное моделирование не может дать окончательного ответа на вопрос о выборе стратегии развития, являясь только вспомогательным элементом к этому выбору, причём доступным не всем агентам, осуществляющим сам выбор. Институциональное моделирование является, на мой взгляд, одним из сложных видов моделирования не только потому, что использует множество различных моделей (подходов), но и потому, что имеет существенные элементы – модели качественного характера, отражающие состояние институтов по содержанию. По крайней мере, учёт содержания правила и его изменения требуется учитывать, чтобы модель была мало-мальски правдоподобной.

Список литературы:

1. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем — М.: Наука, 2004. 240 с.
2. Литвиненко И.Л. Архитектура построения и оценка инновационного потенциала региона. // Креативная экономика. 2015. Т. 9. № 7. С. 815-836.
3. Макаров В.Л. Социальный кластеризм. Российский вызов — М.: Бизнес – атлас, 2010. 272 с.
4. Макаров В.Л. Исчисление институтов. // Экономика и математические методы. 2003, №2, Т.39. С.14-37.

5. Полтерович В.М. Общий институциональный анализ и проектирование реформ / Журнал новой экономической ассоциации, 2013. №1(17). С. 180-188.
6. Полтерович В.М. Элементы теории реформ — М.: Экономика, 2007. 447 с.
7. Попов Е.В. Институты. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2015. 712 с.
8. Попов Е.В. Институты – транзакционная теория// Институты современной экономики. Том 4 — СПб: Алетейя, 2015. С. 63-86
9. Попов Е.В. Институциональное моделирование: научный доклад на Секции экономики ООИ РАН / Е. В. Попов. — Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2008. 87 с.
10. Попов Е.В. Эволюция институтов минэкономики — М.: Наука, 2007. 542 с.
11. Сухарев О.С. Эволюционная экономическая теория институтов и технологий (проблема моделирования) — М.: Ленанд, 2017. 140 с.
12. Сухарев О.С. Теория реструктуризации экономики: принципы, критерии и модели развития — М.: Ленанд, 2016. 256 с.

УДК 339. 138
ББК 65.291

Ю.А. Пешкова

Научный руководитель: к.т.н., доцент Е.А. Синельникова

ПРОДВИЖЕНИЕ БИЗНЕСА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

PROMOTION OF BUSINESS IN SOCIAL NETWORKS

ПЕШКОВА Юлия Алексеевна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: yuliya.peshkova.99@mail.ru).

Научный руководитель:

СИНЕЛЬНИКОВА Елена Александровна – к.т.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: alenasin@gmail.com).

PESHKOVA Julia Alekseevna – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: yuliya.peshkova.99@mail.ru).

Research Supervisor:

SINELNIKOVA Elena Alexandrovna – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: alenasin@gmail.com).

Аннотация. *Статья посвящена развитию ведения бизнеса и его интеграции с интернет-технологиями и социальными сетями, содержит анализ роста онлайн-торговли в современном мире.*

Ключевые слова: *online-торговля, интернет технологии, социальные сети.*

Abstract. *The article is devoted to the development of business and its integration with Internet technologies and social networks, and includes an analysis of the growth of online trading in the modern world.*

Keywords: *online-trade, Internet technologies, social networks.*

Совсем недавно использование интернета предпринимателями в основном сводилось к коммуникациям через электронную почту. Сегодня же сложно представить эффективно работающую компанию как мини-

мум без собственного сайта. Роль, выполняемая всемирной сетью, в сфере бизнеса намного шире, чем просто ускоренная коммуникация с клиентами, партнерами и поставщиками. С его помощью заключаются сделки, предоставляется обширный доступ к рекламной сфере, проводятся платежи, и совершается обратная связь и как следствие всего этого – увеличивается объем рынка для конкретной компании. Это позволяет обеспечить устойчивый тренд развития организации, обеспечить ее конкурентоспособность [5].

Джеффри Мур – известный специалист в области роста и развития рынков и их влияние на бизнес-стратегии компаний, в настоящее время директор-распорядитель консалтинговой фирмы TGC Advisors, базирующейся в Калифорнии и оказывающей услуги по разработке стратегии, в свое время сказал – «Продажи – это и есть социальный нетворкинг». Не вызывают сомнения и слова Тима Кендалла директора по монетизации Facebook – «Реклама в Facebook не выглядит как реклама, поскольку исходит от ваших друзей».

В настоящее время развитие интернет индустрии накладывает огромный отпечаток на развитие любой сферы бизнеса. В таблице 1 рассмотрены тенденции изменения в технологиях продвижения бизнеса на рынке.

Таблица 1 – Трансформация ведения бизнеса с 2003 по 2018 гг.

	2003–2008 года	2017–2018 года
Реклама	В печатных изданиях и на телевидении, прямая реклама в точках продаж, метод «сарафанное радио»	Email – рассылки, тематические форумы и сайты, поисковые системы, личные блоги и сайты, социальные сети.
Коммуникация с клиентом	Лично, при помощи телефона	Через Email, социальные сети и форумы, с помощью операторов call-центров.
Обучение	С живым присутствием учащихся	Онлайн обучение навыкам и умениям, у понравившегося преподавателя, из любой точки мира при этом, не выходя из дома.

	2003–2008 года	2017–2018 года
Продажи товаров/продуктов/услуг	Из рук в руки, в реальных (традиционных магазинах)	При помощи интернет-магазинов, сайтов, групп в социальных сетях, через посредников в интернете в любую точку мира.

Источник: составлено автором на основе [4].

Проанализируем, какие возможности открывает перед бизнесменами использование современных Интернет-технологий:

- неограниченные возможности по поиску деловых партнеров, организации и распространению рекламы и продвижению своих товаров услуг;
- организация виртуального офиса, коммуникации с отдаленными представителями и филиалами, продажа услуг онлайн, выходя за рамки географического расположения компании;
- своевременное получение обратной связи от непосредственных клиентов и гибкое реагирование на отзывы, позволяя, тем самым, повышать качество услуг;
- проведение маркетинговых исследований, рекламных кампаний, быстрый анализ эффективности рекламной стратегии;
- участие в электронных торгах, ярмарках, распродажах, аукционах;
- безналичные дистанционные расчеты с клиентами;
- работа 24 часа в сутки 7 дней в неделю и многие другие [2].

По данным Statista, розничные продажи онлайн-торговли во всем мире составили 2290 миллиардов долларов США, и ожидается, что в 2018 году они вырастут до 2774 млрд (рисунок 1) [3]. Таким образом, ожидается, что продажи глобальной электронной торговли будут демонстрировать рост на 20%, что является огромным числом для бизнеса и, безусловно, является устойчивой тенденцией без признаков на снижение.

Такой же устойчивый рост идет на долю электронной коммерции, увеличение ее глобальной доли в розничной торговле, которая составляла 10,1% в 2017 году, прогнозируется до 11,6% в 2018 году. Также количество онлайн-покупателей во всем мире на 2017 год составляло 46,4%, и увеличилось до 47,3% в 2018 году [1].

В глобальном масштабе электронная коммерция является сильно растущей областью без признаков снижения в 2018 году. Она остается популярным выбором для инвестиций и новых предприятий, а дальнейший

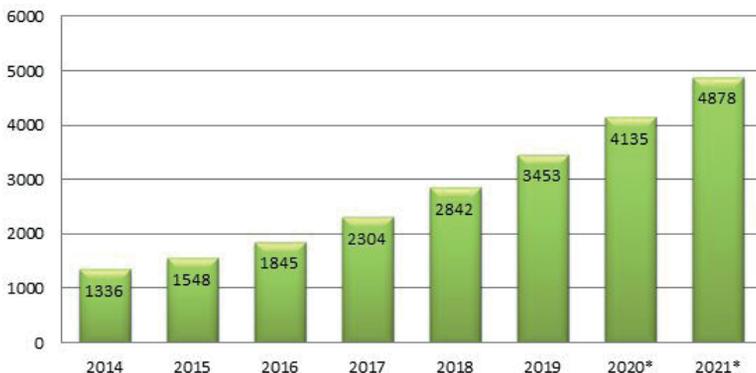


Рисунок 1 – Объем онлайн-продаж по всему миру с 2014 по 2021 гг.
 Источник: составлено автором на основе [3].

рост будет способствовать разработке специальных методов, технологий и, конечно же, росту конкуренции.

Современные Интернет-технологии предлагают ряд эффективных инструментов для ведения успешного бизнеса в режиме онлайн. Это блоги и сайты, площадки социальных сетей и специализированные форумы (чаты), e-mail-рассылки различной направленности, контент-маркетинг, игровые механики, различные виды рекламы, SEO-продвижение и т.д.

Интернет стал отличной возможностью значительно расширить бизнес-процессы и процессы. Сегодня, для этого широко используются социальные сети. Только в Instagram 80% людей следуют хотя бы одному бизнесу. Однако не каждая платформа для социальных сетей подходит для любого бизнеса. Вы должны инвестировать свое время и навыки в те платформы, которые будут эффективны для конкретного бизнеса. Рассмотрим самые популярные социальные сети.

Даже несмотря на недавние утечки и негативную прессу, Facebook по-прежнему остается самой популярной социальной сетью, и у каждого бизнеса должна быть страница в Facebook. При правильном использовании страница Facebook может быть неоценимой для малого бизнеса. Вы можете использовать Facebook, чтобы делиться всем, начиная с фотографий новых товаров до важных обновлений компании. Имея бизнес-аккаунт, Вы получаете доступ к мощным рекламным инструментам и углубленной аналитике. Бизнес-страницы также имеют множество параметров настройки, и можно передать пользователям контактные данные, часы работы, информацию о продуктах и услугах и многое другое [6].

Сеть Instagram становится все более популярной. От Instagram Live до Instagram Stories нет недостатка в инструментах, которые компании могут использовать для продвижения своих услуг и продуктов. Instagram – это визуальная платформа, полностью основанная на фото и видео постах. Важно отметить, что эта платформа практически полностью мобильна. Большинство художественных ниш, как правило, преуспевают в Instagram, но это может не подходить для вашего бизнеса, в зависимости от вашей отрасли. В любом случае, важно, чтобы человек, управляющий вашей учетной записью, хорошо разбирался в деталях и обеспечивал фотографии хорошего качества.

Хотя Twitter отлично подходит для коротких обновлений и обмена ссылками на сообщения в блогах, не все компании используют эту сеть. В Твиттере вы можете поделиться короткими сообщениями (не более 240 символов), видео, изображениями, ссылками, опросами и многим другим. Если же у вас бизнес, требующий визуального восприятия потребителями, или у вас нет блога, эта социальная сеть не очень эффективна [6]. Тем не менее, многие компании, такие как Wendy's, преуспевают в Твиттере, так как создают «уникальный голос бренда» на платформе. Другие компании используют эту платформу для обслуживания клиентов, которые также активны на платформе.

Таким образом, если существует интересный контент, Twitter – это отличный инструмент для быстрого распространения информации. Необходимо не просто делиться своими ссылками или медиа, но и передавать интересную информацию от других пользователей.

Pinterest – это визуально ориентированная платформа, которая позволяет пользователям сохранять и отображать контент путем «закрепления» цифровых досок объявлений, которые можно упорядочить по категориям. Например, у личного пользователя может быть доска с информацией для закрепления рецептов, другая доска, посвященная фотографии, и так далее. Платформа также имеет ряд специальных типов контактов, называемых Rich Pins, которые различные бренды могут использовать для добавления конкретной информации, например, сведения о продукте и даже карты местоположения. Pinterest отлично подходит для продвижения бизнеса, занимающего определенную нишу. Популярными категориями на сайте являются проекты DIY, мода, упражнения, красота, фотография. Это не означает, что компании других сфер бизнеса не могут добиться успеха на данной платформе, но это делает Pinterest особенно хорошим маркетинговым инструментом для компаний в перечисленных областях.

YouTube – это платформа для обмена видео, где люди могут просматривать, загружать, оценивать, делиться и комментировать контент. В настоящее время этот сайт принадлежит Google и является огромным центром новостей и развлечений. У многих компаний на YouTube есть творческий, визуальный или образовательный компонент, который позволяет продвигать бизнес. Существует субкультура влиятельных людей, которые публикуют частые видео и поддерживают большую аудиторию, поэтому компании сотрудничают с YouTubers для размещения продуктов, потому что эти пользователи уже привлекли аудиторию.

Таким образом, для эффективного продвижения фирмы на рынке в текущий момент времени важно использовать такой инструмент как социальные сети, который позволяет своевременно реагировать на новые тенденции рынка и находить новых потребителей.

Список литературы:

1. Добрева К. Глобальные тенденции и статистика электронной коммерции (2017-2018). [Электронный ресурс]. URL: <https://amasty.com/blog/global-e-commerce-trends-and-statistics-2017-2018/> (дата обращения: 27.11.2018).
2. Кордыш М. «Интернет-технологии в современном бизнесе: преимущества и рекомендации». [Электронный ресурс]. URL: <http://kirulanov.com/internet-texnologii-v-sovremennom-biznese-preimushhestva-i-rekomendacii/> (дата обращения: 25.11.2018).
3. Официальный сайт «Statista». Статистический портал. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.statista.com/statistics/379046/worldwide-retail-e-commerce-sales/> (дата обращения: 26.11.2018).
4. Официальный сайт «Marketing Gamers». [Электронный ресурс]. URL: <http://kirulanov.com/> (дата обращения: 26.11.2018).
5. Синельникова Е.А. Современный подход к формированию устойчивой стратегии развития организации // Человек. Общество. Инклюзия. 2016. №4 (28). С. 65-73.
6. Saige Driver «Social Media for Business: A Marketer's Guide». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.businessnewsdaily.com/7832-social-media-for-business.html> (дата обращения: 27.11.2018).

УДК 327.64
ББК 65.62

В.А. Рачицкая
Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

МЕСТО И РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

THE PLACE AND ROLE OF ORGANIZATIONAL CONFLICT IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

РАЧИЦКАЯ Виктория Александровна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: tosha.r13@yandex.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтъевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivnenko@ya.ru).

RACHITSKAYA Victoria Alexandrovna – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: tosha.r13@yandex.ru).

Research supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivnenko@yandex.ru).

Аннотация. В данной статье автором рассматриваются организационные конфликты, их место и роль в управлении организацией. Также рассматриваются последствия конфликтных ситуаций для организации.

Ключевые слова: конфликт, организация, роль конфликта.

Abstract. In this article the author considers organizational conflicts, their place and role in the management of the organization. The consequences of conflict situations for the organization are also considered.

Keywords: conflict, organization, role of conflict.

Конфликты существуют столько времени, сколько существует человек. В некоторых исследованиях родоначальников теории конфликтов считается Гераклит, встречаются ссылки на Сократа и Платона. Начало

современным теориям конфликта положили исследования ряда немецких, австрийских и американских ученых-социологов, выполненные в начале XX века: Г. Зиммеля, Л. Гумпловича, Д. Смолли, У. Самнера.

Организационный конфликт неизбежен. Ни одно предприятие не является свободным от конфликтов. Однако его влияние зависит от того, как им управляют. Конфликт на организационном уровне имеет как преимущества, так и недостатки. Если конфликт не разрешен, то на начальных этапах он проявляется в явном поведении, направленном на то, чтобы намеренно блокировать усилия друг друга по достижению их целей.

Организационный конфликт может иметь несколько полезных преимуществ. В целом организационный конфликт приводит к изменению стиля и культуры труда. Определение причины организационного конфликта и предложение решения вызывает изменения в рабочей среде. Люди подпитываются организационным конфликтом. Это заставляет людей продвигаться к успеху, давая им денежные выгоды и предотвращая скуку. Организационный конфликт, когда он признается в нужное время, открывает новые и эффективные каналы связи. Организационный конфликт воспитывает людей, помогая сотрудникам узнать много о себе, а также других. Последствия конфликта могут привести как к укреплению корпоративной культуры и отношениям между сотрудниками, так и увеличению разобщенности коллектива. Организационный конфликт дает фирмам возможность перестроить свою внутреннюю культуру и разрешить конфликт таким образом, чтобы он не влиял на ценности поставщиков и клиентов [2]. Организационный конфликт позволяет менеджерам пересмотреть свои цели и роли. Это позволяет улучшить взаимоотношения между сотрудниками и помогает в улучшении общей производительности предприятия. Организационный конфликт помогает людям выйти из их рамок стандартного мышления и внедрять лучшие идеи. Конфликт побуждает к творчеству сотрудников. [1]

Организационный конфликт способствует неструктурированному мышлению, которое очень важно для решения проблем с неопределенными условиями. Зарождение организационных конфликтов часто помогает сотрудникам думать легко и более продуктивным способом. [3]

Когда возникает конфликт на рабочем месте многие небольшие организации и семейные предприятия не готовы к нему. Для того чтобы вернуть команду в нужное русло, требуется тщательная разработка корпоративной политики.

Существуют 9 оптимальных советов для руководителей по разрешению конфликтов в компании.

1. Понять и оценить реакцию людей на конфликт, когда сотрудники имеют резкую эмоциональную реакцию на рабочий спор, весь их внутренний защитный механизм может прибегнуть к борьбе или бегству, и их способность думать и рассуждать, как правило, занимает второе место. Лучшая стратегия заключается в том, чтобы общаться с участниками конфликта, после того, как гнев и расстройство рассеялись. Спор с кем-то, кто эмоционально спровоцирован, обычно ведет в никуда.

2. Нужно осознавать, как проявляете себя как лидер при разрешении конфликтных ситуаций. Знайте, кто Вы, как Вы сами справляетесь с конфликтом, и какое влияние Вы оказываете на данную ситуацию. Не каждый может хорошо реагировать на Ваш стиль управления, и будут времена, когда Вам, возможно, придется адаптироваться и продемонстрировать лучшие лидерские качества.

3. Учитывайте мнения всех сторон, участвующие не хотят слушать, что они не правы. На самом деле, диалог часто прекращается, когда кто-то оказывается неправ. Присутствуют ли лидеры в Вашей организации, создающие конфликт, не позволяя другим иметь голос или делать вклад? Являются ли члены команды слишком праведными, чтобы способствовать работе команды? Важно всегда учитывать разные точки зрения.

4. Необходимо добраться до корня проблемы. Иногда конфликт – это проявление более глубокой проблемы, либо на уровне руководства, либо на уровне подчиненных [2].

5. Принимать людей такими, какие они есть, и что каждый человек по своему обрабатывает информацию и принимает решения. Знание того, как члены Вашей команды подходят к своей работе, дает бесценное понимание, позволяя им использовать силу других, а не дискредитировать их стили работы или привычки.

6. Осуществлять регулярную обратную связь через заседания. Стоит рассмотреть вопрос о еженедельных собраниях или планерках с целью лучшего понимания, что работает, а что нет. Это позволит Вам решать вопросы, когда они маленькие, прежде чем они разовьются.

7. Можно уменьшить риск возникновения конфликтов, если вовлечь работников в создание определенных кодексов, правил [2]. Инвестирование времени на создание протокола по урегулированию конфликтов принесет огромные дивиденды в долгосрочной перспективе.

8. Быть бдительными и соблюдать меры, которые разработала команда. Однако, как только будут разработаны четкие руководящие принципы урегулирования конфликтов и коммуникации, они должны осуществляться стратегическим и последовательным образом.

9. У Вас есть правильные люди? Если член команды плохо работает или создает конфликты, стоит оценить мастерство этого человека. Может он лучше вольется в другую команду или подойдет на другую должность, либо он мешает развитию Вашей организации.

Список литературы:

1. Аширов Д. А. Организационное поведение: – М.: Проспект, 2016. 360 с.
2. Литвиненко И.Л. Менеджмент. / Учебное пособие для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих программы высшего образования по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) / Москва, 2016. 168 с.
3. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организаций», «Управление персоналом»: – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 175 с.
4. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник: – М.: ИНФРА-М, 2017. 384 с.

УДК 338.24
ББК 65.5

А.Д. Смирнова
Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ
ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ**

**MODERN TRENDS OF DEVELOPMENT
OF GLOBAL ECONOMIC SYSTEM**

СМИРНОВА Анна Дмитриевна – студент 2 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: smirnovaa199@mail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivinenko@ya.ru).

SMIRNOVA Anna Dmitrievna - the 2nd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: smirnovaa199@mail.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associated Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivinenko@yandex.ru).

Аннотация. В настоящей статье автором рассматриваются ключевые тенденции глобальной экономической системы, их формирование и влияние на мировую экономику.

Ключевые слова: глобальная экономическая система, мировая экономика, глобализация, интернационализация, регионализация, либерализация, транснационализация.

Abstract. This article discusses the key trends of the global economic system, their formation and impact on the world economy.

Keywords: global economic system, world economy, globalization, internationalization, regionalization, liberalization, transnationalization.

В настоящее время мировая экономика претерпевает ряд изменений под влиянием определенных факторов, которые сформировались в тенденции и закономерности к концу XX века. Исследования направлений развития глобальной экономической системы помогают спрогнозировать дальнейшие изменения в хозяйственной жизни регионов и мира в целом.

Основными тенденциями мирового хозяйствования являются глобализация, интернационализация, регионализация, либерализация и транснационализация.

Наиболее значимой тенденцией современности, является глобализация или мировизация. Под мировизацией, национальных хозяйств понимается создание и развитие международных, мировых производительных сил, факторов производства, когда средства производства используются на международном пространстве. Глобализация проявляется в создании отдельными компаниями хозяйственных объектов в других государствах и развитии наднациональных форм производственных связей между различными национальными хозяйствами.[2]

Процессы интернационализации и глобализации экономической жизни протекают взаимосвязано, поэтому часто не проводят четкого разграничения данных терминов, понимая под глобализацией пространственное объединение рынков, разделенных экономическими или государственными границами, или высшую на данный период степень интернационализации.

Стоит отметить, что основой современной глобализации является капиталистический способ производства, который характеризуется частной собственностью, использованием наемного труда и конкуренцией за максимальной прибылью на вложенный капитал. При этом роль ведущих акторов экономического развития национальное государство уступает транснациональным субъектам: ТНК и национальным структурам мирового согласования и управления.

Анализируя процессы глобализации, мировизации позволяет определить степень единства мировой хозяйственной системы, роль и положение в ней национальных хозяйств.

Интернационализация, перерастающая в глобализацию, превращает весь мир в поле деятельности ТНК. Однако в последнее время стала заметна такая устойчивая тенденция, как регионализация, характеризующаяся увеличением товарооборота и углублением интеграционных процессов внутри региональных объединений. [1]

Одной из важной особенностью регионализации можно отметить ориентацию развивающихся стран и государств с переходной экономикой в своих внешнеэкономических связях на развитые страны, а не на своих

соседей по регионам. Характер регионализации внешней торговли страны определяет ее валютно-расчетных отношений. Также следует отметить проявление данного процесса в сфере международной торговли знаниями, которая характеризуется наличием центров экспорта и производства в ведущих развитых странах- Западной Европе, Северной Америки и Японии.

Регионализация является базой для международной экономической интеграции. Под интернационализацией понимается вывод звеньев производственных цепочек за пределы национальных государств, включая их в состав разнообразных транснациональных образований. [2]

Результатом данной тенденции являются региональные интеграционные группировки, т.е. экономические союзы нескольких государств, связанных для достижения для определенных экономических и политических целей, единых для все стран-участниц.. Наиболее значимыми интеграционными объединениями современной мировой экономики являются Европейский Союз (ЕС); Северо-Американская зона свободной торговли (НАФТА) и др.

Процесс интернационализации хозяйственной жизни практически всех стран означает сближение и взаимопроникновение национальных экономик на всех стадиях их воспроизводственного процесса.

Либерализация внешнеэкономических связей как тенденция развития мирового хозяйства означает повышение степени открытия национальных экономик для внешнего мира как с точки зрения национальных, так и зарубежных участников мирохозяйственных связей. Снижаются таможенные пошлины на пути международного движения товаров, создается благоприятный инвестиционный климат для привлечения зарубежных инвестиций, менее жесткой становится государственная миграционная политика. [1]

Одной из наиболее значимых тенденций развития мировой экономики является процесс транснационализации экономик государств, уровень которого растет во многом в результате деятельности ТНК. Под транснационализацией понимается процесс расширения международной деятельности промышленных фирм, банков, компаний в сфере услуг и их выхода за национальные границы отдельных стран, ведущий к перерастанию национальных компаний в транснациональные. [3]. Для этой тенденции характерно переплетение капиталов за счёт поглощения фирм других стран, создание совместных компаний, привлечение средств иностранных банков и др.

В настоящее время высшей формой хозяйствования современной экономической системы являются транснациональные корпорации (далее

ТНК). Под ТНК понимается фирма, компания, корпорация, осуществляющая основную часть своих операций за пределами страны, в которой она зарегистрирована (страна базирования), чаще всего в нескольких странах, где она имеет сеть отделений и филиалов, и контролирующая производство и реализацию того или иного товара или услуги [3]. Возникновение и развитие ТНК является следствием логического капитализма в русле упрочнения господства монополии, связанного с финансовым капиталом и формированием единого глобального экономического пространства.

Одной из ключевых особенностей транснациональных структур является их ведущее положение по сравнению с большинством национальных государств. ТНК являются ключевыми субъектами отношений собственности внутри геоэкономической системы, особенно ввиду тенденций к формированию глобальных монополий.

В настоящее время 2/3 мировой торговли осуществляется ТНК, и половина того объема приходится на внутрифирменный оборот. В результате такие корпорации становятся важной составной частью механизма мирового хозяйства, которая во многих случаях имеет собственные интересы, совпадающие или не совпадающие с интересами других составных частей механизма мировой экономики – национальных государств, международных организаций. Опасность размещения ТНК в странах их происхождения и размещения в том, что собственные производственные сети ТНК не только содействуют развитию внешнеэкономической деятельности этих государств, но и нередко оказывают неподвластными государственному регулированию со стороны этих стран.

Таким образом, подводя итог настоящего исследования, отметим, что основные направления развития мирового хозяйствования могут оказывать как положительное влияние на экономики стран – создание международных различных образований для достижения единых целей для всех стран-участниц, так и негативное – значительное влияние ТНК на национальные экономики стран своего присутствия, унификация культуры и др. Грамотный подход к использованию преимуществ тенденций глобальной экономической системы позволит государствам достичь эффективное использование ограниченных ресурсов, данных для удовлетворения безграничных потребностей всего человечества.

Список литературы:

1. Булатова А.С., Ливенцева Н.Н. Мировая экономика и международные экономические отношения: Учебник / МГИМО (университет)

МИД России; Под ред. А.С. Булатова, Н.Н. Ливенцева — Изд. с обновл. — М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013. — 654 с.: 60x90 1/16. (п) ISBN 978-5-9776-0045-3.

2. Ломакин В.К. Мировая экономика / 3-е изд. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 671 С.: ISBN 978-5-238-01121-9.
3. Сапир Е.В. Глобальные стратегии ТНК и формирование международного производства: учебное пособие / Е. В. Сапир. Ярославль: ЯрГУ, 2008.

УДК 33.06
ББК 65.01

В.А. Федотова

Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**РАЗРАБОТКА ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ:
НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ВЫНУЖДЕННАЯ МЕРА?**

**DEVELOPMENT OF FINANCIAL STRATEGY OF THE
ORGANIZATION: A NECESSITY OR A NECESSARY MEASURE?**

ФЕДОТОВА Виктория Алексеевна – магистрант 1 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: viktoriyafedotova97@gmail.com).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна - к.э.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitinenko@ya.ru).

FEDOTOVA Viktoriya Alekseevna – the 1st year Master’s Student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: viktoriyafedotova97@gmail.com)

Research supervisor:

LITVINENKO Inna Leont’evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitinenko@ya.ru).

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к финансовой стратегии зарубежных и отечественных ученых, а также проанализирована роль данной стратегии в развитии предприятия и сделан вывод о том, какой характер носит разработка данной стратегии: вынужденный или необходимый.

Ключевые слова: финансовая стратегия, организация, разработка, необходимость, подход, роль.

Abstract. The article considers the approaches to the financial strategy of foreign and domestic scientists, as well as the role of this strategy in the development of the enterprise and concludes what is the nature of the development of this strategy: forced or necessary.

Keywords: *financial strategy, organization, development, need, approach, role.*

На современном этапе все большее число предприятий осознают необходимость сознательного перспективного управления финансовой деятельностью на основе научной методологии предвидения ее направлений и форм, адаптации к общим целям развития предприятия и изменяющимся условиям внешней финансовой среды. Эффективным инструментом перспективного управления финансовой деятельностью предприятия выступает финансовая стратегия.

По уровням стратегии организации разделяют на 3 вида:



Рисунок 1 – Стратегии развития предприятия

Источник: составлено автором на основе [3].

Место и роль финансовой стратегии неоднозначно оценивается в экономической литературе. Например, И. Бланк представляет финансовую стратегию неким центром в стратегическом наборе организации и выделяет следующие ее существенные характеристики:

- финансовая стратегия предприятия является одним из видов его функциональных стратегий;
- в системе функциональных стратегий предприятия финансовая стратегия занимает одно из ведущих мест;
- финансовая стратегия охватывает все основные направления развития финансовой деятельности и финансовых отношений предприятия;

- процесс разработки финансовой стратегии определяет необходимость формирования специфических финансовых целей долгосрочного развития предприятия, а также предопределяет выбор наиболее эффективных направлений достижения целей;
- финансовая стратегия определяет оптимальные пути распределения дефицитных финансовых и материальных ресурсов;
- финансовая стратегия призвана учитывать меняющиеся условия внешней среды в процессе финансового развития предприятия и адекватно реагировать на эти изменения;
- адаптация финансовой стратегии к меняющимся условиям внешней среды обеспечивается в первую очередь изменениями направлений формирования и использования финансовых ресурсов предприятия.

Загорский считает, что необходимость финансовой стратегии обусловлена тем, что она позволяет планировать объем источников капитала и его использование, планировать денежные потоки и рентабельность и доходность инвестиций, а также прогнозировать рыночную капитализацию.

Если мы говорим об опыте российских ученых, то Давыдова Л.В. и Ильминская С.А. конкретизируют финансовую стратегию в качестве рычага для экономического роста компании. Рекомендуют выделять следующие приоритетные направления развития финансовой деятельности: формирование финансовых ресурсов, выбор направлений инвестиционной деятельности и обеспечение финансового равновесия.

А.Г. Каратуев рассматривает финансовую стратегию как инструмент для реализации целей финансового менеджмента. И.П. Хоминич считает, что финансовая стратегия – это экономическая категория, подчиненная законам рынка, использование фондов финансовых ресурсов из внешней среды свидетельствует о существовании входов и соответственно преобразованных выходов существующей системы.

Экономисты Илышева Н.Н. и Крылов С.И. в своих публикациях отмечают, что «будучи наиболее важной составляющей общей экономической стратегии, финансовая стратегия направлена на достижение в долгосрочной перспективе целей организации в соответствии с ее миссией путем обеспечения формирования и использования финансовых ресурсов, то есть управления финансовыми потоками организации, и прежде всего на обеспечение конкурентоспособности организации».

Резюмируя подходы российских и зарубежных ученых можно сделать следующие выводы о роли финансовой стратегии:

1. Обеспечивает реализацию долгосрочных финансовых целей организации.
2. Помогает произвести оценку реальных финансовых возможностей организации, максимально использует финансовый потенциал и позволяет маневрировать финансовыми ресурсами.
3. Минимизирует возможные финансовые потери организации.
4. Обеспечивает реализацию соответствующего менталитета финансового поведения в наиболее важных стратегических финансовых решениях организации.
5. Формирует значения основных критериев выбора финансовых управленческих решений.

Таким образом, несмотря на ясно видимые различия в определениях и подходах ученых, мы наблюдаем, что все они сводятся к единой мысли о том, что финансовая стратегия является необходимой составляющей общей стратегии организации, так как она обеспечивает четкую взаимосвязь стратегического, текущего и оперативного управления финансовой деятельностью предприятия.

Список литературы:

1. Литвиненко И.Л., Синельникова Е.А. Стратегический менеджмент. / Учебное пособие / Печатается в авторской редакции. Москва, 2015. – 186 с.
2. Литвиненко И.Л., Яковенко С.В. Управление проектами: учебное пособие / Ростов-на-Дону, 2016. – 192 с.
3. Сидорова Ю.С., Родионова Н.К. Анализ финансового состояния и его взаимосвязь с формированием финансовых стратегий предприятия // В сборнике: Статистические методы исследования социально-экономических и экологических систем региона материалы I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 212-215.

УДК 336
ББК 65.05

М.Д. Чернявский
Научный руководитель: к.т.н., доцент Е.А. Синельникова

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ФИНАНСОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN FINANCIAL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

ЧЕРНЯВСКИЙ Михаил Дмитриевич – магистрант 1 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: miska1995@mail.ru).

Научный руководитель:

СИНЕЛЬНИКОВА Елена Александровна – к.т.н., доцент, доцент кафедры управления и предпринимательства, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: alenasin@gmail.com).

CHERNYAVSKIY Mikhail Dmytrievich – the 1st year Master’s Student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: miska1995@mail.ru).

Research Supervisor:

SINELNIKOVA Elena Alexandrovna – Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: alenasin@gmail.com).

Аннотация. *Статья посвящена актуальным вопросам применения различных современных информационных технологий и инструментов в финансовом менеджменте организации с целью обеспечения ее конкурентоспособности.*

Ключевые слова: *информационные технологии, финансы, бенчмаркинг, контроллинг, бережливые технологии.*

Abstract. *The article is devoted to topical issues of application of various modern information technologies and tools in the financial management of the organization in order to ensure its competitiveness.*

Keywords: *information technologies, finance, benchmarking, controlling, lean technologies.*

В современных условиях нестабильной экономики и жесткой конкуренции на рынке обеспечение конкурентоспособности фирмы невозможно без использования современных технологий управления всеми сферами ее деятельности [4]. При этом данный аспект важен для всех направлений: финансового, маркетингового, производственного и т.д.

В это связи интеграция IT-технологий в бизнес позволяет не только добиться конкурентных преимуществ и увеличению прибыльности. Одним из важных направлений внедрения современных технологий является финансовый менеджмент. Высокая скорость изменения финансового сегмента мирового рынка в целом приводит к необходимости использования современных информационных технологий и инструментов в управлении финансами, тем самым позволяя снижать, в том числе и издержки, связанные с осуществлением различных финансовых операций.

Здесь важно последовательный переход от технологий анализа состояния предприятия к конкретным инструментам, выбор которых зависит от вида и особенностей его деятельности. Рассмотрим подробнее данные вопросы.

Финансовый бенчмаркинг, который в настоящее время используется многими предприятиями, представляет собой совокупный анализ финансовых показателей не только своей компании, но и анализ финансовых данных конкурентов. Данный метод позволяет производить сравнительный анализ системы финансового планирования лидера сегмента по отношению к собственной системе движения финансовых и инвестиционных потоков по выбранным ключевым показателям, которые являются точками фокусировки перестроения текущих финансовых показателей. Это важно, так как позволяет выявить сильные и слабые стороны финансового планирования и принять соответствующие решения.

Финансовый контроллинг является продолжением финансового бенчмаркинга и обеспечивает выполнение поставленных им целей. В качестве основы, как правило, выступает контролирующая система, которая концентрирует основные действия на наиболее приоритетных направлениях финансовой деятельности предприятия и выявляет отклонения фактических результатов от плановых показателей. В совокупности, данный инструмент позволяет:

- поэтапно вести контроль за ходом и реализацией поставленных финансовых задач и установленных плановых финансовых показателей;
- вести учёт отклонений фактических финансовых результатов от плановых;

- анализировать темпы роста развития или спада финансового состояния предприятия;
- разрабатывать оперативные управленческие решения.

Внедрение бережливых технологий в настоящее время также является актуальным направлением в деятельности любой фирмы. LEAN-технология (бережливое производство) – это методика систематического повышения эффективности бизнес-процессов, в том числе, в финансовой сфере. Она разработана в Японии и основана на стандартизации оперативной деятельности при непрерывном мониторинге и контроле текущего состояния протекающих внутриорганизационных бизнес-процессов [3]. Данная технология мультифункциональна и за счёт широкого набора инструментов и может использоваться как на производственных предприятиях, так и в сфере оказания услуг, в том числе банковских.

Основными целями бережливого производства в области финансов являются:

- сокращение финансовых затрат на совершение операций;
- нормирование и стандартизация протекающих процессов на основе построения алгоритмов процедур;
- общеорганизационное совершенствование качества в рамках введённого инструментария и его постоянного применения на практике;
- создание системы обратной связи для непрерывного мониторинга протекающих бизнес-процессов.

Если рассматривать более локальный с точки зрения выполняемых задач уровень, то интерес вызывают такие инструменты как блокчейн. Преимуществом данного инструмента является то, что во время проведения финансового оборота или сделки по ценным бумагам компания не работает с клиринговым субъектом (посредником - банком), который выступает в роли покупателя и продавца в данной транзакции для обеспечения заказов между обеими сторонами, а действует напрямую с другой компанией, тем самым снимая с себя издержки в виде комиссии за операцию. Блокчейн представляет собой последовательно выстроенную цепочку связанных между собой транзакционных блоков по определённым для данного списка правилам. Каждый блок имеет присвоенный порядковый номер, а внутри себя – личную информацию, информацию предыдущего блока и дополнительную служебную информацию. Для достоверности проведения операции блоки рассылаются всем участникам цепочки транзакций на подтверждение и выявление ошибок [2]. При условии их отсутствия, каждый участник цепочки записывает входящий транзакционный блок в свою базу данных, а переданный на проверку блок добавляется в основную цепочку,

которая содержит информацию обо всех предыдущих транзакциях и шагах блока. Далее блок переходит от отправителя к получателю.

Современные финансовые сервисы также используются в целях оптимизации различных процессов. Например, такой инвестиционный сервис в виде доверительного управления как ПАММ-счета основан на методе распределённого управления деньгами на открытых инвестиционных счетах брокерами. Возможность размещения средств на нескольких ПАММ-счетах и установлении ограничения убытков по каждому из них позволяет диверсифицировать финансовые риски компании. Такой способ отличается надёжностью, так как управляющий счётом (брокер) не имеет возможности вывода денежных средств со счёта инвестора, а в случае некомпетентности оказываемых финансовых услуг, инвестор может отозвать инвестиции в течение дня. Ещё одним плюсом такого управления является информационная прозрачность, которая выражается в регулярной отчётности о проделанной работе и интерактивном графике доходности, постоянный доступ к которому возможен через используемую информационную систему.

Интернет банкинг, используемый многими компаниями, позволяющий производить управление банковским счётом в любом удобном месте при помощи мобильного телефона или планшета через специализированное приложение, также удобен и эффективен [1]. Осуществление операций требует наличие доступа к интернету и доверенного зарегистрированного устройства в платёжной системе. Он позволяет реализовать большее количество пользовательских сценариев транзакций, так как сюда включено огромное множество операций, выполняемых как банком, так и сторонними сервисами, работающими с картами и счетами клиентов в виде операций с электронными деньгами.

Таким образом, можно отметить, что применение современных информационных технологий и инструментов в финансовом менеджменте любой фирмы позволяет повысить эффективность ее деятельности, существенно сократить временные затраты, что актуально в условиях постоянно растущей конкуренции на рынке.

Список литературы:

1. Бабенко К.А. Роль интернет-банкинга в современной банковской системе // Путеводитель предпринимателя. 2015. № 27. С. 46-56.
2. Генкин А., Михеев А. Блокчейн. Как это работает и что ждет нас завтра. — М.: Альпина Паблицер, 2017. 592 с.

3. Синго С. Быстрая переналадка: революционная технология оптимизации производства // М.: Альпина Бизнес Букс. 2006. С. 331-335.
4. Синельникова Е.А. Обеспечение конкурентоспособности организации в условиях современного рынка. В книге: Управление организацией: проблемы и решения. Москва, 2016. С. 47-61.

УДК 651
ББК 88.8

С.Р. Шарафутдинова

Научный руководитель: к.э.н, доцент И.Л. Литвиненко

**МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ
НА УРОВНЕ ЛИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ**

**STRESS MANAGEMENT METHODS
AT PERSONALITY AND ORGANIZATION**

ШАРАФУТДИНОВА Светлана Ринатовна – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: biserSvet@yandex.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна – к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitivnenko@ya.ru).

SHARAFUTDINOVA Svetlana Rinatovna - the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: biserSvet@yandex.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitivnenko@yandex.ru).

Аннотация. В статье автором анализируются причины стресса на рабочем месте и методы для уменьшения или предотвращения стресса в компании.

Ключевые слова: управление стрессом, стресс на рабочем месте.

Abstract. The article deals with the causes of stress in the workplace and methods to reduce or prevent stress in the company.

Keywords: stress management, workplace stress.

Проблемы, вызванные стрессом, стали серьезной проблемой, как для работодателей, так и для работников. Симптомы стресса могут проявляться как физиологически, так и психологически. Стресс, связанный с работой, обычно вызывается требованиями и давлением как внутри, так

и за пределами рабочего места [3]. Это может быть получено из неопределенности относительно того, куда работу возьмет работник, непоследовательных или трудных ожиданий, межличностных проблем или физических требований.

Хотя важность индивидуальных различий нельзя игнорировать, научные данные свидетельствуют о том, что определенные условия труда являются стрессовыми для большинства людей. Такие доказательства утверждают, что условия труда являются ключевым источником стресса на рабочем месте, и перепроектирование работы следует использовать в качестве стратегии первичной профилактики.

Управление стрессом относится к широкому спектру методов лечения, которые направлены на контроль уровня стресса человека, особенно хронического стресса, для улучшения повседневного функционирования.

Чтобы снизить стресс на рабочем месте, менеджеры могут отслеживать нагрузку каждого сотрудника, чтобы убедиться, что она соответствует их возможностям и ресурсам. [3]

Менеджеры также могут четко и ясно говорить об общих ожиданиях и долгосрочных целях, чтобы гарантировать отсутствие расхождений между тем, что ищет менеджер, и тем, над чем работает сотрудник.

Менеджеры должны учитывать культуру при подходе к проблемам стресса на рабочем месте. Они должны быстро устранить любую возникающую негативную культуру на рабочем месте, такую как издевательства или домогательства, и заменить ее конструктивной рабочей средой.

Если сотрудники испытывают высокий уровень стресса, менеджер может привлечь объективного стороннего консультанта, чтобы предложить новый подход [2]. Но есть много способов, которыми менеджеры могут предотвратить стресс на работе в первую очередь. Сочетание организационных изменений и управления стрессом часто является наиболее эффективным подходом. Среди множества различных методов, которые менеджеры могут использовать для эффективного предотвращения стресса сотрудников, основными темами являются осведомленность о возможных стрессовых элементах рабочего места и вмешательство, когда это необходимо для смягчения любого возникающего стресса.

В частности, организации могут предотвратить стресс сотрудников следующими способами:

1. Заранее спланированная работа:

- Разработка рабочих мест, которые дают смысл и стимул для работников, а также возможности использовать свои навыки.

- Установите рабочие графики, которые совместимы с обязанностями вне работы.
- Подумайте о гибких графиках — многие организации разрешают удаленную работу, чтобы снизить нагрузку на определенное место в определенное время (что позволяет людям лучше сбалансировать свою личную жизнь).
- Контролируйте рабочую нагрузку каждого сотрудника, чтобы убедиться, что она соответствует их возможностям и ресурсам.

2. Ясное и открытое общение:

- Обучайте сотрудников пониманию стресса и поощряйте открытый диалог.
- Избегайте двусмысленности любой ценой - четко определите роли и обязанности работников.
- Уменьшите неопределенность в отношении развития карьеры и будущих перспектив занятости.

3. Позитивная культура на рабочем месте:

- Предоставьте возможности для социального взаимодействия между работниками.
- Следите за признаками недовольства или запугивания и работайте над борьбой с дискриминацией на рабочем месте (по признаку расы, пола, национального происхождения, религии или языка).

4. Ответственность сотрудников:

- Дайте работникам возможность участвовать в принятии решений и действиях, которые влияют на их работу.
- Внедрите стиль лидерства с участием и привлечите как можно больше подчиненных к решению проблем, вызывающих стресс.

5. Программы профилактики стресса:

Страховая компания St. Paul Fire and Marine Insurance Company Inc провела несколько исследований о влиянии программ профилактики стресса в условиях больницы. Программные мероприятия включали в себя информирование сотрудников и руководства о стрессе на рабочем месте, изменение политики и процедур в больницах для сокращения организационных источников стресса и разработку программ помощи работникам. В одном исследовании частота ошибок при приеме лекарств снизилась на 50% после проведения профилактических мероприятий в больнице на 700 коек. Во втором исследовании число случаев злоупотребления служебным положением сократилось на 70% среди 22 больниц, в которых проводились мероприятия по предотвращению стресса. В отличие от это-

го, не было ни каких изменений в подобранной группе из 22 больниц, которые не осуществляли действия по предотвращению стресса.

Список литературы:

1. Дэвид Льюис Управление стрессом. Как найти дополнительные 10 часов в неделю. Издательство: «Альпина Паблишер» г. Москва, 2017. 238 с.
2. Литвиненко И.Л. Менеджмент. / Учебное пособие для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих программы высшего образования по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) / Москва, 2016. 168 с.
3. Литвиненко И.Л., Яковенко С.В. Управление проектами / учебное пособие / Ростов-на-Дону, 2016. 192 с.
4. Стресс в организациях. [Электронный ресурс]. URL: <https://courses.lumenlearning.com/boundless-management/chapter/stress-in-organizations/> (дата обращения: 19.12.2018).
5. Управление стрессом в организации: антистрессовые рекомендации. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gd.ru/articles/3834-upravlenie-stressom> (дата обращения: 02.12.2018).

УДК 331.1
ББК 65.012.1

Д.А. Шведов
Научный руководитель: к.э.н., доцент И.Л. Литвиненко

**ПРИЧИНЫ СОПРОТИВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИЗМЕНЕНИЯМ
В ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ**

**THE CAUSES OF RESISTANCE OF PERSONNEL TO CHANGES
IN THE ORGANIZATION IN MODERN CONDITIONS
OF DEVELOPMENT**

ШВЕДОВ Дмитрий Александрович – студент 3 курса факультета экономики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: da-shvedov@mail.ru).

Научный руководитель:

ЛИТВИНЕНКО Инна Леонтьевна – к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и инноваций, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: innalitvinenko@ya.ru).

SHVEDOV Dmitry Alexandrovich – the 3rd year student at the Economy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: da-shvedov@mail.ru).

Research Supervisor:

LITVINENKO Inna Leont'evna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economy and Innovations, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: innalitvinenko@yandex.ru).

Аннотация. Данная статья посвящена актуальным вопросам возникновения причин сопротивления изменениям, внедряющимся в организацию. Рассмотрены основные виды изменений, а также основные причины сопротивления инновациям.

Ключевые слова: технологические изменения, изменения продукта, структурные изменения, культурные изменения, психологическое неприятие.

Abstract. This article is devoted to topical issues of the causes of resistance to changes in the organization. The main types of changes, as well as the main causes of resistance to innovation are considered.

Keywords: Technological change, product change, structural change, cultural change, psychological rejection.

В современных условиях организации для выживания на рынке и сохранения конкурентоспособности должны непрерывно изменяться и вносить изменения в свою деятельность.

Необходимость проведения стратегических изменений в организации обусловлена двумя причинами. С одной стороны, причиной является требуемый переход от одного стратегического состояния к другому. С другой стороны, это причина, которая обусловлена непрерывностью характера адаптации организации к постоянно изменяющейся внешней среды.

Организационные изменения – это решения руководства изменить одну или более внутренних переменных в целях, стратегиях, структуре, персонале, товарах организации, освоение предприятием новых идей или моделей поведения [6].

Изменения, которые происходят в организациях, могут быть вызваны как внешними факторами, так и давлением внутри организации. В зависимости от движущих сил преобразования могут осуществляться в одной или более сферах и затрагивать стратегии, технологии, структуру и культуру. Выделяют несколько видов изменений. Они представлены на рисунке 1.

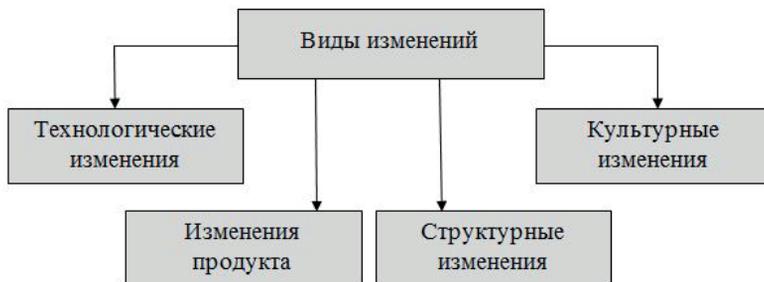


Рисунок 1 – Виды изменений в организации

Источник: составлено автором на основе [3].

Главной целью технологических изменений является повышение эффективности производства продукции [2]. Как правило, данные изменения связаны с выполнением основной производственной функции организации. Помимо прочего, в современных организациях эти изменения применяются к технологиям управления. После проведения тестов в области управления изменениями отмечается, что технологические изменения наиболее эффективны, когда они осуществляются «снизу-вверх»: технологические идеи возникают на нижних уровнях организации и пере-

даются на рассмотрение руководству, так как специалисты имеют узконаправленную квалификацию и больше осведомлены о возможных преимуществах новых технологий.

Изменения, которые организация вносит в свои продуктовые линейки или услуги, в первую очередь связаны с изменениями в потребностях и предпочтениях потребителей [2]. Организация, которая уловила эти изменения и предложила рынку соответствующий продукт, получает серьезные конкурентные преимущества.

Структурные изменения связаны с целями, иерархией, процедурами и структурой организации. В отличие от технологических, структурные изменения более эффективны, когда они осуществляются «сверху-вниз», поскольку у среднего и высшего уровней менеджмента есть нужные полномочия и компетенция для этого [1]. Принятие изменений может быть ускорено посредством обучения персонала, участия сотрудников в разработке изменений и переговоров.

Культурные изменения. Этот вид преобразований характеризуется наиболее медленно происходящими изменениями [5]. Под ними подразумеваются изменения в ценностях, нормах, отношениях, убеждениях и поведении членов организации. В современном менеджменте было разработано довольно много инструментов для изменения культуры организационных групп и организации в целом. Одним из них является «организационное развитие», подразумевающее использование специально разработанных поведенческих методов для улучшения социально-психологического климата организации и улучшения системы внутренних отношений [3].

Так, организационные изменения являются важным и неизбежным аспектом жизнедеятельности каждой организации с целью поддержания ее конкурентоспособности и выживания в современных условиях. [2]

Однако в современных условиях руководство все чаще сталкивается с различным сопротивлением изменениям со стороны сотрудников. Сопротивление преобразованиям нельзя назвать случайным исходом. Самая главная причина – психологическое неприятие сотрудниками введения инноваций. Оно обусловлено несколькими факторами.

Во-первых, экономический фактор, который связан с вероятностью потери или уменьшения дохода и его источников. В современных условиях экономической нестабильности, для каждого сотрудника является важным стабильный уровень дохода [2].

Во-вторых, политический фактор. Этот фактор состоит в желании сохранить устоявшуюся расстановку сил и сохранить неформальную груп-

пу с определенной иерархией. Многие люди консервативны и опасаются вероятности того, что у них могут отнять выгодное положение в социальной группе.

В-третьих, организационный фактор, заключающийся в потере ощущения комфорта и привычности, замене привычных методов работы нововведениями и недостаточной мотивации сотрудников при введении изменений в организации.

В-четвертых, личностный фактор. Данный фактор исходит из психологических особенностей каждого отдельно взятого человека, а именно ощущения страха из-за чего-то нового, нежелания оказаться некомпетентным специалистом. Помимо прочего, это различные мысли сотрудника о неспособности освоить новые виды деятельности и ощущения угрозы текущей должности, карьере, а также уважения со стороны руководства и коллег.

Наконец, социальный фактор, как правило, исходит от всего коллектива, а не отдельных его членов. Этот фактор находит выражение в убежденности, что в преобразованиях нет нужды, а также в отсутствии информации о возможных благоприятных исходах при внедрении изменений для организации. Помимо прочего, это отражается в ощущении дискомфорта из-за методов осуществления, навязывания и внезапности изменений, а также уверенности в том, что изменения и нововведения происходят только в интересах руководства и не нужны остальному персоналу.

Таким образом, перед тем, как внедрять серьезные изменения в организацию необходимо подготовиться к возможному сопротивлению со стороны сотрудников. Грамотно донести до персонала, зачем внедряются изменения и что должно послужить итогом, также сделать акцент на положительных сторонах для компании и сотрудников – основная обязанность высшего руководства при преобразованиях. В настоящее время, высококвалифицированные специалисты являются основой компании и ее основным конкурентным преимуществом. Человеческий капитал, по мнению многих специалистов, является основой экономики будущего [3]. Руководство следует быть открытым к критике и возможным внесениям поправок, которые неизбежно будут возникать в ходе внедрения изменений, так как с какой-то стороны сотрудники могут знать то, что руководство просто не смогло принять во внимание. В первую очередь это связано с тем, что сотрудники работают в определенном узком ключе, а руководство рассматривает общую, более широкую картину, которая охватывает многочисленные аспекты. Игнорировать сопротивления изменениям нельзя, так как это приведет к негативным последствиям раз-

личных масштабов. Руководству организации можно и нужно решить, как именно с ними бороться.

Список литературы:

1. Барков С.А. Теория организации. Институциональный подход. — М.: КДУ, 2016. 296 с.
2. Киянова Л.Д., Литвиненко И.Л. Роль системы высшего профессионального образования в формировании национальной инновационной системы // Статистика и Экономика. 2013. № 5. С. 51-55.
3. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. — М.: ИНФРА-М, 2017. 329 с.
4. Литвиненко И.Л. Человеческий капитал как основа инновационной экономики // Человек. Общество. Инклюзия. 2016. №1(25). С.87-101.
5. Литвиненко И.Л., Яковенко С.В. Управление проектами / учебное пособие / Ростов-на-Дону, 2016. 192 с.
6. Оксинайд К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. — М.: Проспект, 2017. 64 с.

10.00.00 – ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 811.512.161

ББК 81.2

Н.С. Бикчинтаева

Научный руководитель: старший преподаватель А.А. Евсеева

ОТРАЖЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ТУРЕЦКОГО НАРОДА В ПОСЛОВИЦАХ И ПОГОВОРКАХ

THE REFLECTION OF THE CULTURE OF THE TURKISH PEOPLE IN PROVERBS AND SAYINGS

БИКЧИНТАЕВА Надежда Сергеевна – студент 3 курса факультета иностранных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: bik.n98@mail.ru).

Научный руководитель:

ЕВСЕЕВА Алена Алексеевна – старший преподаватель кафедры восточных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: alyonayevseyeva@mail.ru).

BIKCHINTAEVA Nadezhda Sergeevna – the 3rd year student at the Foreign Languages Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail bik.n98@mail.ru).

Research supervisor:

EVSEEVA Alena Alekseevna – Senior lecturer Department of Eastern Languages, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: alyonayevseyeva@mail.ru).

Аннотация. *Пословицы и поговорки, являясь неотъемлемой частью языка, отражают культуру, самобытность и основные ценности народа. Статья посвящена выявлению национальных особенностей турецкого народа с помощью пословиц и поговорок.*

Ключевые слова: *пословицы и поговорки, турецкий язык, традиции, паремии.*

Abstract. *Proverbs and sayings, are an integral part of the language, reflect the culture, identity and core values of the people. The article is devoted to identifying the national characteristics of the Turkish people with the help of proverbs and sayings.*

Key words: *proverbs and sayings, Turkish language, traditions, paremias.*

Мудрость и дух народа проявляются в его пословицах и поговорках. Пословицы и поговорки, являясь неотъемлемым атрибутом народного фольклора, и, в свою очередь, атрибутом культуры данного народа, несут в себе отражение жизни той нации, к которой они принадлежат, это образ мыслей и характер.

В турецкой культуре пословицы имеют особую значимость. На них ссылаются многочисленные писатели светских и религиозных произведений древнетюркского народа. Источники пословиц и поговорок самые разнообразные. Прежде всего, это непосредственные наблюдения народа за жизнью. И вместе с тем источниками пословиц и поговорок являются фольклор и литература. Многие высказывания из литературных произведений со временем стали использоваться как паремии, некоторые пословицы были заимствованные из других языков.

Пословицы и поговорки являются важнейшим материалом для изучения исторических событий, этнографии, быта и мировоззрения народа [4, с. 3]. Особое место в истории турецких пословиц занимает Махмуд Кашгарский, автор великого памятника средневековой филологии «Диван тюркских языков» (290 пословиц).

Главным сборником пословиц и поговорок считаются сборники О.А. Аксоя [6, с. 5-8]. Народная мудрость, выраженная в пословицах и поговорках, как источник самобытности национальных культур и древнейший пласт любого языка вызывает научно-исследовательский интерес.

В.И. Даль даёт такое определение пословицы: «Пословица – краткое изречение, поученье, более в виде притчи, иносказания, или в виде житейского приговора, особь языка, народной речи, не сочиняется, а рождается сама; это ходячий ум народа, она переходит в поговорку или простой оборот речи» [1, с. 10-11].

В толковом словаре С.И. Ожегова дается следующее определение: «Пословица – краткое народное изречение с назидательным содержанием, народный афоризм» [5, с. 568]. Поговорка – это «краткое устойчивое выражение, преимущественно образное, не составляющее, в отличие от пословицы, законченного высказывания» [5, с. 530].

Лингвист А. Нурмаханов говорит, что «турецкие народности свои пословицы и поговорки называли «слова назидания», «умные слова», «совета», «мудрые изречения», «острые слова» [2, с. 5].

Мехмед Хэнгирмен говорит, что пословицами называются краткие советы, основанные на опыте наших предков, из которых люди могут извлечь пользу состоящие из слов, используемых обществом [9, с. 425].

В основу классификаций могут быть положены различные признаки пословиц и поговорок, что в обобщённом виде позволяет выделить следующие основания классификаций: алфавитный (по начальным буквам первых слов); по ключевым словам; монографический (по месту, времени собирания, имени собирателя); генетический (по источнику, происхождению); тематический.

В данной работе использовалась тематическая классификация, которая предполагает распределение пословичных изречений по темам высказывания, т.е. по их содержанию. Такую систему классификации использовал В.И. Даль [3, с. 65].

Каждая культура имеет свой набор образов. Образ воды – один из базовых элементов менталитета турецкой культуры. В турецких пословицах и поговорках лексема «вода» обладает частотностью и является символом безусловной ценности в условиях жаркого сухого климата и постоянного дефицита воды, например: *Dostunun yanındaki su, düşmanın yanındaki baldan daha iyidir.* – Лучше вода у друга, чем мёд у врага. (Лучше меньше, да лучше).

Вода не может быть местом обитания нечистой силы. Считалось: что приходит по воде, то даёт бог, например: *Su gider tozu kalır.* – Поток уходит, песок остаётся.

Для паремий турецкого языка характерно противопоставление чистой воды грязной воде, например: *Akan su yosun (pislik) tutmaz.* – Мутная вода не из чистого озера течет (Проточная вода грязной не станет).

Течение воды ассоциируется с течением времени, например: *Su başında kesilir.* – Зарубить на корню (Остановить воду в самом начале); *Su akar göz bakar.* – Всё течёт, всё изменяется (Вода течёт, глаз смотрит).

Для турок волк является древним тотемом, покровителем, защитником. Выступает символом доброты, силы, храбрости, красоты, например: *Dolaşan kurt aç kalmaz.* – Голод рыщет – хлеб ищет (Бродящий волк голодным не останется); *Kurt ile koyun dost olmaz.* – Овце с волком плохо жить (Волку с овцой не быть друзьями) [8].

В турецкой культуре свинье приписываются отрицательные характеристики: грязная, глупая, уродливая, упрямая, коварная, например: *Domuzun burnunu kulağını kesmişler yine domuz yine domuz.* – Отсеки собаке хвост – не будет овца (Свинье нос и уши отрезали, а она всё свинья); *Domuzdan domuz doğar, koyundan koyun.* – От осинки не рождаются апельсинки. (От свиньи рождается свинья, а от овцы – овца) [6, с.92].

Почти во всех странах Востока распространена пословица о портном, который не сшил себе одежды: *Terzinin sırtı elbisesiz kalır* – Портной без

кафтана, сапожник без сапог, а плотник без дверей. (Спина портного осталась без одежды), что говорит о турках, как о людях способных отдать себя всего на своей работе, но не оставлять время и силы на то, чтобы свой опыт направить на решение своих личных проблем и проблем своих близких людей [7].

В Турции все богатство сконцентрировано в руках меньшинства. Люди, не обладающие властью, как правило зависят от людей, наделенных ею, что говорит о их социальном неравенстве, например: İnsan zengin oldukça tamah artar. – Скупой имеет много, а хочет еще больше. (Чем человек богаче, тем он алчнее); Zenginlin horozuda (bile) yumurtalar. – Богатому черти деньги куют. (У богатого даже петух несётся) [8].

Многовековая воинская политика, выработала у турецкого народа культ силы и презрения к слабости. В иерархии моральных ценностей турка на первом месте стояли храбрость и воинская доблесть. Для турка гибель в бою становилась счастливым уделом, а мать в турецких песнях и преданиях желала своему сыну пасть смертью храбрых, например: Kan kus, “Kızılık şerbet içtim”, de – (Харкаешь кровью, а говори, что пил вишневый шербет); Cesurun bakışı, korkağın kılıcından keskindir. – Безоружная рука храбреца копьё труса обламывает. (Взгляд храбреца, острее, чем меч труса) [8].

В Восточной культуре высшие силы имеют сильный авторитет, по этой причине в их культуре существует большое количество паремий на эту тему, например: Allah sabırlı kulumu sever. – Бог терпел и нам велел. (Бог любит терпеливых); Allah insanın aklını alacağını sanını alsın. – Вздумает Бог наказать – ум отнимет. (Пусть Бог заберет душу, а не ум человека).

Основная черта менталитета – уважение к старшим. В любой ситуации соблюдается четкая субординация в общении между людьми. В Турции считается, что мудрость к человеку приходит с годами, например: Yaş yaşadıkça akıl başa gelir. – Стар да умен – два угодья в нем. (Чем старше, тем умнее).

Традиционный институт семьи диктует четкие правила: мужчина – кормилец семьи и добытчик, женщина – хозяйка в доме и заботливая мать, например: Kadınsız ev olmaz. – Без жены дом – содом. (Дома без женщины не бывает).

Семьи в Турции имеют особую ценность, считается, что человек из семьи, из близкого круга своих обижать не станет, например: Vıçak sarını kesmez. – Ворон ворону глаз не выколет (Нож рукоятку не режет).

Народ всегда придавал значение коллективному воспитанию, окружению детей и влиянию хорошего примера, например: Çocuk büyütmeğe taş

kemirmek. – Детей растить – осинку глодать. (Вырастить ребенка – как камень грызть); Çocuk dolu eve şeytan pek az girer. – У кого детей много, тот не забыт от бога. (В дом наполненный детьми, шайтан очень редко заходит) [7].

Турецкий народ славится своей гостеприимностью и любовью к еде. Гостю всегда высказывается очень большое уважение: угощения, застолья, лучшая комната в доме и всевозможные удобства – все это неписанные нормы в Турции. Для них принимать гостей – большая честь, например: Can boğazdan gelir. – Мы это то, что мы едим. (Душа/жизнь начинается с горла); Konuk sevenin sofrası boş kalmaz. – Для дорогого гостя и ворота настежь. (У гостеприимного хозяина стол пустым не останется).

Для турецкой культуры сосед является членом семьи. Едва становится известно о болезни кого-либо из соседей – непременно готовится суп или другая еда, например: Aç kurt bile komşusunu dalamaz. – Худое дело обидеть соседа. (Голодный волк соседа не покусает); Hayırlı komşu, hayırsız akrabadan iyidir (yeğdir). – Ближний сосед лучше дальней родни (Добрый сосед лучше неблагодарного родственника) [7].

Огромное значение для турецкой культуры имеет доверие. Показывая доверие своему собеседнику, это накладывает на турка чувство еще большей ответственности. Но они не всегда верны своему слову, списывая любые неудачи или промахи на судьбу, например: Yalancı topaldan kolaı tutulur. – У лжи короткие ноги. (Лжеца поймать легче, чем хромого); Adam adamı bir defa (kere) aldatır. – Раз солгал, а навек лгуном стал. (Человек человека один раз обманывает).

Турки очень трудолюбивы. Многие из них начинают работать с детства. Многие турецкие пословицы являются символом пустого, ничемного занятия, например: Dügününde kalburla su taşımak. – Решетом воду меряет. (Носить воду на свадьбу решетом); Suyu mızrakla delmek – В камень стрелять – только стрелы терять (Дырявить воду копьём) [7].

Беспечность – одна из характерных черт. Не будучи ленивым, турок не любит торопиться, например: Acele işe şeytan kapışır. – Поспешишь людей насмешишь. (В дела, которые делаются в спешке, вмешивается шайтан); Yavaş giden yorulmaz. – Тише едешь – дальше будешь. (Тот, кто идет медленно, не устанет).

Турки очень ценят дружбу и ради друга они готовы буквально на все, например: Adam ahbabından bellidir. – Скажи мне, кто твой друг, и я скажу, кто ты (Человеку известен его приятель); Dost kara günde belli olur. – Друзья познаются в беде (Друг познается в худшие дни) [7].

Изучая пословицы и поговорки, мы изучаем культуру родной страны и страны изучаемого языка, начинаем осознавать себя частичкой одного большого и богатого культурного целого. Пословицы и поговорки, являясь частью культуры народа, всегда оставались и останутся актуальными, несмотря на развитие экономики и техники, на прогресс. В любое время пословицы и поговорки будут характерной чертой данных народов, объектом внимания и исследования. Прямой смысл многих пословиц и поговорок стал архаикой, а переносный живёт. Такими они пришли в речь нашего поколения и такими от нас перейдут к людям грядущего столетия.

Список литературы:

1. Даль В.И. Пословицы русского народа. – М.: Издательство Эксмо, Изд-во ННН, 2003.- 616с.
2. Кенжемуратова С.А. Статья «Взаимосвязь пословиц и поговорок турецкого языка с английским языком». Вестник Тамбовского университета. <https://cyberleninka.ru/article/v/vzaimosvyaz-poslovits-i-pogovorok-turetskogo-yazyka-s-angliyskim-yazykom> (Дата обращения: 08.04.2018)
3. Литвинов П.П. Англо-русский фразеологический словарь с тематической классификацией. – М.: Яхонт, 2000. – 448с.
4. Мокиенко В.М. О коннотативном потенциале традиционных названий некоторых профессий / В.М. Мокиенко // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 24 (239) – Филология. Искусствоведение. – Вып. 57. – 91 с.
5. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. – М. Азбуковник, 1999. – 944 с.
6. Порхомовский М.В. Турецкие пословицы в языке и речи: Изд-во «Языки славянской культуры», 2014 – 176 с.
7. Снегирев И.М. Русские народные пословицы и притчи М. 1956 – 550 с.
8. <http://turkey-info.ru/forum/stati145/tureckie-poslovici-t3008349.html> (Дата обращения: 08.04.2018)
9. Mehmet Hengirmen Türkçe dilbilgisi – Ankara 2007.

УДК 811.512.161
ББК 81.2

Р.С. к. Мамедова
Научный руководитель: И.А. Батанова

**ФРАЗЕОЛОГИЗМЫ С КОМПОНЕНТОМ ЗООНИМОМ
В АЗЕРБАЙДЖАНСКОМ ЯЗЫКЕ**

**PHRASEOLOGICAL UNITES WITH A COMPONENT
OF ZONIM IN AZERBAIJANI LANGUAGE**

Мамедова Рубаба Садраддин кызы – студент 3 курса факультета иностранных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: ronamamedova01041998@gmail.com).

Научный руководитель:

БАТАНОВА Ильсияр Аликовна - преподаватель кафедры восточных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: ilsiyarbatanova@yandex.ru).

Mamedova Rubaba Sadraddin kyzy – the 3rd year student at the Foreign Languages Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: ronamamedova01041998@gmail.com).

Research supervisor:

BATANOVA Ilsiyyar Alikovna – Lecturer, Department of Oriental Languages, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: ilsiyarbatanova@yandex.ru).

Аннотация: *В целях повысить качество межкультурной коммуникации, в первую очередь, необходимо изучить элементы, насыщенные лингвокультурной ценностью. Одним из таких элементов являются фразеологизмы. В данной работе мы исследовали фразеологизмы с компонентами зоонимов, чтобы выявить причину и частоту их употребления в азербайджанском фольклоре.*

Ключевые слова: *фразеологизм, зооним, пословицы, азербайджанский язык, межкультурная коммуникация.*

Abstract: *In order to improve the quality of intercultural communication, in the first place, it is necessary to study the elements saturated with linguocultural value. Phraseological units are part of these elements. In this paper, we*

examined phraseological units with components of zoonyms in order to identify the cause and frequency of their use in Azerbaijani folklore.

Key words: *idiom, zoonym, proverbs, Azerbaijani language, intercultural communication*

В современном мире с каждым днём возрастает потребность повышения качества межкультурного диалога между носителями разных языков и культур. И одним из важных принципов сопоставительного анализа ФЕ разных языков является принцип симметрии, или «зеркальности», о которых говорится в трудах Н.А. Максимчук [7, С.399].

Оптимизировать, упростить процесс межкультурного диалога, необходимо при помощи описания языковых единиц, обладающих выраженной лингвокультурной ценностью.

Одними из главных среди подобных единиц, по общепризнанному мнению, являются фразеологизмы. Ещё выдающийся русский критик В.Г. Белинский писал, что фразеология есть не что иное, как «народная физиономия языка, его оригинальные средства и самородное богатство» [5, С.400].

В этой работе мы анализируем азербайджанский язык и, как и во всех других языках, в нём существуют фразеологизмы. Наиболее употребляемыми являются пословицы, называемые «ata sözü» («слово отца/предков»). В структурном отношении фразеологизмы представляют собой сочетание слов или предложение (напр. Quru sözə inanmaq — букв. «верить сухому слову». Смысл данной идиомы: верить на слово). Однако фразеологизм имеет свои, только ему присущие признаки, которые позволяют выделить его в самостоятельную единицу языка, отграничив от других единиц языка [6, с. 8]. Фразеологизмы очень часто вызывают сложность в переводе, так как присущи самому языку, поэтому переводчикам требуется или искать эквиваленты в языке перевода или же передать смысл, заложенный в данном выражении.

Зоонимы давно входят в состав многих фразеологизмов, пословиц, поговорок в качестве метафорических индикаторов речи: человек ещё с древних времен переносил некоторые свойства животных на людей, достигая, таким образом, образности в характеристике окружающих. Старинные верования и обряды, одним из элементов которых были животные, мифологические представления с зооморфизмами в качестве основных и второстепенных составляющих дополняли и развивали фразеологию. Зоонимами являются: имена собственные (клички) животных

(напр., Мухтар, Мурка); имена нарицательные, обозначающие животных (напр., собака, кошка).

Предметом исследования данной работы стали фразеологические единицы (ФЕ), связанные с названиями животных (и их миром). Животные всегда окружали человека, являлись частью его жизни. На протяжении многих столетий человек наблюдал за поведением разных представителей животного мира и смог выделить особенности поведения и повадки того или иного животного, проецируя их на поведение человека. Так получился огромный ряд фразеологизмов с зоонимическим компонентом. Это, так называемые, ФЕ – зоологизмы. Актуальность работы выражена в том, что фразеологизмы, а также наличие зоонимов в них, мало изучены, что является проблемой для современного азербайджанского языка.

В ходе исследования азербайджанских пословиц, выяснилось, что компоненты зоонимов часто присутствуют в них, и порой в переводе на русский язык они не передаются (напр. *Sibində siçan oynayır* — Ветер свистит в карманах (букв: «В кармане крыса играет»)). Далее мы анализировали символику определенных животных в азербайджанском языке и их употребление в пословицах. Материалом исследования послужили фразеологизмы из словаря азербайджанских пословиц [1, 2, 3, 6]:

Козёл и баран (*Keçi, Qoyun*) – животные, приносимые, главным образом, в жертву за грех. Они олицетворяют неправедных людей, и также служат символом нечестивых и неверных вождей народа. Более того, данные животные символизируют упрямство:

1. *Keçi ağasa çixanda* (букв.: «Когда козёл залезет на дерево»). Этот фразеологизм по смыслу идентичен с русской поговоркой: «Когда рак на горе свистнет»);
2. *Qoyun olasan, ot uyməyəsn.* (букв.: «Быть бараном и не есть траву»). Прагматическое значение: быть глупым, упрямым и не использовать свои возможности.).

Азербайджанцы и по сей день верят, что волк может принести как зло, так и добро. Волк может символизировать свирепость и жестокость. Также волк выполняет функцию проводника, путеводителя. Волк — вожак, спасший тюркский род от опасности уничтожения и выведший его из безводных пустынь к плодородным землям. Кроме того, волк часто служил образом поклонения в качестве родового тотема, защищающего от вмешательства в дела семьи. Двойное отношение к волку отражается и в самом азербайджанском фольклоре:

3. Qurd tükünü dəyişir, xasiyyətini yox (букв.: Волк меняет шкуру, но не характер. Данная пословица означает, что внешность волка может и поменяться, но жестокий характер так и останется.);
4. Qurd üzü mübarektir (букв.: Лицо волка благословлено. Данная пословица означает, что волк приносит удачу.);
5. Qurda qoyun tapşırmaq olmaz (букв.: Волку нельзя поручать овцу. Данная пословица означает, что овца - невинное животное и в руках свирепого волка оно не останется в живых.).

В азербайджанском языке, как и в турецком, лексема собака в переносном значении – это «бранное слово, используемое с намерением унижить того, кто подхалимничает или ведёт себя не подобающим образом». [4]. Но в данных пословицах употребление зоонима «собака» несёт в себе смысл верности:

6. It itin ayağını basmaz (букв.: собака собаке лапу не отдавит, ворон ворону глаз не выклюет.);
7. Qonşu iti qonşuya hütməz (букв.: соседская собака на соседа не залает.). Образ лошади в азербайджанском языке символизирует силу и власть:
8. At ölüb, itlərin bayramıdır (букв.: Лошадь умерла, праздник для собак. Прагматическое значение: смерть сильного - праздник для слабых.);
9. At kişinin qanadıdır (букв.: Лошадь – крыло мужчины.);
10. Abdal at mindi, özünü bəy sandı (букв.: Глупец оседлал лошадь и возомнил себя господином.).

В азербайджанском языке лексема осёл содержит в себе оскорбительный характер, как некто глупый, бездарный, а также означает рабочую силу. Это и отражается в большинстве азербайджанских пословиц:

11. Eşşək işləyər, at yeyər (букв.: Осёл работает, лошадь ест.);
12. Eşşəyi yüklədikcə tünd gedər (букв.: Чем больше вы нагружаете осла, тем медленнее он идёт.);

Но бывают и исключения, когда через образ осла проводит параллель с умом:

13. Eşşək palçığa bir dəfə batar (букв.: Осёл один раз запачкается в грязи. Прагматическое значение: осёл дважды не наступит на одни и те же грабли.).

Лексема птица может также в себе нести отрицательную коннотацию, оскорбление. В азербайджанском фольклоре данным зоонимом используется, чтобы провести параллель с народом:

14. Quş var ətin yeyərlər, quş var ət yedirdərlər (букв.: Есть птицы, чьё мясо едят, а есть птицы, которых мясом кормят. Смысл данной пословицы в том, что люди могут быть разными.);

15. *Çox bilən quş, dimdiyindən cələyə düşər* (Птица, которая много знает, может лишиться своего клюва. Эквивалентами в русском языке могут быть: Любопытной Варваре на базаре нос оторвали; Меньше знаешь, крепче спишь.);
16. *Nər quşa öz yuvası doğmadır* (букв.: Каждой птице своё гнездо родное.);
17. *Sücəni payızda sayarlar* (букв.: Цыплят нужно считать осенью. Эквивалент в русском языке: Цыплят по осени считают. Данная поговорка означает, что судить о чём-то нужно по конечным итогам.).
Кролик в азербайджанском фольклоре символизируется как быстрое, неуловимое животное, а также как хитрое существо:
18. *Dovşanı araba ilə tutur* (букв.: Ловит кролика с помощью тележки.);
19. *Dovşan kiçik, qulağı böyük* (букв.: Кролик маленький, а уши у него большие. То есть несмотря на свои размеры, он всё слышит.);
20. *Dovşan öz yatağında ovlanır* (букв.: Кролика охотится только в собственной норе.).

Проанализировав фразеологизмы с компонентами зоонимов и их символику, мы можем сделать вывод, что иногда, символика и причина употребления определенного зоонима могут не совпадать, но чаще всего они совпадают. Выяснилось, что те или иные зоонимы употребляются, чтобы провести параллель с натурой человека, или же с какими-то жизненными и человеческими качествами, такими как: сила, власть, хитрость и т.д.

Список литературы:

1. Азербайджан [Электронный ресурс] URL: <http://www.azerbaijans.com> (Дата обращения: 22.10.18).
2. Азербайджанский язык [Электронный ресурс] URL: <https://az.wikiquote.org> (Дата обращения: 18.10.18).
3. Азербайджанский язык для начинающих [Электронный ресурс] URL: <https://azyaz.ru/> (Дата обращения: 18.10.18).
4. Байрамов Г. Фразеология азербайджанского языка. Баку: Маариф, 1978.
5. Белинский, В.Г. Литературная хроника, 1838 // Белинский В.Г. Полное собрание сочинений в 13-ти томах. — М., 1953. Т. 2. — С. 399-437.
6. Велиева Н. Азербайджано-англо-русский фразеологический словарь. — Баку: Нурлан, 2006. — 458 с.

7. Максимчук, Н.А. Межъязыковая vs межкультурная коммуникация: проблемы симметрии / Н.А. Максимчук // Перевод как средство взаимодействия культур. — М.: Изд-во МГУ. 2014. — С. 397-404.
8. Теоретические проблемы фразеологии тюркских языков. — Баку, 1995
9. Чепкова Т.П., Мартыненко Ю.Б., Степанян Е.В. «Русские фразеологизмы. Узнаем и Учим», 2013. — 107 с.

УДК 811.512.161
ББК 81.2

Е.С. Милославский
Научный руководитель: к.и.н, доцент Эйюп Гениш

ЛЕВ НИКОЛАЕВИЧ ТОЛСТОЙ И ТУРЕЦКАЯ ЛИТЕРАТУРА

LEV NIKOLAEVICH TOLSTOY AND TURKISH LITERATURE

МИЛОСЛАВСКИЙ Евгений Сергеевич – студент 5 курса факультета иностранных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: ew.m2013@yandex.ru).

Научный руководитель:

ГЕНИШ Эйюп – к.и.н., доцент, доцент кафедры восточных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: eyupgenis@inbox.ru).

MILOSLAVSKIY Evgeniy Sergeevich – the 5nd year student at the Foreign Languages Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: ew.m2013@yandex.ru).

Research supervisor:

GENISH Eyup – Candidate of Historical Sciences, Assistant Professor, Department of Eastern Languages, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: eyupgenis@inbox.ru).

Аннотация. *Основной задачей данной статьи является выявление того, что связывало Льва Николаевича Толстого с жизнью и культурой Турции на протяжении его жизненного и творческого пути, и о том нелегком пути, который проделали его произведения, чтобы дойти до турецких читателей.*

Ключевые слова: *Лев Толстой, Турция, перевод, литература, война, Война и мир, публикации*

Abstract. *The main goal of this article is to identify what connected Leo Nikolayevich Tolstoy to the way of life and culture of Turkey throughout his life and career, and about the difficult path that his works have done in order to reach the Turkish readers.*

Key words: *Leo Tolstoy, Turkey, translation, literature, war, War and Peace, publications.*

В русской, да, впрочем, и в мировой литературе мало можно найти писателей настолько значимых, насколько был и остается Лев Николаевич Толстой (1828–1910). Пользовавшийся большой популярностью еще при жизни, он и по сей день остается одним из главных русских классиков. Книги его переведены на множество языков, рассказанные им истории завораживают все новых читателей, и вдохновляют новых писателей по всему миру, в том числе, конечно же, и в Турции. Но прежде всего, стоит обозначить основные характеристики литературы Толстого, создавшие его неповторимый стиль, а также понять предпосылки такой впечатляющей популярности, как на Родине так и за рубежом.

Главная, отличительная черта литературы Толстого, заключается пожалуй в том, что в своих произведениях ключевым лейтмотивом зачастую выступал характер персонажей и их личностное развитие. И вся его жизнь его собственные изменения как личности и человека, обуславливают тот или иной период в его литературе [4, с. 5]. В начале творческого пути был создан цикл «Детство» — «Отрочество» — «Юность», являющийся по сути глобальным переосмыслением автором самого себя, и в этом отчасти, тоже было нечто новаторское. Далее — «Севастопольские рассказы» — стремление осмыслить окружающую действительность через призму самого себя и обычного простого человека. Следующие грандиозные труды — «Война и мир», «Анна Каренина», «Крейцера соната» — несут в себе не столько глобальный психологический, но и некий дидактический характер, заставляя читателя задумываться над тем, что правильно, а что нет. Дальнейшие произведения имеют все более дидактический характер, затем — уход к религии, после — своего рода крушение идеалов, стремление к перерождению и поиск новой истины, отраженный в романе Воскресение, законченном в 1899 году, а затем — реакция на крушение окружающего мира.

И на протяжении всего своего творческого пути Толстой задавался извечными вопросами: что есть человек, что есть жизнь, что есть правильный поступок, что есть Бог, судьба, любовь — вопросы, которыми люди будут задаваться всегда и везде.

Интерес к загадочному миру востока появился у Толстого еще в юности. Перед тем как в 1844 году, поступить в Казанский университет, он в течение двух лет занимался с преподавателями, изучая турецкий и арабский языки.

В студенческие годы он изучал классические произведения турецкой литературы, исторические произведения и государственные акты, турец-

кие газеты, а также переводил литературу с русского и французского языка на турецкий [1, с. 196-198].

Несмотря на то, что проучился в университете Толстой недолго, и по его собственным словам не сильно преуспел в изучении восточных языков, интерес к ним и к странам востока сохранился у него на всю жизнь.

Впервые возможность «вживую» познакомиться с миром Турции представилась ему в ходе обороны Севастополя 1854–1855 годов, где он, видя пленных турок, задавался вопросом о том, что же мотивировало их вступить в войну, которая воспринималась тогда в обществе не иначе как кровавое безумие, и объединиться с Великобританией и Францией, чьи солдаты относились к ним грубо и даже высокомерно. Негативно относился Толстой и к русско-турецкой войне 1877 года, и, хотя и сочувствовал южным славянам, оказавшимся под гнётом Османской империи, не принимал культа войны, созданного в России на почве этого конфликта. В одном из писем своему другу Толстой называет литературу газет и журналов мерзостью, скрывающей собственную тупость под важностью отношения к важнейшим жизненным явлениям [8, с. 361-365]. Даже в своих произведениях того периода, к примеру в «Анне Карениной», он, иронизируя, подаёт войну, как тему обсуждения для людей высшего света, которым надо скоротать время:

«Балы, концерты, обеды, спичи, дамские наряды, пиво, трактиры — все свидетельствовало о сочувствии к Славянам» [7, с. 834].

Один из главных героев, — Вронский, уезжает как и многие другие, отправляется на войну не следуя зову долга, а скорее от безысходности, руководствуясь собственным нежеланием жить, и напрямую об этом говорит: «Я рад тому, что есть за что отдать мою жизнь, которая мне не то, что не нужна, но постыла» [7, с. 844].

И именно в этот момент Толстому предоставляется ещё одна возможность соприкоснуться с миром так волновавшей его Турции. В 1877 году, когда в Тулу пригнали партию пленных турок, он поспешил приехать туда и пообщаться с ними, узнать прежде всего характер турецкого солдата, вероисповедание и образ его жизни в Турции, и отметил в них прежде всего тех же обычных, простых людей, которым опротивела война, и которые хотят как можно скорее вернуться на Родину, к родной земле. Позже ему удалось побеседовать с вернувшимися из турецкого плена яснополянскими крестьянами, после чего сделал в своем дневнике запись о поразительной разнице русского и турецкого общества и культуры. После этого, в августе 1877 года он намеревался написать открытое письмо императору Александру II, которым хотел поставить вопрос об истинных

причинах войны с Турцией, и дальнейших перспективах развития русского государства. И хотя письма этого, разуверившись в успехе идеи, он не закончил, мысль о войне невероятно тяготила его. Он с жадностью выискивает в русских и французских изданиях информацию о событиях на Балканах, сетуя в письмах и дневниках на то, что многое замалчивается. Жена Льва Николаевича Софья Андреевна писала своей сестре: «Лёвочка странно относился к сербской войне; он почему-то смотрел на неё не так, как все, а с своей личной, отчасти религиозной точки зрения...» [2, с. 264]. Подобное отношение к войне зародилось у Толстого еще в годы обороны Севастополя, которая освещалась в прессе не иначе, как «конфликт цивилизаций» или же столкновение культур, и считалась ошибочной и неправильной. Война же 1877-1878 годов расценивалась как правое дело и подвиг. Стремясь создать противовес подобным мнениям, в 70-х годах Толстой начинает знакомить российских читателей с турецкой культурой.

В 70-х годах, Толстой посвятил большое количество сил созданию «Азбуки» и детской методической литературы. Выпускает в качестве приложения к своему педагогическому журналу «Ясная поляна» книжечку «Магомет», и целого ряда других, направленных на то, чтобы познакомить крестьянских детей с жизнью турок и других народов, исповедовавших мусульманскую религию, а также рядом исторических и географических сведений [8, с. 357-360]. В силу того, что турецкий фольклор был в России мало известен, Толстому приходилось обращаться к французским сборникам восточного фольклора, перевод которых на русский, стал в дальнейшем частью его хрестоматий «Новая азбука» и «Русская книга для чтения».

Кроме того, он издал брошюру, содержащую в себе большое количество пословиц и поговорок, взятых из сборника турецкого фольклора, выпущенного в английском переводе в Индии. Также большое количество турецких изречений было переработано им для поздних литературных сборников, приоткрывших мир турецкой культуры не только для детей, но и для взрослых читателей.

В 1890-х годах интерес Толстого к Турции вновь обостряется. Причиной тому становятся погромы армян, проводимые султаном Абдул-Хамидом. Его крайне волнуют происходящие в Турции события, и в 1894 году он встречается с группой армянских студентов приехавших в Москву, и расспрашивает их о наличии движения, борющегося за освобождение турецких армян [6, с. 47]. Но тем не менее, Толстой отделял простой турецкий народ от турецкого правительства, продолжая искренне интересоваться его культурой и жизненным укладом. В этот период проис-

ходит его переписка с человеком, внесшим огромный вклад в появление русской литературы в Турции — Ольгой Сергеевной Лебедевой, которая в 1881 году уехала в Стамбул, стремясь получить согласие турецких властей на издание сочинений русских писателей на турецком, в её переводе. Лишь восемь лет спустя, при помощи известного турецкого писателя и литературоведа Ахмеда Мидхада были изданы произведения Пушкина, Лермонтова и четыре рассказа Толстого: «Ильяс», «Семейное счастье», «Два старика» и «Чем люди живы?». Переводы Лебедевой на раннем этапе считались лучшими, поскольку в отличие от большинства, исходили непосредственно из оригинала. Произведения сразу же обрели невероятную популярность, и были выпущены небывалым для того времени тиражом в 40000 экземпляров [8, с. 369-372]. В 1894 году, встревоженная разжигаемой в Турции ненавистью к христианам, Лебедева решает написать книгу, которая могла бы содействовать сближению России и Турции. Надеясь заручиться поддержкой Толстого, она пишет письмо, в котором рассказывает об издании его произведений в Турции, и их высокой популярности, а также об идее создания книги, повествующей об общности начал. Вероятно, книга, в силу обстоятельств, так и не была издана, но, тем не менее, благодаря усилиям Лебедевой, его произведения влились в турецкую литературу, а значит, на тот момент времени он сделал все что мог.

В течение следующего десятилетия популярность Толстого в Турции все росла. В 1898 году, к примеру, в газете “İkdam” была впервые опубликована «Крейцерова соната» [5, с. 437-439].

В течение 1900-х годов ему получал из Турции много из Турции, благодарившие его за творчество, а также писатели, желавшие переводить и издавать его произведения в Турции. Хотя издание произведений Толстого в Турции на тот момент не поощрялось, а в какой-то момент было вообще запрещено, о чем говорит издатель в предисловии к первому турецкому изданию «Анны Карениной» [3, с. 275-278]. В последние годы его жизни большая часть его произведений все же была издана, и потому, смерть его в 1910 году стала для турецких читателей тяжелым известием. В 1909 были опубликованы: «Кавказский пленник», «Анна Каренина», последний роман писателя «Воскресение», а также начал по частям публиковаться первый перевод романа «Война и мир».

Занятная история произошла с последним через 30 лет после смерти писателя, когда Назым Хикмет начал составлять новый перевод романа. Ему доверили перевод, поскольку он мог сделать его непосредственно с языка оригинала. Но дело в том, что в тот момент Хикмет сидел в тюрьме

ме, и проносить оригинал туда было довольно рискованно. Но тюремщика настолько заинтересовал сюжет произведения, и ему так хотелось узнать продолжение истории, что он дал Хикмету возможность закончить работу.

Вот так, постепенно, шаг за шагом, произведения Льва Николаевича Толстого заняли свое место среди турецкой литературы. Толстой всю жизнь хотел познать и понять мир Турции, а Турция получила, поняла и полюбила его произведения, не теряющие своей популярности и по сей день.

Список литературы:

1. Гордлевский, В.А. «Толстой о Турции», — «Избранное собрание сочинений», т.2 — М., Издательство восточной литературы, 1961. — 560 с.
2. Гусев Н.Н. Жизнь Льва Николаевича Толстого. Л.Н.Толстой в расцвете художественного гения (1862-1877). М., 1927 — 840 с.
3. Гюнал Эмине Зейнеп. «Л.Н. Толстой в османской Турции» // Материалы XII конгресса. МАПРЯЛ «Русский язык во времени и пространстве», т.4 / под ред. Л.А.Вербицкой, Лю Лиминя, Е.Е.Юркова. — 2011.
4. Маймин Е.А. Лев Толстой. — М., Наука, 1978 — 190 с.
5. Михайлов, М.С. «Л.Н. Толстой и языка тюркской семьи» // сб. «Академику Владимиру Александровичу Гордлевскому к его семидесятилетию». — М., Наука, 1953 — 342 с.
6. Сергиенко П.С. — «О Толстом. Воспоминания и характеристики представителей различных наций», т. 1, — М., Издание В.М. Саблина, 1911. — 798 с.
7. Толстой Л.Н. «Анна Каренина» // Толстой Л.Н. Полное собрание сочинений в 14 томах, тт. 8-9 — М., Гослитиздат, 1952.
8. Шифман, А.И. Лев Толстой и Восток / А.И. Шифман. — М., Наука 1971 — 550 с.

УДК 811.512.156
ББК 81.634.41-1

Ч.Ч. Сат
Научный руководитель: И.А. Батанова

**ФРАЗЕОЛОГИЗМЫ С ЧИСЛОВЫМ КОМПОНЕНТОМ
В ТУВИНСКОМ ЯЗЫКЕ**

**PHRASEOLOGICAL UNITS WITH NUMERICAL COMPONENT
IN THE TUVINIAN LANGUAGE**

Сат Чойгана Чычаан-ооловна – студент 3 курса факультета иностранных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: ch.sat1994@gmail.com).

Научный руководитель:

БАТАНОВА Илсияр Аликовна - преподаватель кафедры восточных языков, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: ilsiyarbatanova@yandex.ru).

SAT Choygana Chychaan-oolovna – the 3rd year student at the Foreign Languages Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: ch.sat1994@gmail.com).

Research supervisor:

BATANOVA Ilsiyyar Alikovna – Lecturer, Department of Oriental Languages, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: ilsiyarbatanova@yandex.ru).

Аннотация. *Статья посвящена рассмотрению тувинских фразеологических единиц с числовым компонентом. В тексте проводится подробный анализ данных единиц, отражающих дополнительные коннотации, которые помогают выявить национально-культурные особенности определенного этноса. В статье подчеркивается, что имя числительное обладает образностью и эмоциональностью, выступая неким транслятором особой национальной символики чисел.*

Ключевые слова: *язык, культура, код культуры, фразеологизм, числовой компонент.*

Abstract. *The article is devoted to the consideration of Tuvinian phraseological units with a numerical component. The text contains detailed data analysis, reflecting additional connotations that help to identify the national and*

cultural characteristics of a particular ethnic group. The article emphasizes that the numerical value has a characteristic and emotional form.

Key words: *language, culture, culture code, idiom, numerical component.*

Как известно, лингвокультурологический анализ осуществляется через коды культуры, которые воплощаются во фразеологических единицах. По мнению В.Н. Телии, код культуры есть система культурных представлений определенного общества о картине мира, мировоззренческие взгляды. В эту систему, как известно, входят артефакты, природные явления, элементы содержания национального сознания, присущие ей особенности восприятия времени, пространства, количества и качества [6, с. 15]. Так, код культуры является системой культурных представлений определенного общества о картине мира.

Принято считать, что во фразеологических единицах имя числительное обладает образностью и эмоциональностью, выступая неким транслятором особой национальной символики чисел.

Актуальность работы связана с недостаточной исследованностью особенностей использования числовых компонентов во фразеологизмах в тувинском языке. При написании статьи были использованы следующие методы: метод выборки (сплошная выборка материала) и описательный метод.

Впервые определение общего характера фразеологизму дал швейцарский лингвист Ш. Балли: «Сочетания, прочно вошедшие в язык, называются фразеологическими оборотами» [1].

Большой вклад в исследовании этой области языкознания внесли русские ученые В.В. Виноградов, А.И. Смирницкий, В.Л. Архангельский, С.Г. Гаврин и В.Н. Телия. Но более углубленно изучением фразеологизмов занимался Н.М. Шанский.

Н.М. Шанский дает следующее определение: «Фразеологический оборот — это воспроизводимая в готовом виде языковая единица, состоящая из двух или более ударных компонентов словного характера, фиксированная (т.е. постоянная) по своему значению, составу и структуре» [1]. Лингвист полагает, что основным свойством фразеологического оборота является его воспроизводимость, так как «фразеологизмы не создаются в процессе общения, а воспроизводятся как готовые целостные единицы» [1].

Пословицы относятся к фразеологическим выражениям, которые являются устойчивыми в своем составе и употреблении фразеологическими оборотами; они не только являются семантически членимыми, но и состо-

яты целиком из слов со свободным значением [1]. То есть пословицы воспроизводятся как готовые единицы с постоянным значением и составом, например: любви все возрасты покорны, волков бояться – в лес не ходить.

Пословицами называются краткие народные изречения с назидательным содержанием, народные афоризмы [3]. В них выражаются мысли и суждения, верования и суеверия, правила житейской мудрости народа. Пословицы характеризуют разные явления жизни и исторические события. Подавляющая часть пословиц имеет двойной смысл — один, который прямо указывается в пословице, а другой — общий смысл, который из него выводится или только подразумевается, поэтому и говорится: «пословица скрытым умом живёт».

Пословицы взяты непосредственно из жизни, они настолько хороши во всех отношениях, что могут быть рекомендованы для любого человека. Они не сочинялись народом намеренно, а возникали естественным путём; вызываемые самой жизнью народной, умножались они постепенно, вместе с историческим ходом развития жизни.

Существует немало пословиц, содержащие имена числительные, которые, в свою очередь, выступают как выражение народного сознания людей. Человечество, начиная с глубокой древности, пытается смоделировать и понять устройство окружающего нас мира при помощи цифр. Тысячи лет назад цифры использовались для практических целей — подсчета овец или расчета налогов. Но ведь они отражают еще и абстрактные вещи, поэтому в каждой стране мира есть свои истории, поверья и традиции, связанные с числами.

Так, число — это не только одно из основных понятий математики, позволяющее выразить результаты счета или измерения. Числа также находят широкое применение в физике, механике, астрономии, химии, языкознании, лингвистике и многих других науках. Известно, что как самостоятельная часть речи имя числительное обозначает число, количество и порядок предметов и отвечает на вопросы сколько? который? [6].

Практически у каждого народа определенные числа несут какое-то тайное значение. Возникло целое теософическое течение, изучающее и объясняющее влияние чисел как на судьбу конкретного индивидуума, так и на все мироздание — нумерология [7]. Многие числа в пословицах являются носителями определенного смысла, они стали символами. Зачастую значения чисел у разных народов зачастую кардинально противостоят друг другу.

В тувинском языке есть немало пословиц с такими компонентами, как имена числительные. В основном, это связано с их религией — языче-

ством, где, как и в любой другой религии, обладают священные числа. Поэтому тувинский народ испокон веков придает большое значение числам как неким символам и верит в магические свойства цифр.

Далее рассмотрим толкование более значимых чисел и конкретные примеры тувинских пословиц с числовыми компонентами, также их эквивалент на русском языке для сравнения (см. Табл. №1).

Число один — это число, символизирующее славу и могущество, честолюбие, начало всех начал. Единица олицетворяет единство и, как правило, обозначает что-то единственное, нечто очень малое, но в то же время очень существенное.

(1) Чангыс чудук — от болбас, чангыс кижичи — чон болбас. (букв.: Одно полено — не костер, один человек — не народ). Эквивалентом в русском языке является пословица: Один в поле не воин.

Число два обозначает парность, четность, удвоение. Двойка является символом любви и непостоянства, мягкости и тактичности. Удвоение также толкуется в нахождении между светом и мраком, добром и злом, теплом и холодом, богатством и нищетой.

(2) Ийи ыт аразынга сөөк кагба, ийи кижичи аразынга хоп сөглеве. (букв.: Меж двух собак кости не бросай, меж двух людей раздора не сей). Эквивалентом в русском языке является пословица: Не сей семена раздора.

У тувинского народа число три считается числом счастливым, является символом полноты и совершенства. Немаловажно, что время мы делим на три — прошлое, настоящее и будущее, пространство тоже делим на три — ширину, длину, высоту. Три есть начало, середина и конец, а вслед за этим верх, низ и середина, поэтому оно символизирует завершенность и полноту некоторой последовательности.

(3) Уш чуул эртем угаанга киирер. (букв.: Владение тремя знаниями есть мудрость). Эквивалентом в русском языке является пословица: Кто не познал малого, не познает и великого.

Значение числа четыре у тувинского народа чаще связывается не с символикой креста, а для обозначения устойчивости. Стоит обратить внимание на 4 фазы Луны, 4 времени года и т. д. Человеческая жизнь разделяется на 4 периода: детство, юность, зрелость и старость.

(4) Бак кижичиниң чоруу баарда-кээрде дөрт. (букв.: Нерадивый за одной вещью два раза ходит). Эквивалентом в русском языке является пословица: Конь на четырёх ногах, да и то спотыкается.

Пять — это символ объединения и центра. Пятерка символизирует порядок и совершенство, представляет пять чувств человека: зрение, слух, обоняние, осязание и вкус.

Число шесть в отношении судьбы человека представляет служение людям. У тувинцев ничего общего с пресловутыми тремя шестерками, которые вызывают негативные ассоциации у многих других народов, эта цифра не имеет.

(5) Алды аргалыг, беш мегелиг. (букв.: Знающий шесть приемов, пять обманов). Эквивалентом в русском языке является пословица: Сметлив и хитер — пятерым нос утер.

Число девять испокон веков играла особо важную роль в жизни тувинцев. Данное число для тувинского народа священо. Во-первых, тувинцы с давних времён молились Солнцу, Луне, Небу, Земле, обращались с молитвой к водам, перевалу, медведю, звёздам, Молоку. Во-вторых, они верили, что молитва дарит счастье, здоровье, радость, удачу всем людям и живому миру, растительному миру, поэтому для каждого тувинца важно знать все девять священных обрядов.

(6) Дортгаар дээш тос хонган. (букв.: Хотел напрямик — потерял девять дней). Эквивалентом в русском языке является пословица: Мигом сладил, да на год изгадил.

Кроме того, они считают, что каждый ценящий и чтящий традиции и обычаи своего народа тувинец должен знать обычаев поклонения:

- Девяти целебным источникам (аржаанам): межжевелик, шалфей, полынь, зверобой, пихта, ель, Молоко, чистая вода, верба;
- Девяти небесам: синее небо, голубое небо, ясное небо, звездное небо, черное небо, облачное небо, Небесный Бог, небо заблудших и Белое Небо
- Девяти сокровищам: золото, серебро, бисер, бусы, нефрит, сталь, медь, синий камень, раковина;
- Девяти подушкам человека: послед, пуховая подушка, подушка для кровати, кожаная подушка, подушка-рукав, подушка-обувь, подушка-седло, подушка-предплечье, подушка-камень;
- Девяти верованиям, которые тувинский человек совершает при молитве родной стране, месту, где он жил, окружающей природе, например: брызганье утреннего чая с молоком тос-караком (ложкой-девятиглазником), при новолунии, верховью реки, когда собирались в дальнюю дорогу и т.д.;
- Девяти таёжным хребтам: Южный Танды, Северные Саяны, Монгун-Тайга, Бай-Тайга, Кызыл-Тайга, Буура-Тайга, Танды-Уула, Одуген, Ондум-Тайга — хребет академика Обручева.

Также мужчинам необходимо знать «Кодекс чести мужчин Тувы», состоящий из девяти пунктов.

Исходя из проанализированного материала, мы можем видеть на конкретных примерах, что разные народы могут иметь много общего, что, в свою очередь, способствует их лучшему взаимопониманию и сближению. Необходимо отметить, что многие тувинские пословицы многозначны, что делает их трудными для толкования и сравнения. Тем не менее, важно помнить, что, складываясь в различных исторических условиях, пословицы различных народов для выражения одной и той же мысли не редко использовались не одни и те же образы, так как они отражают различный социальный уклад и быт народов и часто не являются абсолютными эквивалентами.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, следует подчеркнуть, что исследование фразеологических оборотов позволяет решить целый ряд вопросов, касающихся значимых единиц языка, характера лексического значения слов, соотношения синтаксической сочетаемости слов и их значения, различных вопросов словообразования и этимологии.

Что касается фразеологизмов с числовыми компонентами, то они отобразились в пословицах, которые прочно вошли в нашу повседневную речь. Изучение этого вида фольклора дает представление о числовых значениях, символизации и уровне образования народа.

Список литературы:

1. Виноградов В.В. Русский язык. — М.: Наука, 1972. — 639с.
2. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). — М.: Издательство ИКАР. Э.Г. Азимов, А.Н. Щукин. 2009.
3. Пословицы с именами числительными [Электронный ресурс] URL: <http://pro-posloviy.ru/posloviy-i-skorogovorki-s-imenami-chislitelnyimi/> (Дата обращения: 03.12.2018).
4. Российский гуманитарный энциклопедический словарь. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС: Филол. фак. С.-Петербур. гос. ун-та. 2002.
5. Словарь Ткхене Ткхмодо «Мироздание» [Электронный ресурс] URL: <http://tkhmodo.put-k-zvezdam.ru/modules.php?go=page&name=Pages&pid=201> (Дата обращения: 02.12.2018)
6. Телия, В.Н. Первоочередные задачи и методологические проблемы исследования фразеологического состава языка в контексте культуры // В.Н. Телия. Фразеология в контексте культуры. — М., 1999. С. 13-24.

7. Толковый словарь Ожегова. С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. 1949-1992.
8. Универсальный дополнительный практический толковый словарь. И. Мостицкий. 2005–2012.
9. Шанский Н.М. Фразеология современного русского языка. — М.: Высшая школа, 1985. — 160с.

19.00.00 – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.923.42

ББК 88.42

Б.Д. Андикян

Научный руководитель: к.псих.н., Е.В. Котова

РАЗЛИЧИЯ ЖЕНСКОЙ И МУЖСКОЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОСТИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

DIFFERENCES OF EMOTIONALITY OF WOMEN AND MEN AT YOUTH AGE

АНДИКЯН Бела Дживановна – студент 2 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: antonella82@mail.ru).

Научный руководитель:

КОТОВА Елена Владиславовна – к.псих.н., кафедра психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: kotova.elena@mail.ru).

ANDIKIAN Bela Jivanovna – the 2nd year student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: antonella82@mail.ru).

Research supervisor:

KOTOVA Elena Vladislavovna – Candidate of Psychology Sciences, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: kotova.elena@mail.ru).

Аннотация: Эмоции – это регуляторы деятельности, отображающие смысл существующей или возможной ситуации в жизни человека. Исходя из этого, эмоции человека порождают у него переживания радости, страха, удовольствия и другие чувства. По мнению многих психологов, существуют различия между мужской и женской эмоциональностью. Наблюдения психологов свидетельствуют, что мужчина обычно характеризуется большей внешней агрессивностью, большей настойчивостью, способностью противостоять грубому напору. Для женщин же характерны подвижность, бурное проявление чувств, быстрая перемена настроения. На выяснение данных различий направлено много психологических исследований, одно из которых представлено в данной статье.

Ключевые слова: эмоциональность, мужчина, женщина, методика исследования, положительные эмоции.

Abstract: *emotions are regulators of activity that reflect the meaning of an existing or possible situation in a person's life. On this basis, human emotions give rise to his experiences of joy, fear, pleasure and other feelings. According to many psychologists, there are differences between male and female emotionality. The observations of psychologists show that a man is usually characterized by greater external aggressiveness, greater perseverance, the ability to resist rough pressure. Women are characterized by mobility, rapid manifestation of feelings, rapid change of mood. Many psychological studies are aimed at elucidating these differences, one of which is presented in this article.*

Key words: *emotionality, man, woman, research methodology, positive emotions.*

Эмоции человек испытывает всегда, каждое мгновение своей жизни. Когда-то они достигают высокой интенсивности, а когда-то их интенсивность низкая. Эмоции — это регуляторы деятельности, отображающие смысл существующей или возможной ситуации в жизни человека. Исходя из этого, эмоции человека порождают у него переживания радости, страха, удовольствия и другие чувства. Эмоции человека, сами по себе, могут не породить переживание, их главная задача — это внутренняя регуляция деятельности [5, с.83].

Эмоции изучались многими учеными — философами, такими, как Р. Валетт, И.А. Васильев, Л.С. Выготский, И. Кант, С.Л. Рубинштейн, А. Эйнштейн и др. На изучение эмоций было направлено внимание педагогов и психологов (Л.И. Божович, В.К. Вилконас, В. Вундт, Б.И. Додонов, К. Левин, А.Н. Леонтьев, А. Маслоу, М. Полани, П.В. Симонов, П.М. Якобсон и др.).

По мнению многих психологов, существуют различия между мужской и женской эмоциональностью. У лиц мужского пола преобладают холерические черты темперамента. Именно мужчины отчетливо проявляют волевые реакции, напористость, энергичность, нетерпеливость. Для мужчин обычно характерны большая внешняя агрессивность, большая настойчивость, способность противостоять грубому напору.

Женской же природе больше присущи сангвинический и меланхолический виды темперамента. Женщина подвижна, бурно проявляет свои чувства, у нее быстро меняется настроение. Агрессию женщина проявляет, как правило, только если она несчастна. Зачастую, лица женского пола намного эмоциональнее мужчин. Мужчины сдерживают свои эмо-

ции. Женщины же напротив, остро реагируют на поощрения и наказания, их реакция на конфликты и неприятности на работе и дома болезненна.

Для подтверждения гипотезы о том, что эмоциональная сфера девушек и эмоциональная сфера юношей различны было проведено исследование. Основой данного исследования послужили психологические методики знаменитых авторов: Ч. Дарвин, У. Джемс, К. Изард, К. Ланге, А.Н. Лук, П.В. Симонов, Л. Фестингер, С. Шехтер и др. Процесс изучения эмоциональности мужчин и женщин представлял собой исследование 30 юношей и девушек в возрасте от 17 до 20 лет, которым были предложены методики на выявление эмоциональности.

На основе «Методики диагностики эмоциональности» Русалова В.М. был определен вид эмоциональности. Результаты выполнения юношами и девушками данной методики были распределены по четырём основным шкалам, которые показаны в Таблице 1.

Таблица 1 — Выраженность вида эмоциональности у мужчин и женщин, баллы

шкала	юноши	девушки
Психомоторная эмоциональность	21,2	24,4
Интеллектуальная эмоциональность	28,27	26,13
Коммуникативная эмоциональность	24,47	24,73
Общая эмоциональность	73,93	75,07

Источник: составлено автором.

Данные таблицы демонстрируют более высокие средние показатели у женщин по шкалам «Психомоторная эмоциональность», «Общая эмоциональность». По шкалам «Психомоторная эмоциональность» и «Коммуникативная эмоциональность» как юноши, так и девушки демонстрируют низкий уровень эмоциональности, а по шкале «Интеллектуальная эмоциональность» средний уровень эмоциональности обнаружен в обеих группах. Говоря об общем уровне эмоциональности, то он и в группе юношей и в группе девушек снижен.

Таким образом, следует вывод, что женщина более эмоциональна, чем мужчина, более раскованно выражает свои эмоции. Женские эмоции отличаются яркостью, многообразностью. Они сопровождаются возбуждением в психомоторном плане, которое сопровождается двигательным возбуждением, речевой активностью. На отличие женских эмоций, не-

сомненно, оказывает влияние женская гормональная система. Оказывая влияние на центральную нервную систему, она определяет выраженность женских эмоций. На основе таблицы можно сказать, что у мужчин уровень по шкале «Интеллектуальная эмоциональность» выше. Возможно, здесь прослеживается связь с преобладанием рациональности мышления у мужчин. Тестостерон, содержащийся в крови мужчины, отрицательно влияет на его способность к пониманию невербальных сигналов, поступающих от окружающих. Отрицательное влияние тестостерона появляется и на способности мужчин к состраданию. [3]

Ситуативные эмоциональные состояния были выявлены на основе методики «Дифференциальные шкалы эмоций», разработанной К. Изардом. Результаты данного теста представлены в Таблице 2.

Таблица 2 — Средние показатели ситуативных эмоциональных состояний

шкала	юноши	девушки
Интерес	6,46	7,67
Радость	7,73	9,07
Удивление	3,8	5,87
Горе	3,33	4,27
Гнев	3,6	4,8
Отвращение	3,47	4,67
Презрение	3,07	5,27
Страх	3,27	4,53
Стыд	4,8	5,07
Вина	3,8	5,67
Самочувствие	1,65	1,5

Источник: составлено автором.

Средние показатели данных в группе юношей демонстрируют преобладание «радости» и «интереса». Помимо них имеют значительную выраженность такие ситуативные эмоциональные состояния как «удивление», «презрение», «вина». Данные эмоции доминируют в эмоциональном состоянии юношей, принявших участие в исследовании. При подсчете соотношения положительных эмоций к отрицательным, самочувствие юно-

шей в целом характеризуется положительным ($K = 1,42$; $K > 1$). В группе девушек преобладающими также стали «радость» и «интерес», но к ним добавился «стыд». Самочувствие испытуемых девушек также характеризуется положительным ($K = 1,3$; $K > 1$). Таким образом, можно сделать вывод, что в эмоциональном состоянии юношей и девушек доминируют положительные эмоции и положительное самочувствие.

Эмоциональные свойства личности были исследованы на основе теста Е.П. Ильина. В Таблице 3 показаны результаты исследования по тесту «Характеристика эмоциональности».

Таблица 3 — Выраженность эмоциональных свойств личности у мужчин и женщин, баллы.

шкала	юноши	девушки
Эмоциональная возбудимость	3,6	4,2
Интенсивность эмоций	4,4	5,07
Длительность эмоций	2,67	2,33
Отрицательное влияние эмоций на эффективность деятельности, общения	3,07	3,8

Источник: составлено автором.

Данная таблица отчетливо демонстрирует достоверные отличия в уровне характеристик изучаемых свойств эмоциональной сферы. Женщины продемонстрировали более высокие показатели по шкалам «эмоциональная возбудимость», «интенсивность эмоций», «отрицательное влияние эмоций на эффективность деятельности, общения». Выводы проведенного исследования эмоциональности юношей и девушек данной группы представлены на рисунке 1.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что эмоциональная экспрессия мужчин и женщин различна. Эмоциональные особенности свойств личности у мужчин и женщин различны, степень их внешнего выражения также отличается. Женщины эмоционально возбудимы, интенсивность женских эмоций отрицательно влияет на эффективность их деятельности и общения. Мужчин же отличает более высокая интеллектуальная эмоциональность. Кроме того, в отличие от женщин мужчины более эмоционально способны удивляться, чаще испытывают презрение и чувство вины.

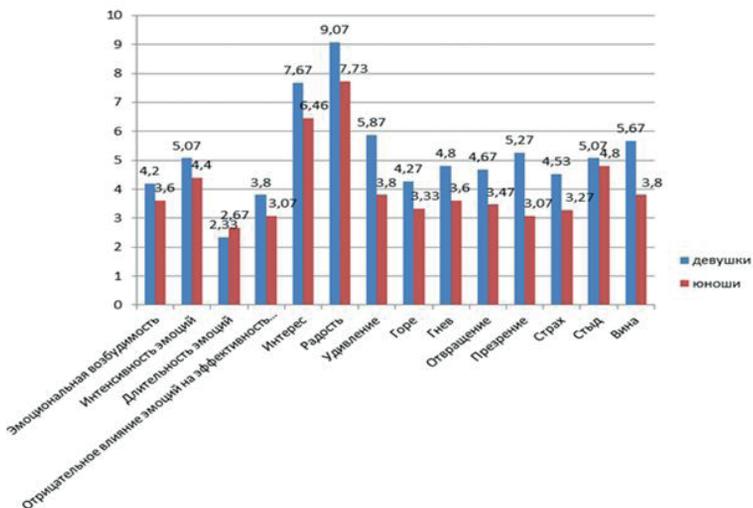


Рисунок 1 — Специфика эмоциональности юношей и девушек.
 Источник: составлено автором.

Список литературы:

1. Авдулова, Т. П. Возрастная психология: учебное пособие / Т.П. Авдулова и др. — Москва: Академия, 2014. — 329 с.
2. Андронникова, О.О. Гендерная дифференциация в психологии: учебное пособие / О.О. Андронникова. — Москва: Вузовский учебник: Инфра-М, 2017. — 262 с.
3. Болотова, А.К. Психология развития и возрастная психология: Учебное пособие / А.К. Болотова, О.Н. Молчанова. М.: ИД ГУ ВШЭ, 2012. 526 с.
4. Гайнутдинова Е.В. Проблема потребностей в свете психологии поведения // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. — 2013. — № 7. — С. 71-77.
5. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности. — М.: Изд-во Pero, 2014. — 196 с. [Электронный ресурс]: URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/334>. (Дата обращения: 2018-18-11).
6. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2014. — 400 с.

7. Чиркова, Т.И. Методологические основы психологии: учебное пособие / Т.И. Чиркова. — Москва: Вузовский учебник: Инфра-М, 2013. — 404 с.

УДК 373.549

ББК 88.6

М.А. Архипова

Научный руководитель: к.психол.н., доцент Л.Ю. Беленкова

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СЕМЬИ И ШКОЛЫ
В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ
ПОДРОСТКОВ**

**PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF FAMILY AND SCHOOL IN THE
PROCESS OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF ADOLESCENTS**

АРХИПОВА Мария Алексеевна – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: katarinacools@mail.ru).

Научный руководитель:

БЕЛЕНКОВА Лариса Юрьевна – к.психол.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: lara.belenckova@yandex.ru).

ARKHIPOVA Maria Alekseevna – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: katarinacools@mail.ru).

Research supervisor:

BELENKOVA Larisa Yurievna – Candidate of Psychology Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: lara.belenckova@yandex.ru).

Аннотация. В данной статье раскрыта проблема навязывания семьей подростку своих ценностных ориентиров при выборе профессии и описаны последствия, к которым это может привести.

Ключевые слова: свободное развитие, навязывание, семья, подросток, ценностные ориентиры.

Abstract. This article reveals the problem of imposing family teenager their values when choosing a profession and describes the consequences to which it can lead.

Keywords: free development, imposing, family, teen, values.

В современном обществе возникла тенденция к «свободному» развитию ребёнка, вследствие чего он самостоятельно формирует свою личность. «Свободное» развитие — это раскрытие задатков и совершенствование различных способностей человека, не знающее препятствий и ограничений, не встречающее противодействия. При этом не исключаются консультирование и другие формы целенаправленного содействия, а также поощрение и стимулирование, исходящие от социальной среды. Развитие индивида тем свободнее, чем богаче спектр предоставляемых обществом возможностей для мотивированного выбора, основанного на самоопределении и собственном решении [1].

Однако из-за непонимания или неприятия данного мнения по воспитанию возникают проблемы на пути развития подростка. Одной из проблем является выбор профессионального пути. Ребёнка предостерегают различные препятствия при выборе профессии, особенно той, которая ему привлекательна. Например, существуют такие препятствия как, узкое представление о разнообразии профессий, тенденции/престижность профессии, не одобряемая самой личностью подростка, влияние установок школы и семьи.

Глобальная проблема из вышеперечисленных является установки родителей и их «агрессивное» навязывание своих ценностных ориентирований в выборе профессии, вследствие которых личность ребёнка может само-разрушаться и это чаще всего приводит к негативным последствиям, такими являются: алкоголизм, наркомания, самоубийство или убийство кого либо, а также воровство и т.д.

Исходя из вышеперечисленного, можно прийти к такому понятию, что под агрессивным навязыванием мы понимаем принуждение к чему-либо одного индивида другим индивидом без учета желания, способностей, ценностных ориентиров, а также силы психики принуждаемого. Все вышеперечисленное может привести к разрушению личности принуждаемого и в некоторых случаях к летальному исходу.

Сила психики — внутренняя сила или «стержень» человека, его души и устойчивости к внушению и давлению со стороны. При слабой психике индивидуума можно легко подавить и сломать. У подростков она является неустойчивой, следовательно, сила их психики может быть, как слабой, так и сильной, о чем обычно родители забывают. Впоследствии родительского агрессивного навязывания психика может быть разрушена или надломлена.

Итак, подводя итоги нашего исследования можно сказать, что выбор профессионального ориентирования подростка не должен встречать со

стороны своей семьи агрессивного навязывания ценностных ориентиров при выборе профессии для того чтобы избежать негативных последствий.

Список литературы:

1. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. — М.: НМЦ СПО. С.М. Вишнякова, 1999. — 538 с.
2. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности / Э.Ф. Зеер. — Екатеринбург: Деловая книга, 2012. — 248 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Педагогика и психология», «Социальная педагогика», «Педагогика». — М.: Academia, 2004. — 301 с.

УДК 159.9
ББК 88.53

Д.И. Бисимбаева
Научный руководитель: к. п. н., доцент И.Л. Руденко

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

FEATURES OF FORMATION OF MOTIVATIONAL GOVERNMENT IN CHILDREN OF SENIOR PRESCHOOL AGE

БИСИМБАЕВА Дина Искалеевна – магистрант 2 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: di.bisimbaeva@mail.ru).

Научный руководитель:

РУДЕНКО Игорь Леонидович – к.п.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: prepod_05@mail.ru).

BISIMBAYEVA Dina Iskaleevna – the 2st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: lelikgame-71@rambker.ru).

Research supervisor:

RUDENKO Igor Leonidovich – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: prepod_05@mail.ru).

Аннотация. *Статья посвящена проблеме формирования мотивационной готовности у детей старшего дошкольного возраста. Автором раскрыта сущность понятия мотивационной готовности, рассмотрены особенности формирования мотивационной готовности у детей старшего дошкольного возраста.*

Ключевые слова: *мотивационная готовность, психологическая готовность, структура психологической готовности, формирование мотивационной готовности к учебной деятельности.*

Abstract. *The article is devoted to the problem of formation of motivational readiness in children of senior preschool age. The author reveals the essence of the concept of motivational readiness, discusses the features of the formation of motivational readiness in children of senior preschool age.*

Keywords: *motivational readiness, psychological readiness, structure of psychological readiness, formation of motivational readiness for learning activities.*

Готовность ребенка к школе является одним из важнейших итогов его развития в период дошкольного детства и наиболее значимая, интегративная характеристика для успешного освоения им, учебной деятельности как новой стандартизированной формы активности. Наличие единых для всех учащихся требований к освоению основной образовательной программы начального общего и среднего образования позволяет на практике убедиться в том, что не все дети, в равной степени готовы к ее усвоению. Так, например проблема школьной неуспеваемости, по мнению многих педагогов и психологов, занимает центральное место в педагогике и педагогической психологии.

Так, по мнению Л.А. Венгера, В.В. Холмовской, Е.Е. Кравцовой, в структуре психологической готовности ребенка к школе принято выделять: личностную готовность (готовность ребенка к принятию позиции школьника и уровень мотивационной сферы), интеллектуальную готовность (наличие кругозора и развитие познавательных процессов), эмоционально-волевую готовность (умение ставить цели, принимать решения, планировать действия и принимать усилие к его реализации), социально-психологическую готовность (наличие нравственных и коммуникативных способностей).

Как видно из приведенной выше структуры психологической готовности ребенка к школе, личностная готовность предполагает зрелость мотивов учебной деятельности, которые в свою очередь являются преобладающим фактором осознанного и успешного освоения учебной деятельности.

Согласно мнению Н.И. Гуткиной, К.Р. Климовой, Я.Л. Коломинского, В.Я. Панько, Л.И. Божович, мотивация к обучению у дошкольников, остается актуальной проблемой, требующей их активного включения в процессы, моделирующие будущую учебную деятельность в начальной школе.

Проведенный анализ психолого-педагогической литературы, методической документации, программы дошкольного образования «От рождения до школы» позволяет сделать вывод о том, что мотивационной готовности, как отдельному компоненту, уделяется недостаточное внимание. В связи с этим появляется необходимость поиска эффективных методов и средств, способствующих ее формированию у старших дошкольников.

Эти обстоятельства позволили нам сформулировать проблему исследования, которая заключается в определении эффективных методов диагностики и формирования мотивации к обучению у детей старшего дошкольного возраста.

Гипотеза исследования: Эффективность формирования мотивационной готовности к учебной деятельности у старших дошкольников характеризуется их включенностью в процессы, моделирующие будущую учебную деятельность в начальной школе.

В рамках констатирующего эксперимента, для диагностики мотивационной готовности детей старшего дошкольного возраста к учебной деятельности нами были подобраны и апробированы следующие методики диагностики: направленные на выявление ведущего мотива (методика определения мотивов учения М.Р. Гинзбурга), выявление уровня учебно-познавательного мотива (методика «Беседа о школе» Т.А. Нежной), определение спектра мотивов учения (методика «заверши предложение» М.В. Матюхиной).

В качестве исследовательской базы выбрано ГБОУ СОШ № 1989 г. Москвы, где респондентами выступили старшие дошкольники подготовительных групп в количестве 45 детей.

Результаты эксперимента показали, что большинство детей находятся на низком (29%) и среднем (62%) уровнях мотивационной готовности к обучению в школе, которая представлена следующими мотивами: внешний мотив; учебно-познавательный мотив; позиционный мотив; социальный мотив; оценочный мотив, игровой мотив.

Для формирования мотивационной готовности у детей старшего дошкольного возраста были определены: тематика занятий; формы и методы организации образовательной деятельности; дидактические средства и время занятий. Разработан календарно-тематический план образовательной деятельности в экспериментальной группе. В результате проведения формирующего эксперимента были получены следующие результаты.

Сравнительный анализ данных, определяющих мотивационную готовность старших дошкольников к учению, в контрольной и экспериментальной группах позволил нам определить различия в следующих показателях:

1. Результаты мотивационной готовности старших дошкольников в контрольной и экспериментальной группе имеют различия, как в плане их распределения по видам учебных мотивов, так и по интересующему нас учебно-познавательному мотиву (рисунок 1).

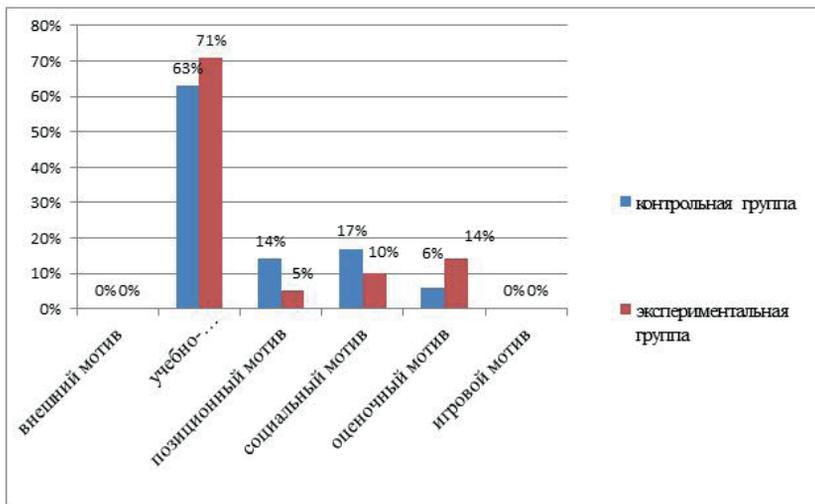


Рисунок 1 — Сравнительная диаграмма видов и соотношения мотивов, определяющих мотивационную готовность старших дошкольников к учению
 Источник: составлено автором.

2. Как видно из диаграммы значение учебно-познавательного мотива превышает показатель того же мотива в контрольной группе на 8% .

3. Увеличение показателя учебно-познавательного мотива произошло за счет уменьшения значений социального и познавательного мотивов, что в свою очередь свидетельствует о том, что у дошкольников наблюдается изменение мотивационной направленности в сторону увеличения познавательных интересов.

Следующей задачей формирующего эксперимента необходимо было, определить, как изменился уровень сформированности учебно-познавательного мотива у старших дошкольников в контрольной и экспериментальной группе, после использования соответствующих педагогических методик. Для проведения данного исследования мы использовали методику «Беседа о школе» Т.А. Нежной, с помощью которой мы определили уровень сформированности учебно-познавательного мотива (I-высокий; II-средний; III-низкий).

Диаграмма уровней сформированности учебно-познавательного мотива в контрольной и экспериментальной группе представлена на рисунке 2.

Исходя из полученных данных, представленных на диаграмме, можно сделать следующие выводы:

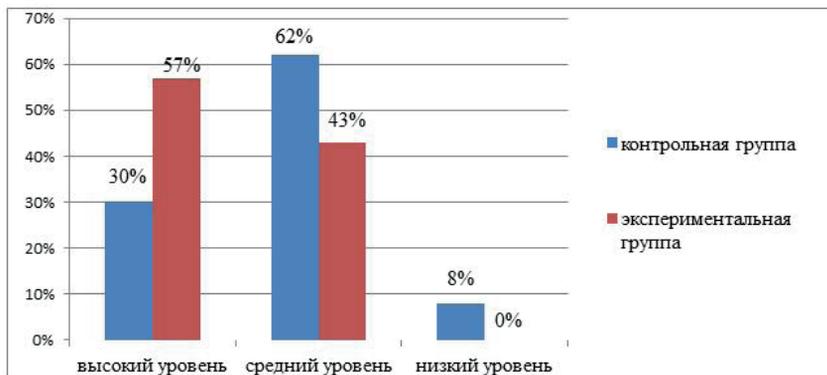


Рисунок 2 — Сравнительная диаграмма уровней сформированности учебно-познавательного мотива в контрольной и экспериментальной группе

Источник: составлено автором.

Благодаря использованию специально подобранных, адаптированных сюжетно-ролевых игр и других методов формирования мотивационной готовности старших дошкольников в рамках формирующего эксперимента нам удалось улучшить уровневые показатели в экспериментальной группе: высокий уровень 57% старших дошкольников; средний уровень 43% старших дошкольников; низкий уровень (отсутствует полностью).

В контрольной группе, где дети занимались по стандартной общеобразовательной программе «От рождения до школы» эти показатели значительно ниже: высокий уровень 30% старших дошкольников; средний уровень 62% старших дошкольников; низкий уровень 8% старших дошкольников.

Увеличение показателя по учебно-познавательному мотиву в экспериментальной группе по сравнению с контрольной свидетельствует об эффективности применяемых нами методик формирования мотивационной готовности к школьному обучению у старших дошкольников. Это в свою очередь подтверждает гипотезу исследования о том, что использование игровых технологий моделирующих будущую учебную деятельность старших дошкольников на занятиях в детском саду, способствует повышению уровня их мотивационной готовности к обучению в школе и позволяет сформировать систему наиболее значимых учебно-познавательных и социальных мотивов.

Список литературы:

1. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. тр. / Под ред. Д.И. Фельдштейна; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. — 3-е изд. — М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2001. — 349 с.
2. Божович Л.И. Изучение мотивации детей и подростков / Л.И. Божович. — М.: Просвещение, 1988. — 450 с.
3. Выготский Л.С. Детская психология // Выготский Л.С. Собр. соч.: В 6 т. — М.: Педагогика, 1984. — Т.4. — 432 с.
4. Готовность ребёнка к школе / под ред. А.В. Гордиец. — Р-на-Д: Феникс, 2006. — 123 с.
5. Гуткина Н.И. Психологическая готовность к школе. — СПб.: Питер, 2004. — 208 с.
6. Гуткина Н.И. Психологическая готовность к школе. — М.: Образование, 1996. — 184 с.
7. Мухина В.С. Шестилетний ребенок в школе: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1990. — 175 с.
8. Нижегородцева Н.В., Шадриков В.Д. Психолого-педагогическая готовность ребенка к школе. — М.: Владос, 2001. — 256 с.
9. От рождения до школы. Примерная общеобразовательная программа дошкольного образования / Под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой. — М.: МОЗАИКА СИНТЕЗ, 2014. — 368 с.

УДК 159.9.
ББК 88.53

В.А. Бусаров

Научный руководитель: д. психол. н., профессор С.Н. Толстикова

**ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕРВОКУРСНИКОВ К УСЛОВИЯМ
ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ**

**FEATURES OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION
OF FIRST-YEAR UNIVERSITY STUDENTS TO THE CONDITIONS
OF AN INCLUSIVE ENVIRONMENT**

БУСАРОВ Виктор Андреевич – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (vicbus@list.ru).

Научный руководитель:

ТОЛСТИКОВА Светлана Николаевна – д.психол.н., профессор кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: tzenter51@yandex.ru).

BUSAROV Victor Andreevich – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: vicbus@list.ru).

Research supervisor:

TOLSTIKOVA Svetlana Nikolaevna – Doctor of Psychology Sciences, Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail:tzenter51@yandex.ru).

Аннотация. *Статья посвящена исследованию особенностей социально-психологической адаптации. Конкретизировано понятие социально-психологическая адаптация. Выявлены особенности социально-психологической адаптации студентов первого курса.*

Ключевые слова: *социально-психологическая адаптация, ОВЗ, студенты первокурсники,*

Abstract. *The article is devoted to the study of the characteristics of socio-psychological adaptation. The concept of socio-psychological adaptation is specified. The features of the socio-psychological adaptation of first-year students are revealed.*

Key words: *socio-psychological adaptation, HIA, first-year students/*

Обучение в вузе важный этап, влияющий на дальнейшее развитие личности. В ходе первичного «определяющего» этапа студентам 1 курса необходимо выработать алгоритм поведения в рамках новой «социальной роли», принять нормы и ценности новой социальной среды. Важную роль в социально-психологической адаптации имеет значение заинтересованность студента, а также умение и желание приспособливаться к новой среде, к условиям обучения в вузе. Успешность адаптации в вузе тесно связана с мотивами, потребностями, интересами студента и зависит от обстановки в группе, от ее психологического климата, от того, насколько интересно, комфортно, безопасно чувствует себя студент во время уроков, в ситуациях взаимодействия с товарищами и педагогами.

Критериями социально-психологической адаптированности личности согласно К. Роджерсу являются: чувство собственного достоинства и умение уважать других; открытость реальной практике деятельности и отношений; понимание своих проблем к стремление овладеть, справиться с ними. К критериям дезадаптированности: неприятие себе и других; наличие защитных «барьеров» в осмыслении своего актуального опыта; кажущееся «решение» проблем, т.е. решение их на субъективном психологическом уровне, а не в действительности; негибкость психических процессов [1]. А.А. Налчаджяном выделяются адаптивные и дезадаптивные потребности, адаптивность или дезадаптивность потребности зависит от того, цели она направлена, поэтому можно говорить также об адаптивных и дезадаптивных целях и, соответственно, уровнях притязаний личности в тех основных социально-групповых средах, в которых протекают ведущие формы ее активности. Адаптация же — это тот социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности [2]. Введенное А.Г. Маклаковым понятие, «личностный адаптационный потенциал» характеризует адаптационные способности человека. Личностный адаптационный потенциал — это взаимосвязанные между собой психологические особенности личности, определяющие успешность адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья. В структуру личностного адаптационного потенциала входят: уровень поведенческой регуляции, коммуникативный потенциал и уровень моральной нормативности. Под социально-психологической адаптацией нами понимается: способность личности творчески и активно приспособливаться к среде деятельности, регулировать свое поведение, умение построить отноше-

ния с другими людьми, в соответствии с требованиями социума и собственными потребностями, мотивами, интересами.

С целью изучения особенностей социально-психологической адаптации студентов-первокурсников в ФГБОУИ ВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет» было проведено исследование по методикам: «Социально-психологическая адаптация», разработанная К. Роджерсом и Р. Даймондом в адаптации Т.В. Снегиревой, Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным. Выборка составила 60 студентов курса обучающихся по направлению подготовки: психология, социология, менеджмент, журналистика, книгоиздание, иностранный язык. Среди них 36 девушек и 24 юноши, 26 студентов с ОВЗ и 34 без. Статистический анализ проводился в SPSS Statistics 23. Для определения значимости различий между группами нами использовался U-критерий Манна-Уитни.

Рассматривая уровень адаптации экспериментальной группы нами было выявлено что: показатели «Личностного Адаптационного Потенциала» «58.55» — соответствуют группе «удовлетворительной адаптации» они обладают выраженной эмоциональной лабильностью, неустойчивой самооценкой, склонностью к неадекватному ситуативному поведению, а также искаженным процессом восприятия окружающей действительности.

Показатели «Нервно Психической Устойчивости» «34.9» — соответствуют группе «удовлетворительной НПУ» то есть в экстремальных ситуациях могут возникать нарушения психической деятельности сопровождающееся неадекватным поведением самооценкой или восприятием окружающей действительности.

Коммуникативные Способности «14» — соответствуют «среднему» уровню это говорит о средних коммуникативных способностях, у них отсутствуют затруднения в построении контактов с окружающими, но это дается им не легко, они конфликтны, возможно проявление агрессии.

Моральная нормативность «9.65» — соответствуют «среднему» уровню это говорит, что большинство не ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения, не совсем адекватно и реально оценивают свою социальную роль (Рисунок 1).

Рассматривая различия уровня социально-психологической адаптации у юношей и девушек достоверно значимых различий между ними нами обнаружено не было. У девушек уровень самопринятия в среднем чуть выше, чем у юношей «73% к 70%», но при этом уровень эмоционального

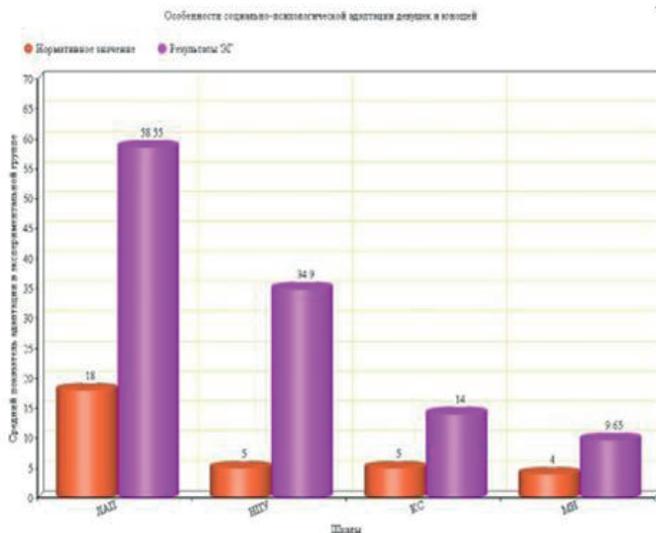


Рисунок 1 — Результаты исследования социально-психологической адаптации в сравнении с нормой

Источник: составлено автором.

комфорта ниже «60% к 65%». У юношей уровень принятия других в среднем чуть выше, чем у девушек «66% к 64%» (Рисунок 2).

Рассматривая различия уровня социально-психологической адаптации у студентов с ОВЗ нами было выявлено что статистически значимых различий по шкалам кроме эмоционального комфорта нет. Средний уровень адаптации составляет «62%» а у студентов с ОВЗ «65%» что позволяет нам говорить об отсутствии различий в показателях адаптации у студентов с ОВЗ и без в условиях инклюзии, уровень самопринятия у студентов без ОВЗ «73%» а у студентов с ОВЗ «71%», что позволяет говорить об отсутствии различий в удовлетворённости своими личностными характеристиками у студентов с ОВЗ и без, различий в уровне принятия других обнаружено не было. У студентов с ОВЗ уровень эмоционального комфорта в среднем ниже, чем у студентов без ОВЗ «57% к 66%» что было статистически подтверждено и обладает значением «0,42» при уровне значимости $p < 0.05$. Исходя из этих данных нами было выдвинуто предположение о том, что у студентов с ОВЗ сильнее выражено неопределён-

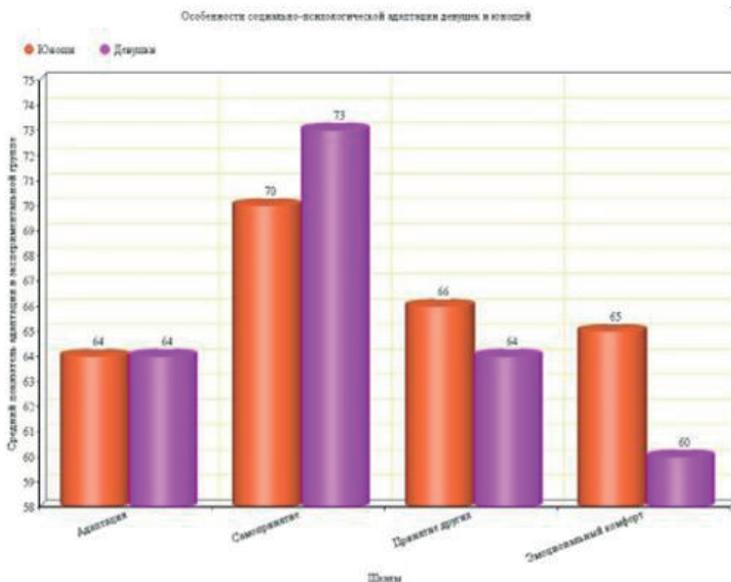


Рисунок 2 — Уровень социально-психологической адаптации с учетом пола
 Источник: составлено автором.

ное отношение к окружающей социальной действительности, неуверенность, подавленность, вялость в отношении к ней, в отличие от студентов без ОВЗ, которые более определены в своем эмоциональном отношении к окружающей социальной действительности (Рисунок 3).

Таким образом, нами было установлено что, студенты первокурсники еще не приспособились требованиям «среды» и им сложно быстро выработать стратегию своего поведения в соответствии с новыми социальными ролями. Но статистически значимых различий в показателях адаптации между юношами и девушками и студентами с ОВЗ нами обнаружено не было, что говорит о том, что такие характеристики как пол и наличие или отсутствие ОВЗ не влияют на особенности социально-психологической адаптации у студентов в условиях инклюзивной среды.

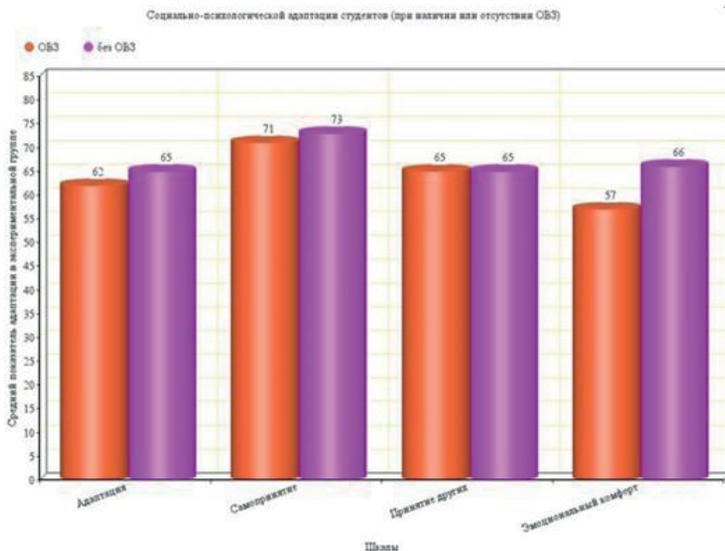


Рисунок 3 — Уровень социально-психологической адаптации с учетом ОВЗ
 Источник: составлено автором.

Список литературы:

1. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А.Г. Маклаков // Психологический журнал. — 2001. — Т.22. — № 1. — С.21.
2. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А.А. Налчаджян. — Ереван: АН Армянской ССР, 1988. — 69 с.
3. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. — М.: Институт Психотерапии, 2002. — С. 193-197.

УДК 159.9.
ББК 88.53

А.К. Быцай

Научный руководитель: к.б.н., доцент С. В. Котовская

**ИЗУЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ДЕВУШЕК
ЮНОШЕСКОГО ВОЗРАСТА С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**THE RESEARCH OF GENDER IDENTITY OF GIRLS
OF YOUTHFUL AGE WITH DISABILITIES**

БЫЦАЙ Анна Константиновна – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: anna_bytsai@bk.ru)

Научный руководитель:

КОТОВСКАЯ Светлана Владимировна – к.биол.н., доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (email:s.marunyak74@mail.ru).

BYTSAI Anna Konstantinovna – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: anna_bytsai@bk.ru).

Research supervisor:

KOTOVSKAYA Svetlana Vladimirovna – Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: s.marunyak74@mail.ru).

Аннотация. В настоящей статье представлен теоретический анализ современной отечественной и зарубежной литературы по вопросам гендерной идентичности, проанализированы вопросы становления гендерной идентичности, а также приведены эмпирические данные по изучению гендерной идентичности девушек юношеского возраста с ограниченными возможностями здоровья. Выявлены преобладающие тенденции в развитии гендерной идентичности выборки.

Ключевые слова: гендер; гендерная идентичность; девушки юношеского возраста; девушки, имеющие ОВЗ; андрогения; маскулинность; феминность.

Abstract. *This article presents a theoretical analysis of modern Russian and foreign literature on gender identity issues, analyzes the issues of gender identity formation and also provides empirical data on the study of gender identity of young girls with disabilities are also presented. The prevailing trends in the development of gender identity of the sample are revealed.*

Key words: *gender; gender identity; girl's youthful age; girls with limited health capabilities; androgyny; masculinity; femininity.*

Гендерная психология — отрасль научного знания, направленная на изучение особенностей поведения в социуме, как формы отражения собственного биологического и социально-психологического пола, сложилась относительно недавно. До конца XX столетия понятие гендера соотносилось скорее с физиологическими предпосылками, чем с социально-обусловленными ролями, основанными на представлении о формах поведения того или иного представителя пола. Область научных интересов гендерной психологии достаточно обширна — соотношение биологических, социальных и психологических факторов при собственной поло-ролевой идентификации и гендерной идентичности. Кроме того, интерес представляет также изучение гендерных различий полов.

Представителями научного сообщества, деятельность которых направлена на изучение гендерной идентичности, в отечественной науке выделяют Ю.Е. Алешина, А.Г. Асмолова, Л.И. Божович, Е.П. Ильина, В.Е. Кагана, И.С. Кона, И.В. Романова, В.В. Столина и других. Зарубежными авторами с аналогичной областью интересов являются А. Бандура, С. Бем, А. Игли, Е. Маккоби, З. Фрейд и другие [2;4;5].

Ряд авторов предлагают своё определение гендерной идентичности. В данном исследовании мы опирались на понятие, предложенное И.С. Коном. Под гендерной идентичностью в данном случае понимается социальная идентификация, а именно субъективное соотнесение себя с определенным полом, принятие социальных ролей, черт и форм поведения, характерных ему. Развитие гендерной идентичности обусловлено рядом факторов:

- 1) Внутрисемейная среда (опосредованно перенимаются образцы гендерного поведения, а также формируются представления о супружестве и родительской роли).
- 2) Социально-обусловленные факторы (принятая в стране проживания социально-одобряемая форма поведения, приверженность традициям в представлении о гендерных ролях; условия места проживания и обучения — в закрытых школах, обучение в которых

производится по разделному принципу чаще дается представление о традиционном гендерном разделении и формах социального поведения в соответствии с полом биологическим).

- 3) Социальная ситуация общения (интеграция представлений коммуникативного окружения в собственное представление о себе).
- 4) Масс медиа, средства массовой информации (предлагаемые образцы поведения в информационно-развлекательных теле- и радиопередачах, также — подражание кумиру, то есть самоидентификация с предметом обожания).

Гендерная идентичность формируется на протяжении длительного периода и претерпевает ряд изменений в процессе своего становления. Этапы её становления соотносятся с этапами психофизического развития человека. Первым этапом идентификации становится возрастной диапазон 11-15 месяцев, в период идентификации себя на биологическом уровне со взрослым. Второй этап — начальная дифференциация по отличительным половым признакам мужчин и женщин происходит около двух лет. К трехлетнему возрасту происходит наслоение на уже имеющиеся представление понимания формы поведения представителей обоих полов, а также разнообразию и стабильности их внешних проявлений. В возрастном промежутке 3-4 лет происходит формирование представлений об образе тела в зависимости от биологического пола, а также первичный опыт социальной дифференциации людей (выполняемые функции в обществе и семье). Возникновение зачатков полоролевой идентичности происходит в дошкольном возрасте, что связано с выстраиванием сюжетно-ролевой игры в этом возрасте. [3]. Следующий этап становления гендерной идентичности представлен в пубертатном периоде. Он является наиболее острым и значимым, так как формируется идентификация себя с окружающими, появляется значимость внешних проявлений в социальной группе. Так, экспериментальным путём была сформулирована и обоснована парадигма развития идентичности в пубертате, в основе которой лежит значимость интра- и интерперсональных аспектов взаимодействия. [3] Так, межличностная коммуникация способствует самоидентификации себя как носителя определенных социальных проявлений и формы поведения группы представителей аналогичного пола.

Юношеский возраст является завершающим в процессе развития гендерной идентичности, однако не менее важным. Выстраивание первичных интимно-личностных отношений, интеграция в социум как социальной единицы — то есть носителя каких-либо социально-значимых и полезных характеристик для общества.

Таким образом, при проведении исследований в области гендерной психологии интерес представляют особенности развития гендерной идентичности в условиях современности, выявление её наиболее характерных черт среди представительниц женского пола в возрастном диапазоне юношества и определении тенденций развития гендерной идентичности девушек юношеского возраста имеющих ОВЗ и не имеющих, что и послужило целью исследования.

Исходя из актуальности исследования нами было организовано эмпирическое исследование по изучению особенностей развития гендерной идентичности девушек юношеского возраста в условиях инклюзивного образования на базе Московского государственного гуманитарно-экономического университета, города Москвы, участие в котором приняли 50 девушек в возрастном диапазоне от 17 до 20 лет. Девушки были распределены следующим образом: 28 девушек, имеющих ограниченные возможности здоровья и 22 девушки, не имеющие.

Для изучения развития гендерной идентичности в юношеском возрасте нами были использованы опросник «Маскулинность — феминность» С. Бем, шкала «Маскулинность — феминность» многофакторного опросника FPI И.Фаренберга, Х. Зарга, Р. Гампела [1]. Полученные данные были обработаны методом математически-статистического анализа данных, SPSS Statistics 23. Для проверки нормальности распределения нами был использован критерий Колмагорова — Смирнова. По результатам проверки было установлено, что распределение не является нормальным. Исходя из этого для выявления различий между показателями девушек, имеющих ОВЗ и не имеющих, нами был использован U-критерий Манна-Уитни.

По результатам исследования шкалы FPI 100% респондентов выявили андрогению (рисунок 1).

Респондентов можно разделить на 3 группы исходя из специфики проявления формы андрогении. Так, 52% из всей выборки обладают андрогенией с более выраженной феминностью, то есть данной группе респондентов характерно проявление как маскулинного поведения, так и феминного, однако феминное поведение данной группе более характерно. 26% выборки обладают противоположной тенденцией, то есть им характерны более мужские поведенческие реакции, а феминные используются реже. И только 22% выборки обладают чистой формой андрогении, то есть используют как и феминные, так и маскулинные формы поведения в равной степени.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ШКАЛЕ «МАСКУЛИВНОСТЬ - ФЕМИВНОСТЬ» ОПРОСНИКА FPI

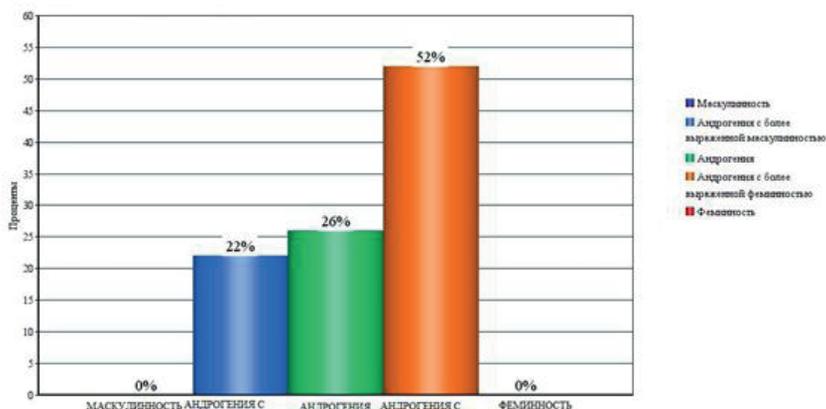


Рисунок 1 — Результаты экспериментальной группы по шкале «маскулинность — феминность» FPI

Источник: составлено автором.

Методика С. Бем показала аналогичные результаты у группы респондентов (рисунок 2).

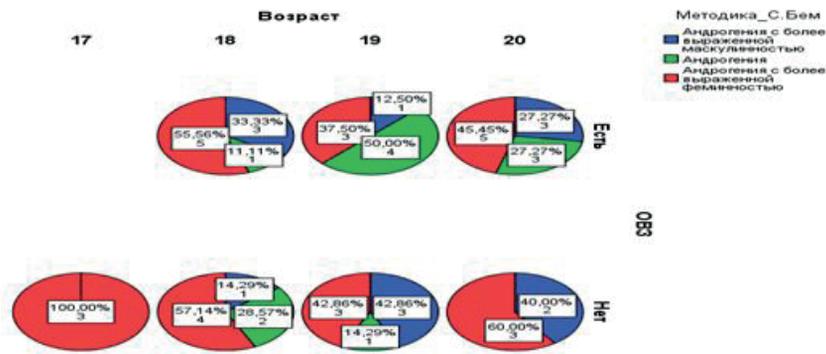


Рисунок 2 — Результаты ЭГ по методике С. Бем «маскулинность — феминность»

Источник: составлено автором.

У девушек с андрогенией с более выраженной феминностью характерен ряд личностных особенностей (покорность, преданность, застенчивость и др.), которые являются феминными, и в меньшей степени решительными.

тельность, целеустремленность и др., которые являются маскулинными. Группа респондентов с андрогенией с более выраженной маскулинностью идентифицируют у себя большее количество маскулинных черт, тогда как женские личностные черты имеются, но определяются девушками в меньшей степени. 22% респондента не могут выявить в себе какого-либо превосходства определенного гендерного типа, вследствие чего относятся к чистой форме андрогении, то есть выявляют в себе как феминные, так и маскулинные черты.

При анализе полученных данных всей выборки нами был проведен математико-статистический анализ по U-критерию Манна-Уитни, который позволил выявить отсутствие различий в развитии гендерной идентичности между девушками, имеющими ограниченные возможности здоровья и не имеющими, со статистической значимостью $p < 0.01$. То есть, можно сделать вывод, что параметр ОВЗ не оказывает влияния на развитие гендерной идентичности девушек юношеского возраста.

Таким образом, в современной действительности вопрос гендерной идентичности девушек является достаточно актуальной проблемой, что было подтверждено нами эмпирически. 100% респондентов, вне зависимости от наличия ограниченных возможностей здоровья, выявляют тенденцию к андрогении, проявляя как маскулинные так и феминные поведенческие реакции и личностные черты. В результате 52% выборки обладает андрогенией с более выраженной феминностью, 26% — андрогенией с более выраженной маскулинностью и 22% — чистой формой андрогении. Вследствие чего возникает потребность развивать гендерную идентичность у всей выборки в целом, однако направления психологической работы должно быть соотнесено с формой проявления гендерной идентичности в каждом конкретном случае. То есть, развитие гендерной идентичности группы, имеющей андрогению с более выраженной маскулинностью, будет более длительным, а структура будет значительно отличаться от группы с андрогенией с более выраженной феминностью.

Список литературы:

1. Бем С.Л. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. — М.: Российская политическая энциклопедия, 2004. — 336 с.
2. Курочкина И.А. Развитие гендерной идентичности подростков учреждений государственного воспитания // *Фундаментальные исследования*. — 2014. — № 9-6. — С. 1357-1363.

3. Перегудина В.А. Особенности возрастного становления гендерной идентичности // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. — 2010. — № 2. С — 305-310.
4. Портная С.А. Влияние гендерной идентичности на становление личности // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXXVII междунар. науч.-практ. конф. — Новосибирск: СибАК. — 2014. — № 2(37).
5. Флотский Н.С. Гендерная идентичность и самоотношение у представителей мужского и женского пола в подростковом возрасте // Международный студенческий научный вестник. — 2018. — № 3-6.

УДК 159.9.
ББК 88.53

П.П. Воронина

Научный руководитель: к. пс. н., доцент Д.А. Абдурасулов

**ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ОБУЧЕНИЯ
С САМООЦЕНКОЙ СТУДЕНТОВ ИНКЛЮЗИВНОГО ВУЗА**

**FEATURES OF THE MUTUAL RELATIONSHIP OF TRAINING
MOTIVATION WITH THE SELF-ASSESSMENT OF STUDENTS
OF THE INCLUSIVE HIGHER EDUCATION INSTITUTION**

ВОРОНИНА Полина Павловна – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: pollycrow@yandex.ru).

Научный руководитель:

АБДУРАСУЛОВ Давран Абдурасулович – к. психол. н., доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: davran43@mail.ru).

VORONINA Polina Pavlovna – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: pollycrow@yandex.ru).

Research supervisor:

ABDURASULOV Davran Abdurasulovich - Candidate of Psychology Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: davran43@mail.ru).

Аннотация. В статье рассмотрена учебная мотивация как основа успешности профессиональной подготовки и обучения. Выявлены ведущие учебные мотивы студентов инклюзивного вуза, обнаружены взаимосвязи между мотивами обучения и уровнем самооценки личности.

Ключевые слова: мотивация обучения, мотив, самооценка, инклюзия, студенты.

Abstract. The article considers learning motivation as the basis for the success of vocational training and education. The leading educational motives of students of an inclusive university are revealed, interrelations between motives of training and a level of a self-assessment of the person are revealed.

Keywords: learning motivation, motive, self-assesment, inclusion, students.

Актуальность заявленной темы обусловлена недостаточным изучением особенностей мотивации обучения в условиях инклюзии. Инклюзивная среда является развивающей, личностно ориентированной, в том случае, когда обеспечиваемые ею условия, влияния и возможности стимулируют процесс развития учащегося, учитывают его разнообразные потребности, интересы, способствуют жизненному самоопределению и самореализации. Успешное обучение в ВУЗе невозможно без активного вовлечения в образовательный процесс самих студентов, проявление ими самостоятельности, инициативы, высокой мотивации. Проблема сущности мотивационной сферы и особенностей ее формирования является весьма актуальной в психологической науке, так как изучение потребностно-мотивационной сферы личности позволяет понять особенности и механизмы поведения, сущность поступков и направленности деятельности, в том числе и в профессиональном становлении [1]. Проблемы мотивации обучения студентов затрагиваются в работах таких ученых, как В.Г. Леонтьев, А.Б. Орлов, Л.И. Божович, В.А. Якунин, А.К. Маркова. М.В. Овчинников, рассматривая мотивацию учения студентов, показывает, что доминирующими мотивами учения являются профессиональные, прагматические и познавательные. Мотивация является главной движущей силой в поведении и деятельности человека, в том числе, и в процессе формирования будущего профессионала, поэтому особенно важным становится вопрос о стимулах и мотивах учебно-профессиональной деятельности студентов. Значимость нашей работы заключается в том, что тщательное изучение мотивов профессиональной учебной деятельности позволит корректировать особенности педагогического процесса и влиять на профессиональное становление студентов. Эффективность учебного процесса непосредственно связана с тем, насколько высока мотивация и высок стимул овладения будущей профессией. Таким образом, для становления будущего успешного профессионала важным является формирование адекватной возможностям человека жизненной перспективы, которую невозможно осуществить без реальной оценки собственных возможностей, системы ценностей, актуальных потребностей и адекватного им выбора профессии.

Проблема изучения самооценки личности рассматривалась в теоретических и эмпирических исследованиях Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, И.С. Кона, М.И. Лисиной, в зарубежной психологии — У. Джемса, Э. Эриксона, К. Роджерса и других. Большинство определений понятия «самооценка» характеризуется общим рядом положений, в интеграции которые сводятся к следующему определению: «Самооценка — это

оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам, тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности», как отмечает А.В. Петровский [5, с. 352]. Самооценка является важным личностным образованием и играет важную роль в жизни человека — адекватная самооценка, умение оценивать свои возможности, отнестись к себе критически позволяют самостоятельно ставить задачи и цели, выполнение которых соответствует возможностям человека. По мере формирования и укрепления самооценки возрастает способность к отстаиванию своих убеждений, жизненной позиции [2, с. 226]. С самооценкой связываются оценочные функции самосознания, вбирающие в себя эмоционально-ценностное отношение личности к себе, отражающие специфику понимания ею самой себя [3]. Благодаря включению самооценки в структуру мотивации деятельности личность постоянно соотносит свои возможности, психические ресурсы с целями и средствами деятельности [4, с. 99-108].

Целью исследования является выявление взаимосвязи мотивации обучения с самооценкой личности студентов инклюзивного образования.

Объектом исследования выступает мотивация учебной деятельности.

Предмет изучения — сущность мотивации, особенности ее проявления и характер взаимосвязи с самооценкой.

Гипотеза исследования: предполагается, что существует статистически значимая взаимосвязь между учебными мотивами и уровнем самооценки.

Организационно-методологическое обеспечение исследования составляют следующие методики: Методика для диагностики учебной мотивации студентов (А.А. Реан и В.А. Якунин), Методика исследования самооценки личности (С.А. Будасси), Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан).

Эмпирическое исследование было проведено на базе ФГБОУИ ВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет». Выборку исследования составили 80 респондентов, из которых 40 студентов — лица с ОВЗ, 40 — без ограничений здоровья.

В ходе проведенного исследования был определен уровень самооценки по методике Будасси, результаты представлены на Рисунке 1. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что у большинства опрошенных адекватная самооценка. У 15 студентов, что составляет 18,75% от общей выборки, была выявлена неадекватно высокая самооценка. При

разделении выборки на подгруппы студентов с ОВЗ и без ОВЗ, нами не было обнаружено статистически значимых различий.

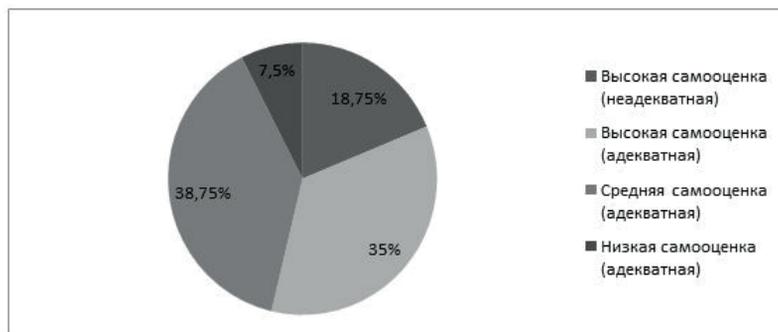


Рисунок 1 — Уровень самооценки студентов инклюзивного вуза по методике С.А. Будасси

Источник: составлено автором.

Результаты по методике «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» А.А. Реана, В.А. Якунина представлены в Таблице 1.

Расчёт t-критерия Стьюдента для независимых выборок позволил нам обнаружить статистически разные различия между группами по шкале «успешно продолжить обучение на последующих курсах», $T=2,45$; $p<0,05$, шкале «постоянно получать стипендию», $T=3,6$; $p<0,001$. Таким образом, мы обнаружили, что для студентов с ОВЗ большое значение имеет такой внешний по отношению к учебной деятельности мотив как получение стипендии, следовательно, студенты с ОВЗ в высокой степени заинтересованы в материальных стимулах.

Продолжение успешного обучения на последующих курсах значимо для студентов без ОВЗ, что говорит о том, что они чаще задумываются о своих будущих успехах, тогда как студенты с ОВЗ не ставят перед собой отсроченных во времени целей.

В связи с тем, что методика диагностики самооценки личности С.А. Будасси позволяет не только узнать количественный уровень самооценки, но и определить, является ли она адекватной или неадекватной, нами была предпринята попытка выявить распределение средних значений мотивов в подгруппах студентов с адекватной и неадекватной самооценкой.

Таблица 1 — Сводная таблица средних результатов по методике «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» А.А. Реана, В.А. Якунина

Шкалы	ОВЗ	без ОВЗ	t критерий Стьюдента	p уровень значимости
Стать высококвалифицированным специалистом	5,88±0,23	5,8±0,18	0,25	>0,05
Получить диплом	5,78±0,24	5,95±0,24	0,52	>0,05
Успешно продолжить обучение на последующих курсах	5,2±0,25	6,08±0,26	2,45	<0,05
Успешно учиться, сдавать экзамены на хорошо и отлично	5,48±0,22	5,88±0,21	1,33	>0,05
Постоянно получать стипендию	5,55±0,3	3,73±0,4	3,64	<0,001
Приобрести глубокие и прочные знания	5,48±0,25	6±0,19	1,66	>0,05
Быть постоянно готовым к очередным занятиям	4,55±0,24	5,03±0,25	1,36	>0,05
Не запускать предметы учебного цикла	5,38±0,2	5,28±0,25	0,31	>0,05
Не отставать от сокурсников	4,2±0,28	4,25±0,29	0,12	>0,05
Обеспечить успешность будущей проф. деятельности	5,6±0,27	5,45±0,25	0,4	>0,05
Выполнять педагогические требования	4,68±0,24	5,08±0,25	1,17	>0,05
Достичь уважения преподавателей	5,18±0,25	5,43±0,25	0,69	>0,05
Быть примером сокурсникам	3,25±0,28	3,83±0,35	1,29	>0,05
Добиться одобрения родителей	4,3±0,32	4,63±0,29	0,75	>0,05

Продолжение Табл. 1

Шкалы	ОВЗ	без ОВЗ	t критерий Стьюдента	p уровень значимости
Избежать осуждения и наказания за плохую учебу	3,6±0,32	3,88±0,29	0,64	>0,05
Получить интеллектуальное удовлетворение	4,9±0,28	5,48±0,24	1,57	>0,05

Источник: составлено автором.

Таблица 2 — Распределение среднего балла по методике А.А. Реана, В.А. Якунина в подгруппах студентов с адекватной и неадекватной самооценкой

Шкалы	Адекватная самооценка	Неадекватная самооценка
Стать высококвалифицированным специалистом	5,94±0,15	5,44±0,37
Получить диплом	5,72±0,19	6,44±0,24
Успешно продолжать обучение на последующих курсах	5,64±0,22	5,63±0,3
Успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»	5,73 ±0,16	5,44 ±0,4
Постоянно получать стипендию	4,58 ±0,3	4,88± 0,57
Приобрести глубокие и прочные знания	5,98 ±0,17	4,75 ±0,35
Быть постоянно готовым к очередным занятиям	4,73 ±0,2	5±0,33
Не запускать изучение предметов учебного цикла	5,31 ±0,18	5,38 ±0,29
Не отставать от сокурсников	4,22 ±0,23	4,25 ±0,37
Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	5,56 ±0,21	5,38 ±0,33
Выполнять педагогические требования	4,86 ±0,19	4,94 ±0,32
Достичь уважения преподавателей	5,28 ±0,19	5,38 ±0,44
Быть примером для сокурсников	3,3± 0,24	4,5 ±0,49
Добиться одобрения родителей и окружающих	4,27 ±0,25	5,25 ±0,36
Избегать наказания и осуждения за плохую учёбу	3,72 ±0,24	3,81±0,49
Получить интеллект.удовлетворение	5,16 ±0,22	5,31 ±0,28

Источник: составлено автором.

Расчёт U-критерия Манна-Уитни для независимых выборок позволил нам обнаружить статистически значимые различия между группами по шкале «приобрести глубокие и прочные знания» $U=257$, $p<0,001$; «быть

примером для сокурсников» $U=344$; $p<0,05$. Для студентов с неадекватной самооценкой важен их статус в учебном коллективе, сам же процесс учения уходит на второй план. Студенты с адекватной самооценкой достаточно уверены в себе, для них менее важны внешние по отношению к учебе факторы.

С целью выявления значимой взаимосвязи между самооценкой студентов и учебной мотивацией нами был осуществлен корреляционный анализ в программе обработки статистических данных IDM SPSS Statistics 22.0 по коэффициенту ранговой корреляции Спирмена.

Мы обнаружили следующие корреляционные зависимости на значимом уровне:

1. Уровень самооценки имеет положительную корреляционную связь с уровнем мотивации к успеху на уровне значимости $p<0,01$ (коэф. корр. 0,344). Высокие баллы по уровню самооценки будут встречаться при высоких значениях мотивации к успеху. Такое же соответствие будет наблюдаться и при низких результатах по этим показателям.
2. Уровень самооценки имеет отрицательную корреляционную связь с мотивом «не отставать от сокурсников» на уровне значимости $p<0,01$ (коэф. корр. $-0,338$). Соответственно, чем выше уровень самооценки, тем меньше студенты склонны сравнивать свои учебные успехи с успехами других.
3. Между уровнем самооценки и мотивом «избегать осуждения и наказания за плохую учёбу» существует сильная отрицательная корреляционная связь (коэф. корр. $-0,365$; $p<0,001$). Мы можем прийти к выводу, что учиться из-за боязни наказания склонны студенты с низким уровнем самооценки.

В результате проведенного эмпирического исследования было выявлено, что уровень мотивации к обучению у лиц с ОВЗ не ниже чем у здоровых студентов, они вовлечены в учебный процесс, а также планируют в дальнейшем стать высококвалифицированными специалистами по выбранной специальности. Мы обнаружили, что студенты с низким уровнем самооценки имеют выраженную внешнюю мотивацию по отношению к учебной деятельности — для них значимыми являются мотивы избегания осуждения и наказания за плохую успеваемость, свойственна мотивация на неуспех и боязнь отстать от своих сокурсников.

Данный тип мотивации является наименее продуктивным в учебно-профессиональной деятельности. Уровень самооценки связан с мотивацией на успех, которая играет положительную роль в учебной деятель-

ности студентов — высокая мотивация на успех обеспечивает большую настойчивость в достижении поставленных целей, стремление ставить перед собой сложные задачи. Для студентов с адекватной самооценкой чрезвычайно важным является мотив приобретения новых знаний. Следовательно, исходя из полученных результатов, мы можем сделать вывод о том, что самооценка взаимосвязана с некоторыми учебными мотивами.

Список литературы:

1. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодёжи: учеб. пособие. — М.: Академия, 2009. — 192 с.
2. Бордовская Н.В., Реан А.А. Психология и педагогика. Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2001. — 283 с.
3. Бороздина Л.В. Что такое самооценка // Психологический журнал. 1992.
4. Карпинский К.В. Психология жизненного пути личности / Гродно: «ГРГУ», 2002. — С. 99-108.
5. Петровский А.В. Психологический словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. М.: Изд-во политической литературы, 1990. — 494 с.

УДК 159.9.
ББК 88.53

А.С. Иванова

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент И.Л. Руденко

**ОСОБЕННОСТИ ТЬЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ
НАРУШЕНИЯМИ**

**FEATURES OF TUTOR SUPPORT EDUCATIONAL ACTIVITIES
OF CHILDREN WITH MENTAL DISORDERS**

ИВАНОВА Анна Сергеевна – магистрант 2 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: anna.ivanova.95@mail.ru).

Научный руководитель:

РУДЕНКО Игорь Леонидович – к.п.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: prepod_05@mail.ru).

IVANOVA Anna Sergeevna – the 2st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: anna.ivanova.95@mail.ru).

Research supervisor:

RUDENKO Igor Leonidovich – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: prepod_05@mail.ru).

Аннотация. В статье проведено исследование особенностей тьюторского сопровождения и приведены методы и технологии работы с детьми, имеющие моментальное нарушения.

Ключевые слова: тьютор, сопровождение, технологии сопровождения, методы сопровождения, модель сопровождения, тьюторское сопровождение.

Abstract. The article studies the features of tutor support and provides methods and technologies of work with children with instant violations.

Key words: tutor, support, technology support, methods of support, model support, tutor support.

По данным статистики количество детей с особыми образовательными потребностями возрастает с каждым годом. Статистические данные по количеству детей с ментальными нарушениями свидетельствует об увеличении количественных показателей. Так в 2017 году он составляет 18867 человек.

В связи с этим обстоятельством появляется необходимость во введении новой для общеобразовательных учреждений должности — тьютор в функции которого входит психолого-педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями, в том числе с ментальными нарушениями.

В настоящее время в России должность тьютора, осуществляющего сопровождение учащихся, официально закреплена в числе должностей работников общего, высшего и дополнительного профессионального образования (приказы Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. №216-н и 217-н, зарегистрированные в Минюстре РФ 22 мая 2008 г. Под № 11731 и 11725 соответственно), а также внесена в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 N 541н с изменениями на 31 мая 2011 года).

Однако вышеприведенные положение нормативных документов вовсе не раскрывает сущности технологических и функциональных аспектов тьюторского сопровождения учащихся с ментальными нарушениями в условиях традиционной системы образования.

Анализ психолого-педагогических исследований авторов Ковалева Т.М., Кобыща Е.И., Гордон Р., Морган И.В., Карпенкова И.В., изучавших проблему тьюторского сопровождения, позволил сформулировать основную проблему нашего исследования, заключающуюся в разработке и экспериментальной проверке эффективных методов и технологий тьюторского сопровождения учебной деятельности для детей с ментальными нарушениями.

Основная проблема тьюторского сопровождения связана с пониманием его содержательной и технологической основы. На наш взгляд ошибочным является представление об индивидуализации образовательного маршрута для тьютеранта, что связано с невозможностью реализации двух разных по длительности и содержанию учебных программ в рамках одной формы обучения.

В основе нашего подхода, речь идет не об индивидуализации образовательных маршрутов и программ, а об индивидуализации педагогиче-

ских технологий, позволяющих тьютеру освоить стандартную образовательную программу наравне со своими сверстниками.

В связи с этим под тьюторским сопровождением мы понимаем — особый вид педагогического сопровождения, направленный на помощь тьютеру в освоении им учебных программ посредством использования тьютором индивидуализированных психолого-педагогических технологий, реализующих образовательные потребности обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ.

Для содержательного описания подготовки и организации тьюторского сопровождения учебного процесса мы разработали функциональную модель такого сопровождения (рисунок 1).

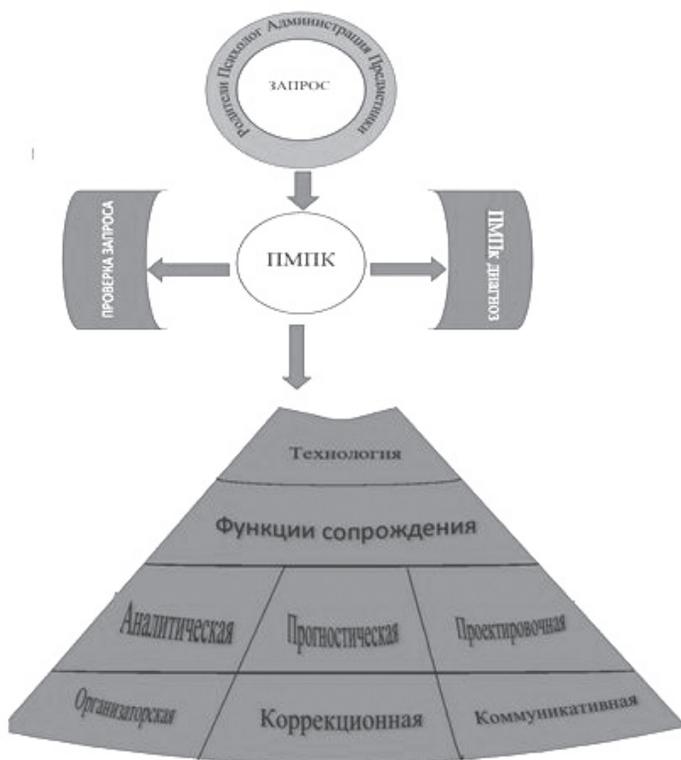


Рисунок. 1 — Функциональная модель тьюторского сопровождения ребенка с ОВЗ в системе инклюзивного образования

Источник: составлено автором.

В соответствии с особенностями тьютеранта, выявленными в ходе анамнеза специалистами, определяется план работы тьютора и учителя во время учебного процесса (урока). На основе психологических и педагогических данных о тьютеранте, разрабатываются и используются технологии его сопровождения.

Рассмотрим две технологии, которые были использованы нами в процессе формирующего эксперимента в условиях инклюзивной среды начальной школы: технология опорных сигналов и технология подражания.

Технология опорных сигналов разрабатывалась на основе карточек PECS для аутистов. PECS или же ПЕКС (коммуникационная система обмена изображениями). Разработана данная система докторами Энди Бонди и Лори Фрост в штате Делавэр в 1985 г. Цель системы: быстрое обучение целенаправленному, самостоятельному и активному общению детей больных аутизмом. [5]

Нами были составлены опорные сигналы-символы в виде карточек, используемых тьютором в течении всего урока для обмена информацией с тьютерантом. Данная технология позволила нам организовывать действия тьютеранта, управлять его познавательной деятельностью, не причиняя неудобства другим обучающимся и деятельности учителя. Система карточек может дополняться другими образцами, в зависимости от возникающих проблем взаимодействия учителя и тьютеранта, тьютора и тьютеранта, а также в зависимости от его нозологической принадлежности. Для упрощения работы карточки были унифицированы по группам (таблица 1).

Технология подражания используются в сопровождении тьютеранта посредством методов подражания или примера. Психологической основой подражания служит действие по образцу, представляемому тьютором или учителем. В основе данной технологии лежит научение через наблюдение и может быть использована непосредственно на уроке. Тьютор, сидя рядом с тьютерантом, на отдельном листке или тетрадке вместе с ним выполняет задания, предъявляемые учителем всему классу. Тьютерант, наблюдая за действиями тьютора, задействует механизм подражания и осваивает необходимый операционный

Состав учебных умений и видов деятельности на уровне мелкой моторики и умственных действий.

В комплексе с этими технологиями можно использовать такие методы как: система балльных накоплений (метод поощрения), инструктированный договор и таблица настроения [6].

Все эти индивидуализированные технологии и методы позволяют повысить уровень успеваемости и мотивации тьютеранта в условиях инклю-

Таблица 1 — Группы опорных карточек

Название групп	Общеорганизационные	Инструктирующие	Стимулирующие	Эмпатические
Содержание	регламентируют действия, связанные с деятельностью урока.	карточки с дополнительным раздаточным материалом или с инструкцией	карточки рассчитанные на повышение мотивации.	карточки самочувствия
Пример				

Источник: составлено автором.

живной образовательной среды, через коррекционно-развивающую работу в классе и во внеурочной деятельности (тьюторские часы).

Список литературы:

1. Афонькина Ю.А., Бурцева А.В., Кузьмичева Т.В., Рыжкова И.В. Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образования: международный опыт, научный концепт и современная практика: коллективная монография / Ю.А. Афонькина, Т.В. Кузьмичева, И.В. Рыжкова, А.В. Бурцева. — Красноярск: Науч.-инновационный центр, 2015. — 211 с.
2. Ватина Е.В. Психолого-педагогическое сопровождение детей младшего школьного возраста с задержкой психического развития: методическое пособие / Е.В. Ватина, Н. Н. Журавлева; Минобрнауки России, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Соликамский гос. педагогический ин-т». — Соликамск: СГПИ, 2012. — 67 с.
3. Выготский Л.С. Орудие и знак в развитии ребенка. // Выготский Л.С. Собр. соч. В 6-ти т. Т. 6. — М.: Педагогика, 1984. — 400 с.

4. Карпенкова И.В. Тьютор в инклюзивной школе. Сопровождение ребёнка с особенностями развития. Из опыта работы. Автор: И.В. Карпенкова. 2010. — 88 с.
5. Лори Фрост, Энди Бонди. Система альтернативной коммуникации с помощью карточек PECS. Издательство: Теревинф, 2011. — 372 с.
6. Российская педагогическая энциклопедия / под ред. В.В. Давыдова и др. В 2-х т. Т. 2. — М.: Большая Российская энциклопедия, 1999. — 672 с.

УДК 159.9.
ББК 88.53

С. Грушецкая

Научный руководитель: д.психол.н., доцент С.Н. Толстикова

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ЭКСТРЕМИЗМА
В МОЛОДЁЖНОЙ СРЕДЕ ПОСРЕДСТВОМ РАЗВИТИЯ
ПЕРСОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ**

**PSYCHOLOGICAL PREVENTION OF EXTREMISM
IN THE YOUTH ENVIRONMENT THROUGH
THE DEVELOPMENT OF PERSONAL IDENTITY**

ГРУШЕЦКАЯ Светлана – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: svetlana—96@mail.ru).

Научный руководитель:

ТОЛСТИКОВА Светлана Николаевна – д.психол.н., профессор кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: tzenter51@yandex.ru).

GRUSHETSKAYA Svetlana Stanislavovna – the 1st year Master's Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: svetlana—96@mail.ru).

Research supervisor:

TOLSTIKOVA Svetlana Nikolaevna – Doctor of Psychology Sciences, Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail:tzenter51@yandex.ru).

Аннотация. *Статья посвящена проблеме формирования персональной идентичности у подростков, и, как следствие, приверженности взглядам экстремистской направленности. Автором проанализированы причины становления отрицательной персональной идентичности, предложены пути предотвращения кризиса.*

Ключевые слова: *профилактика экстремизма, деструктивное поведение, персональная идентичность, кризис персональной идентичности.*

Abstract. *The article is devoted to the problem of formation of personal identity in adolescents, and, as a consequence, adherence to extremist views.*

The author analyzes the reasons for the formation of negative personal identity and suggests ways to prevent the crisis.

Keywords: *prevention of extremism, destructive behavior, personal identity, crisis of personal identity.*

Становление личности — один из самых важных этапов, определяющих дальнейшее развитие человека и его жизненный путь. После прохождения подростком через осознание своего «я», начинается новое восприятие социума и дальнейшее формирование себя через призму общепринятых норм, ценностей, приоритетов, в ответ на которые индивид формирует собственный свод правил, совершая самостоятельный выбор. Это новое знакомство с окружающей средой и как следствие, обретение персональной идентичности.

В настоящее время, социальная реальность обусловлена кризисом персональной идентичности, вызванным угрозой безопасности со стороны террористических группировок, существованием большого числа локальных военных конфликтов.

Идентичность опирается на социальные ценности, это база на которой строятся личностные и социальные связи, при отсутствии опоры, происходит разрушение целостности общества как такового и начинаются деструктивные процессы в самом человеке, он перестаёт осознавать себя как свободную, уникальную, самодостаточную личность.

В обретении социальной идентичности, существуют два возможных пути развития, в результате которых принимается позитивная или негативная сторона, рассмотрим подробно каждую из них.

Согласно мнению О.А. Блиновой, «позитивная идентичность опирается на деятельное начало человека и его способность к персональному нарративу. Негативная же опирается на попрание всех норм, их нивелирование посредством агрессии и открытой борьбы» [2, с 25]. Персональная идентичность формируется по двум направлениям: социальному и личностному.

Социальный аспект можно определить как внешний фактор — это те социальные условия, окружение, в которые человек помещен изначально. В процессе социального взаимодействия происходит отбор тех общепринятых в социуме ценностей, которые наиболее близки и значимы для данного индивида. Выстраивая отношения с окружающими, в процессе нахождения своего места в обществе, накапливая и расширяя социальный опыт, человек формирует своё «Я» под влиянием окружающей среды.

Личностный аспект — это внутренний фактор, здесь отбор ценностных приоритетов происходит исходя из собственной, уже сформированной шкалы ценностей, без оглядки на общепризнанные нормы. Т.е. идентичность обретается на основе уже достаточно сформированной личности. Это не исключает присутствие внешних факторов, но у человека уже присутствует представление о том, что он есть, общение с окружающими позволяет внутреннему образу «Я», посредством внесения некоторых корректив, получить большую завершенность и цельность.

Как уже было заявлено, современная реальность обусловлена кризисом персональной идентичности, вследствие глобализации происходит размывание границ не столько географических, сколько межнациональных, расовых, межличностных и т.д. Быстрая смена на понятийном уровне традиционных нравственных ценностей на суррогат субкультуры дезориентирует личность и затрудняет становление персональной идентичности. Человек в попытке обретения своего Я переходит от одних ценностных оснований к другим с целью избавиться от морально-нравственной неопределенности бытия и формирования своей целостности. В отсутствии фундамента происходит разрушение социальных и личностных связей, потеря духовно-нравственных ориентиров и, как следствие, разрушение самого человека. Он перестает осознавать себя самодостаточной личностью, свобода превращается в отказ от ответственности и открытую конфронтацию с окружающими, с требованием восприятия себя как уникального субъекта без наложения морально-нравственных ограничений.

Формирование негативной персональной идентичности также можно рассматривать с позиции двух аспектов:

С точки зрения социального фактора, это проявление бунтарства, ухода от заданности бытия, отказа от традиций в поисках приобретения внутренней свободы. Но в процессе отделения себя от других происходит и удаление человека от общества в целом, противопоставление и отчуждение, что приводит к кризису отношений с окружающим миром и порождает агрессию и ее крайнее проявление — экстремизм.

В личностном аспекте обретение негативной персональной идентичности происходит как следствие неудовлетворенной потребности в самореализации, что проявляется в настойчивом навязывании своих идеалов и ценностей окружающим как единственно верных. Если такого признания не происходит, то возникает внутренний кризис, который выражается в агрессивных проявлениях и стремлении стать полноценным субъектом истории даже ценой негативного опыта. Одним из результатов этого может быть экстремизм. Борьба с общепринятыми традициями и нормами

становится смыслом жизни, окружающий мир имеет лишь черно-белую окраску, при этом отношение к любому человеку негативно изначально, еще до совершения им каких-либо действий. Это сопровождается жестокостью, под девизом «цель оправдывает средства» и нежеланием признать или хотя бы обсудить любые другие точки зрения. Экстремист рассматривает окружающий мир только с позиции силы и не желает искать какие-либо пути компромисса или диалога. В результате собственная ценностная градация возводится в абсолют и существует только два мнения — «мое и неправильное». Как следствие выступают самооправдание любого поступка и обвинение в своих неудачах всех вокруг.

Согласно Цыганковой М.Н., «молодежь можно определить, как социальную группу, объединенную принадлежностью к определенным возрастным периодам: подростковый возраст (11-15 лет), юность (16-25 лет), молодость (25-30 лет)».

Экстремистским наклонностям более всего подвержены молодые представители социума, примерно с 15-тилетнего возраста, когда личность уже сформирована, но собственные установки, ценности довольно шатки, нет четкой концепции и достаточного жизненного опыта. Согласно мнению исследователя Е.О. Кубякина, «На начальном этапе экстремистские группы могут привлекать молодого человека своей оригинальностью, альтернативностью, агрессивностью жизненного стиля, что соответствует социокультурным установкам молодежного возраста» [3, с 288]. Но будучи вовлеченными в экстремистские группировки, молодые люди зачастую подвергаются санкциям со стороны правоохранительных органов и попадают под юридическое преследование, что может привести к ломке личности и формированию негативной персональной идентичности.

Благодаря излишней эмоциональности и неумению адекватно, непредвзято оценивать ситуацию, молодёжь представляет собой подверженную влиянию, внушаемую, легко манипулируемую массу. Она спонтанно проявляет агрессию, категорично судит. А как раз при отсутствии ярко выраженной индивидуальности субъект оказывается частью системы, даже если он не связан с ней напрямую, любое нежелание мириться с многоплановостью и многомерностью мировых устоев можно считать началом зарождения противоречивых импульсов, ведущих к экстремистской направленности. Это также желание уменьшить поток информации, сделать более четкими понятийные рамки, ограничить их более узкими представлениями: свой — чужой.

Если почвой для экстремизма является однолинейность взглядов, примитивизм и фанатизм, профилактика экстремизма заключается в формировании у молодёжи широты взглядов, воспитание толерантности, принятие своего «Я», как элемента социума, при условии существования других «я» и других концепций мировоззрения. «Толерантность – это не только вопрос национальной терпимости, это вопрос гибкости по отношению к другой личности» [4, с. 36] подчёркивает Р.Т. Мамбетова, кроме того, индивиду её необходимо прививать и возвращать, как отмечает А.Г. Асмолов, «Толерантность как особенность сознания или личностная черта не присуща человеку изначально и может никогда не проявиться, не будучи специально воспитанной, сформированной» [1, с. 61].

Помимо системы образования, огромное влияние оказывают информационные технологии, применяемые во всех видах деятельности социума. Ф. Шарапов объясняет это тем, что «Современное общество совершает переход от индустриальной к информационной фазе социального развития» [7, с. 19].

Для обретения позитивной персональной идентичности необходимо научить еще только находящуюся в процессе становления личность уметь проводить определенную селекцию в огромном потоке информации, который обрушивается на нее со всех сторон. Развивать способность к различению элементов манипулирования сознанием, попыток навязывания агрессивного, нетерпимого, разрушительного по сути, способа мышления.

Список литературы:

1. Асмолов А.Г. Историческая культура и педагогика толерантности. Мемориал. 2001.
2. Блинова О.А. Экстремизм как результат обретения негативной персональной идентичности. Вестник Челябинского государственного университета, 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekstremizm-kak-rezultat-obretniya-negativnoy-personalnoy-identichnosti> (Дата обращения: 10.11.2018).
3. Кубякин Е.О. Формирование установок толерантности в молодёжной среде как элемент системы противодействия экстремизму // Общество и право. 2010 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-ustanovok-tolerantnosti-v-molodezhnoy-srede-kak-element-sistemy-protivodeystviya-ekstremizmu> (Дата обращения: 10.11.2018).

4. Мамбетова Р.Т. Проблема формирования толерантного сознания в условиях школы // Педагогика и психология образования. 2009. [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-formirovaniya-tolerantnogo-soznaniya-v-usloviyah-shkoly> (Дата обращения: 10.11.2018).
5. Нурьев Ф.Ф. Изучение отношения современной молодёжи к проблеме экстремизма // Молодой ученый. — 2016 [Электронный ресурс]. — URL <https://moluch.ru/archive/116/31309/> (Дата обращения: 10.11.2018).
6. Оселков А.А. Психологические особенности влияния на студентов высших учебных заведений материалов экстремистской направленности. Диссертация. URL: <http://www.dissercat.com/content/psikhologicheskie-osobennosti-vliyaniya-na-studentov-vysshikh-uchebnykh-zavedenii-materialov>
7. Шарипов Ф. Информационные технологии как средство формирования толерантности в современном обществе. Журнал «Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова». 2012. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-kak-sredstvo-formirovaniya-tolerantnosti-v-sovremennom-obschestve> (Дата обращения: 10.11.2018).

УДК 159.9.
ББК 88.53

О.В. Иванцова
Научный руководитель: к.п.н., доцент, И.Л. Руденко

ОСОБЕННОСТИ ДЕСТРУКТИВНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ ШКОЛЬНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА

FEATURES OF DESTRUCTIVE MANIFESTATION OF PUPILS DEPENDING ON THE FLOOR

ИВАНЦОВА Ольга Викторовна – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: lelikgame-71@rambker.ru).

Научный руководитель:

РУДЕНКО Игорь Леонидович – к.п.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: prepod_05@mail.ru).

IVANTSOVA Olga Viktorovna – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: lelikgame-71@rambker.ru).

Research supervisor:

RUDENKO Igor Leonidovich – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: prepod_05@mail.ru).

Аннотация. *Статья посвящена проблеме проявления деструктивного поведения у подростков в зависимости от пола. Автором раскрыта сущность понятия деструктивного поведения, рассмотрены особенности деструктивного проявления у подростков в зависимости от пола.*

Ключевые слова: *деструктивность, деструктивное поведение, деструктивное проявление, школьник, подросток, старший подростковый возраст.*

Abstract. *The article is devoted to the problem of manifestation of destructive behavior in adolescents, depending on gender. The author reveals the essence of the concept of destructive behavior, discusses the features of destructive manifestation in adolescents depending on gender.*

Keywords: *destructiveness, destructive behavior, destructive manifestation, schoolchild, teenager, older adolescence.*

Тревожная ситуация связанная с учащением случаев деструктивных проявлений в молодежной среде обусловлена негативными факторами социальной напряженности, экономической нестабильности, сложными политическими и нравственными трудностями в современном обществе. К основным проявлениям деструктивности психологи относят агрессию и жестокость по отношению к окружающим; враждебность при общении; склонность разрушать материальные предметы и вещи; отчужденность, насилие, суицид, злоупотребление психоактивными веществами и др. Деструктивное поведение, как и поведение в принципе, складывается из множества составляющих и проявляется на всех уровнях человеческой жизни, однако период подросткового возраста является наиболее опасным для деструктивного развития личности. Именно в этом возрасте подросток активно изменяется сам, изменяются требования и ожидания, предъявляемые к нему другими людьми. В силу этого, он вынужден постоянно подстраиваться, приспосабливаться к новым условиям и ситуациям, но не всегда это происходит успешно. Эмоциональная сфера подростка неустойчива, это в свою очередь может служить причиной возникновения конфликтных ситуаций в отношениях с взрослыми. Последствия могут быть самыми негативными, подросток может бросить школу, уйти из семьи, замкнуться в себе, стараться избегать общения, как со сверстниками, так и с взрослыми. Сопутствующими психогенными факторами деструктивного поведения являются: неадекватная самооценка, отвержение ценностей, негативизм, поиск себя и своего места среди других, активное неприятие и нарушение установленных правил, острая потребность в признании и самоутверждении. Таким образом, проблема изучения причин возникновения деструктивного поведения, его содержательной сущности, зависимости деструктивных проявлений от половозрастных особенностей личности школьника является на наш взгляд ключевой для современной образовательной практики.

Проблема деструктивного поведения в отечественной и зарубежной психолого-педагогической практике рассматривалась такими учеными как (З. Фрейд, Э. Фромм [10, с.89-91], Х. Хекхаузен, Р.К. Мергон, Ц.П. Короленко [11], С.А. Беличева, В. Н. Иванов, Ю.А. Клейберг, Е.В. Змановская [12, с.118], А.Е. Личко). В данных исследованиях были определены причины, структура, типология деструктивных проявлений на различных возрастных этапах формирования личности. Так деструктивность

по Фрейду выступает в виде отрицательного отношения человека к самому себе или к другим, что выражается в соответствующем поведении. Э. Фромм полагал, что деструктивные проявления к другим людям сведены к минимуму при положительном отношении к самому себе. В своей работе «Анатомия человеческой деструктивности» Э. Фромм определил причины возникновения деструктивного поведения, выделил различные виды агрессии их природу, используя знания из различных областей науки: нейрофизиологии, психологии животных, палеонтологии, антропологии и др.

В отечественной и зарубежной психологии описаны различные подходы к определению периодизаций возрастного развития, позволяющих провести границы кризисов, обосновать появление психологических новообразований, в том числе осознать причины возникновения деструктивных проявлений. Так в работах Л.С. Выготского и Д.Б. Эльконина говорится о стабильных и кризисных стадиях возрастного развития, приводится характеристика возрастных новообразований, вводится понятие «социальная ситуация развития», ведущий вид деятельности и др. Анализ возрастных новообразований на этапе подросткового возраста позволяет выявить предпосылки появления деструктивных проявлений. Так в периодизации Л.С. Выготского описывается кризис подросткового возраста и отмечается: снижение работоспособности подростка, склонность к падению успеваемости, дисгармоничность во внутреннем строении личности, свертывание и отмирание прежде установившейся системы интересов и др. О проблемах данного возрастного периода говорится и в работах Д.Б. Эльконина, где отмечается напряженное состояние старшего подростка, связанное с его вступлением во взрослую жизнь и неопределенностью, построением планов на будущее, формированием личностного мировоззрения и освоением навыков самообразования и самоопределения. Анализ психологической литературы позволяет определить границы возрастного периода, где предпосылки для возникновения деструктивных проявлений наиболее очевидны. Согласно периодизациям Л.В. Выготского [5, с.124] и Д.Б. Эльконина [9, с.17] такому периоду соответствует этап старшего подросткового, школьного возраста (от 15 до 17 лет). В свою очередь выявление причин возникновения деструктивных проявлений у старших школьников может служить основанием для просветительской, коррекционной работы, а также целенаправленного коллективного воздействия на них со стороны педагогов и психологов. Несмотря на разработанность в отечественной и зарубежной психологической науке проблем возникновения деструктивного поведения у подростков, в приведенных

выше работах вопрос о различиях деструктивных проявлений у старших школьников в зависимости от их половозрастных особенностей изучен недостаточно хорошо. Это в свою очередь приводит к возникновению противоречия между увеличением случаев деструктивного поведения в молодежной среде и отсутствием научно-обоснованного представления об особенностях его проявлений у разнополых подростков старшего школьного возраста.

Деструктивные проявления, как психологический феномен выступили объектом нашего исследования.

Предметом послужили особенности деструктивных проявлений у разнополых подростков старшего школьного возраста (15-17 лет).

Гипотеза исследования заключается в том, что деструктивные проявления подростков в старшем школьном возрасте характеризуются половыми различиями по уровню агрессивного, аддиктивного, деликвентного и саморазрушающего поведения.

Методическую основу исследования составили:

1. Методика склонности к отклоняющему поведению А.Н. Орел.
2. Методы количественной и качественной обработки данных: Математико-статистический анализ полученных данных обрабатывался с помощью программы SPSS. При обработке использовался t-критерий Стьюдента.

Эмпирическую базу исследования составили школьники муниципального общеобразовательного учреждения «Бельковской средней школы» Вeneвского района, Тульской области, а также муниципального общеобразовательного учреждения «Грицовой средней школы» Вeneвского района, Тульской области. Участие в эксперименте приняли 30 девушек и 30 юношей в возрасте 15-17 лет.

Для подтверждения выдвинутой в данной работе гипотезы было проведено эмпирическое исследование.

Для проверки равенства средних значений по 7 критериям деструктивных проявлений в двух выборках (юноши и девушки) был использован t-критерий Стьюдента. Определялась статистическая значимость различий средних величин. После выполнения расчетов, значения t-критерия, по всем шкалам, сравнивались с критическим значением в зависимости от количества испытуемых. Полученные результаты представлены в таблице 1.

В результате проведенного исследования и проверки сформулированной ранее гипотезы можно сделать следующие выводы:

Таблица 1 – Статистическая значимость различий средних величин между двух выборок (девушки и юноши) по t-критерию Стьюдента

Шкалы	1 группа девушки $x \pm m$	2 группа юноши $x \pm m$	t критерий Стьюдента	p уровень значимости
Установка на социальную желательность	3,46 ± 0,04	3,16 ± 0,02	1,5	>0,05
Склонности к преодолению норм и правил	6,26 ± 0,08	5,86 ± 0,08	0,6	>0,5
Склонности к аддиктивному поведению	4,56 ± 0,09	7 ± 0,14	2,6	<0,05
Склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	7,46 ± 0,08	8,2 ± 3,36	0,9	>0,05
Склонности к агрессии и насилию	11,96 ± 0,09	10,73 ± 0,02	1,5	>0,05
Волевого контроля эмоциональных реакций	7,43 ± 0,08	7,1 ± 0,11	0,4	>0,05
Склонности к деликвентному поведению	7,33 ± 0,10	6,83 ± 0,13	0,6	>0,05

Источник: составлено автором.

1. Достоверно значимые различия между участвующими в эксперименте группами девушек и юношей подросткового возраста были выявлены только по шкале склонности к аддиктивному поведению ($t = 2,6; p < 0,5$).
2. По шкалам агрессивного, деликвентного, саморазрушающего поведения выявляющим наличие деструктивных проявлений у разнополовых подростков, значимых различий не наблюдается, хотя полученные результаты остаются достаточно высокими.

Это в свою очередь частично подтверждает гипотезу исследования о том, что деструктивные проявления подростков в старшем школьном возрасте характеризуются половыми различиями только по уровню аддиктивного поведения.

Список литературы:

1. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович, Д.И. Фельдштейн. — М.: Издательство «Институт практической психологии», 1997. — 352 с.
2. Бойко В.В. Трудные характеры подростков: развитие, выявление, помощь: учеб. пособие / В.В. Бойко. — СПб.: Издательство «Союз», 2002. — 160 с.
3. Большой энциклопедический словарь. — М.: Большая Российская энциклопедия; СПб.: Норинт, 2001. — 1456 с.
4. Бордовская Н.В. Педагогика: учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. — СПб.: Питер, 2009. — 304 с.
5. Волков Б.С. Возрастная психология: учебное пособие: в 2 кн. — Кн.: От младшего школьного возраста до юношества: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. спец./ Б.С. Волков, Н.В. Волкова. — М.: ВЛАДОС, 2008. — 343 с.
6. Выготский Л.С. Проблема возраста // Выготский Л.С. Собр. соч. в 6-ти т. Т.4. — М.: Педагогика, 1984. — 432 с.
7. Выготский Л.С. Проблема культурного развития ребенка // Выготский Л.С. Психология развития человека. — М.: Эксмо, 2004. — 1136 с.
8. Гуревич П.С. Разрушительное в человеке как тайна. Вступительная статья к книге: Э. Фромм. Анатомия человеческой деструктивности / П.С. Гуревич. — М.: Республика, 1994.
9. Давыдов В.В. Возрастная и педагогическая психология: учебник для студ. вузов / В.В. Давыдов, Т.В. Драгунова, Л.Б. Ительсон и др.; Под ред. А.В. Петровского. — М.: Просвещение, 1979. — 288 с.
10. Змановская, Е.В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие для студ. высших учебных заведений / Е.В. Змановская. — М.: Академия, 2004. — 288 с.
11. Зубаренко Е.В. Педагогические особенности общения в подростковом возрасте / Е.В. Зубаренко // Сацьяльна-педагогічна работа. — 2005. — № 12. — С. 34-38.
12. Фролов Ю.В. Психология подростка: Хрестоматия / Ю.И. Фролов. — М.: Российское педагогическое агентство, 1997. — 526 с.

УДК 159.9.
ББК 88.53

Е.В. Костеров

Научный руководитель: к. п. н., доцент Д.А. Абдурасулов

**ВОЛОНТЕРСТВО КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ
КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ УМЕНИЙ
СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ВУЗА**

**VOLUNTEERING AS A MEANS OF DEVELOPING
COMMUNICATIVE AND ORGANIZATIONAL SKILLS
OF STUDENTS IN AN INCLUSIVE UNIVERSITY**

КОСТЕРОВ Евгений Викторович – магистрант 2 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: evkosterov@yandex.ru).

Научный руководитель:

АБДУРАСУЛОВ Давран Абдурасулович – к. психол. н., доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: davran43@mail.ru).

KOSTEROV Evgeny Viktorovich – the 2st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: evkosterov@yandex.ru).

Research supervisor:

ABDURASULOV Davran Abdurasulovich - Candidate of Psychology Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: davran43@mail.ru).

Аннотация. В статье рассматриваются волонтерство и его взаимосвязь с коммуникативными и организаторскими умениями. Приводится исследование развития коммуникативных и организаторских умений студентов в условиях инклюзивного вуза.

Ключевые слова: студенты, коммуникативные и организаторские умения, волонтерство, инклюзивное образование.

Abstract. The article deals with volunteering and its interrelation with communicative and organizational skills. The study of development of communicative and organizational skills of students in an inclusive university presents in the article.

Key words: *students, communicative and organizational skills, volunteerism, inclusive education.*

Волонтерство есть «добровольное, бесплатное участие в социально значимых проектах...» [2, с. 199]. С другой стороны, это движение представляет возможность решать проблемы нравственного, этического и личностного характера. При этом по признаку длительности участия человека выделяются волонтеры на короткий срок и на долгий срок [1, с. 20].

Если мы говорим о волонтерах-студентах, то такая деятельность является основанием для развития общекультурных компетенций, таких как: способность к постановке цели и выбору путей ее достижения; стремление к саморазвитию, повышению квалификации; осознание социальной значимости своей будущей профессии; обладание высокой мотивацией; готовность к эффективному применению знаний. Кроме того, общественно-полезная деятельность формирует гражданскую позицию, личностную направленность, а тем самым — мировоззренческий стержень студента.

Таким образом, волонтерская деятельность может служить основой для реализации коммуникативных и организаторских умений.

В связи с этим целью нашего исследования является изучение влияния волонтерской деятельности на развитие коммуникативных и организаторских способностей в условиях инклюзивного образовательного учреждения.

В задачу исследования входило решение следующих вопросов:

1. Провести исследование коммуникативных и организаторских умений студентов, участвующих в волонтерской деятельности.
2. На основе эмпирического исследования выявить влияние волонтерской деятельности на развитие коммуникативных и организаторских умений студентов инклюзивного вуза.

Для исследования уровня развития коммуникативных и организаторских умений студентов было организовано и проведено эмпирическое исследование в условиях инклюзивного вуза (МГГЭУ).

Для исследования использованы методика Б.А. Федоришина «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1)», тест-опросник Е.С. Жарикова и Е.Л. Крушельницкого «Диагностика лидерских качеств» [3, с. 233], а также анкета «Самооценка лидерских качеств» (А.М. Уманский).

В исследовании приняли участие 60 студентов, из них 30 студентов вовлечены в волонтерскую деятельность.

Анализ и количественные результаты по методике КОС-1 представлены в таблице.

Таблица 1 — Уровни коммуникативных и организаторских умений студентов-волонтеров и студентов-неволонтеров, обучающихся в инклюзивном вузе (по методике КОС-1)

Уровень	Очень низкий		Низкий		Средний		Высокий		Высший	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Неволонтеры	5	16,7	10	33,3	13	43,3	2	6,7	0	0
Волонтеры	3	10	6	20	15	50	4	13,3	2	6,7

Источник: составлено автором.

Итак, как видно из таблицы, очень низкий и низкий уровни коммуникативных и организаторских умений по методике КОС-1 выявлены у 3 (10%) и 6 (20%) студентов-волонтеров. В то же время сравнительный анализ показал, что у студентов-неволонтеров коммуникативные и организаторские умения оказались значительно ниже — 5 (16,7%) и 10 (33,3%) соответственно.

У 13 (43,3%) студентов-неволонтеров и 15 (50%) студентов-волонтеров уровень коммуникативных и организаторских умений оказался средним.

У 4 (13,3%) студентов, вовлеченных в волонтерскую деятельность, уровень развития коммуникативных и организаторских умений оказался высоким. Среди неволонтеров таких оказалось 2 (6,7%).

Высший уровень коммуникативных и организаторских умений имеют лишь 2 (6,7%) студентов-волонтеров.

С целью углубленного изучения коммуникативных и организаторских умений студентов и их влияния на лидерские качества было проведено исследование с помощью тест-опросника Е.С. Жарикова и Е.Л. Крушельницкого «Диагностика лидерских качеств». Результаты представлены на рисунке 1.

Результаты проведенного теста-опросника свидетельствуют о том, что низкий уровень имеют 38% студентов-волонтеров и 32% неволонтеров.

Для 40% студентов-волонтеров и 25% неволонтеров характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских умений.

В группе студентов, вовлеченных в волонтерскую деятельность, обнаружился и высокий уровень лидерских качеств. Таких оказалось 30%. Среди студентов, не вовлеченных в волонтерскую деятельность, таких оказалось 22%.

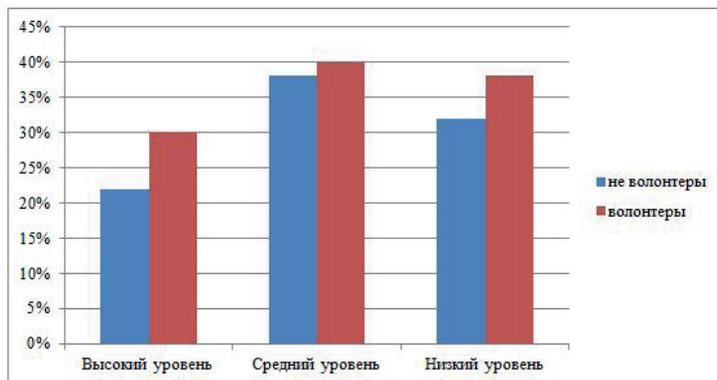


Рисунок 1 — Результаты исследования по методике «Диагностика лидерских качеств» (Е.С. Жариков и Е.Л. Крушельницкий)

Источник: составлено автором.

Чтобы определить, как сами студенты оценивают свои лидерские качества, была применена методика А.М. Уманского, результаты которой представлены на рисунке 2. Высокий уровень оценки своих умений продемонстрировали 32% волонтеров и 29% неволонтеров. Средний уровень: 22% волонтеров, 28% неволонтеров. Низкий уровень: 38% волонтеров, 29% неволонтеров.

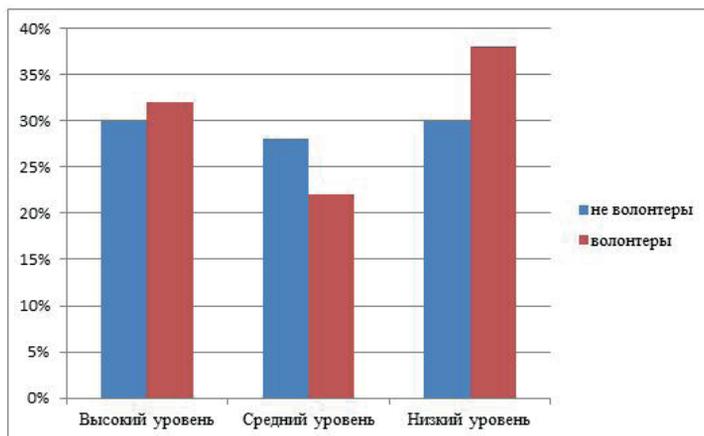


Рисунок 2 — Уровни самооценки лидерских качеств (методика А.М. Уманского)

Источник: составлено автором.

Далее мы предложили испытуемым из перечня лидерских качеств («активный», «инициативный», «творческий» и т.д.) выбрать те, которые присутствуют у них. Результаты показаны на рисунке 3.

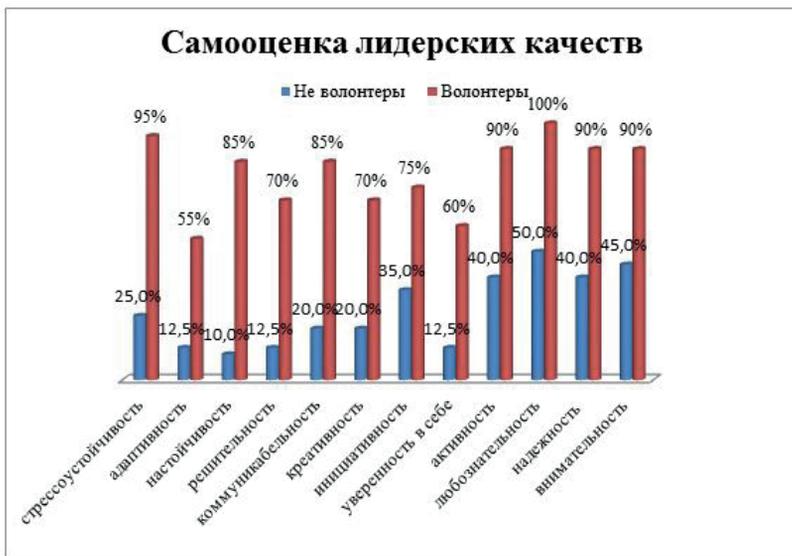


Рисунок 3 — Показатели изучения самооценки лидерских качеств (методика А.М. Уманского)

Источник: составлено автором.

Соотношение выбранных качеств у студентов-волонтеров и неволонтеров получилось следующее: «Стрессоустойчивость» — 95% (29 чел.) и 25% (8 чел.); «Адаптивность» — 55% (17 чел.) и 12,5% (4 чел.); «Настойчивость» — 85% (26 чел.) и 10% (3 чел.); «Решительность» — 70% (21 чел.) и 12,5% (4 чел.); «Коммуникабельность» — 85% (26 чел.) и 20% (6 чел.); «Креативность» — 70% (21 чел.) и 20% (6 чел.); «Инициативность» — 75% (23 чел.) и 35% (11 чел.); «Уверенность в себе» — 60% (18 чел.) и 12,5% (4 чел.); «Активность» — 90% (27 чел.) и 40% (12 чел.); «Любопытность» — 100% (30 чел.) и 50% (15 чел.); «Надежность» — 90% (27 чел.) и 40% (12 чел.); «Внимательность» — 90% (27 чел.) и 45% (14 чел.).

Результаты свидетельствуют, что студенты-волонтеры оценивают свои личностные качества заметно выше, чем студенты, не занимающиеся волонтерской деятельностью.

Подводя итоги проведенного исследования, можно сказать, что у студентов-волонтеров коммуникативные и организаторские умения развиты выше, чем у неволонтеров. Особенно это заметно в отношении личностных лидерских качеств. Следовательно, волонтерская деятельность помогает развитию коммуникативных и организаторских умений.

Список литературы:

1. Ершова Н.Н. Модель привлечения волонтеров к социально-профессиональной работе в подростковой и молодежной среде // Беспризорник. — 2017. — № 2. — С. 20.
2. Организация волонтерского движения в молодежной среде (социальный аспект) / Юдина Т.А., Григорашенко-Алиева Н.М. // Известия Сочинского государственного университета. — 2012. — № 3(21). — С. 199.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика [Электронный ресурс]. — URL: http://myenu-ite.narod.ru/files/N.P._Fetiskin_V.V._Kozlov_G.M._Manuilov_Socialno-psihologicheskaya_diagnostika.pdf (Дата обращения: 10.11.2018).

УДК 159.9.
ББК 88.53

И.В. Кравец

Научный руководитель: к.психол. н., доцент Л.Ю. Беленкова

**ВЛИЯНИЕ КОМПЛЕКСА НЕПОЛНОЦЕННОСТИ НА УЧЕБНО-
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ
В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**THE INFLUENCE OF INFERIORITY COMPLEX
ON THE EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ACTIVITY
OF STUDENTS IN CONDITIONS OF INCLUSIVE EDUCATION**

КРАВЕЦ Ирина Владимировна – магистрант 2 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: okskrawt@gmail.com).

Научный руководитель:

БЕЛЕНКОВА Лариса Юрьевна – к.психол.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: lara.belenkova@yandex.ru).

KRAVETS Irina Vladimirovna – the 2st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: krawecz.ira@yandex.ru).

Research supervisor:

BELENKOVA Larisa Yurievna – Candidate of Psychology Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: lara.belenkova@yandex.ru).

Аннотация. Статья посвящена проблеме влияния комплекса неполноценности на учебно-профессиональную деятельность студентов в условиях инклюзивного образования. Автором раскрыта сущность понятия комплекса неполноценности, рассмотрены особенности проявления комплекса неполноценности у студентов с ограниченными возможностями здоровья и студентов без ограничений возможностей здоровья и его влияние на учебно-профессиональную деятельность студентов.

Ключевые слова: комплекс неполноценности, учебно-профессиональная деятельность, студент, учебная мотивация, инклюзивное образование.

Abstract. The article is devoted to the problem of the peculiarities of the influence of an inferiority complex on the educational and professional activities of students on the basis of inclusive education. The author reveals the essence of the concept of an inferiority complex, considers the peculiarities of the manifestation of an inferiority complex among students with disabilities and students without disabilities, and its impact on the educational and professional activities of students.

Key words: inferiority complex, educational and professional activities, student, educational motivation, inclusive education.

«Комплекс неполноценности» – понятие в индивидуальной психологии А. Адлера, обозначающее энергетический потенциал психической активности, вызванный переживанием каждым человеком в раннем детстве ощущения собственной недостаточности.

Согласно А. Адлера, комплексы — дети бессознательного, и попадают они туда разными путями. Чаще всего они появляются в раннем детстве, о котором человек без специальных усилий вспомнить уже не может. В этом случае в его основе лежит какое-либо сильное желание ребенка, которое не смогло реализоваться. Тяжелое переживание отделяет травмирующий эпизод подобно стенке, вытесняет его из сознания и превращает в комплекс. Иногда сильные неосуществленные желания, которые не осознавались, способны порождать комплексы и во взрослом возрасте (они бывают связаны с общественным или материальным положением человека, его сексуальными переживаниями) [1].

Некоторые поступки и ситуации в истории человечества встречались настолько часто и были особо значимы, что оказались закреплены в глубоких слоях бессознательного у каждого из людей (в той области, которую К.Г. Юнг назвал «коллективным бессознательным») [5, с. 21]. Подобные поступки описаны в древних мифах, которых человек может даже и не знать.

Эти ситуации иногда могут содержать столь сильные напряжения, что могут породить комплекс: например, запретное стремление к сексуальной близости с одним из родителей, получившее название Эдипова комплекса (у мальчиков) и Электры (у девочек).

Итак, комплекс — это болевая точка, которая может не проявлять себя, пока на нее не нажали, но если нажали, то комплекс расправляется, напоминает, что он тоже жилец нашего дома, его нужно холить, лелеять и кормить. В этом и кроется основная опасность. Прорастая незаметно, он может подчинить себе всю жизнь человека, поэтому его лучше вовремя

остановить, но сначала — распознать. Это дело нелегкое, потому что комплексы живут «шиворот-навыворот». По каким признакам можно о них догадаться?

Время от времени все люди удивляются результатам своих действий, решений, поступков. Каждый человек иногда ошибается — «шел в комнату, попал в другую...». «На самом деле» и «как будто» меняются местами. И только чувство разочарованности, усталости или раздражения наводит на мысль, что человек не живет, а кому-то служит. Кто же этот негодяй? А все он, комплекс.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что проблема влияния комплекса неполноценности на учебно-профессиональную деятельность студентов ранее не изучалась.

Изучением непосредственно комплекса неполноценности занимались такие ученые-психологи, как М.К. Акимова, Б.М. Кедров, В.Т. Козлов, Г. Ревеж, А.И. Сухарева, И.С. Якиманская [6, с. 99] и др.

Учебная и учебно-профессиональная деятельности рассматривались многими отечественными и зарубежными учеными (Л.И. Божович [2, с. 18], Р.С. Вайсман, А.Н. Леонтьев [4, с. 64], Г.И. Щукина, Г.А. Мухина, В. Апельт, В.Я. Кикоть, В.А. Якунин [7, с. 181], И.П. Ильин, П.М. Якобсон).

Объектом исследования выступили психологические особенности личности и деятельности студента.

Предметом исследования послужили особенности учебно-профессиональной деятельности студентов, характеризующиеся комплексом неполноценности.

Гипотеза исследования заключалась в том, что степень влияния комплекса неполноценности на учебно-профессиональную деятельность у студентов с ОВЗ не выше, чем у студентов без ОВЗ.

Методическую основу исследования составили:

- 1) тест — опросник направленности учебной мотивации (ОНУМ) Т.Д. Дубовицкой [3, с. 75];
- 2) тест «Самооценка комплекса неполноценности».

Эмпирическую базу исследования составили 30 студентов МГГЭУ (с наличием ОВЗ и без ОВЗ) в возрасте от 18 до 26 лет.

Для подтверждения выдвинутой в данной работе гипотезы было проведено эмпирическое исследование.

В результате проведения исследования были получены показатели, которые указывают на то, что в среднем по выборке средний уровень мотивации учебно-профессиональной деятельности, а так же на то, что

большинство студентов не лишены комплексов, но они прекрасно справляются со своими проблемами, объективно оценивают свое поведение и поступки людей, собственную судьбу держат в своих руках, легко ладят с окружающими людьми

Испытуемых можно условно разделить на группы по направленности мотивации учебно-профессиональной деятельности:

- а) группа с внешней мотивацией, к которой относятся 33,3% испытуемых;
- б) группа с внутренней мотивацией, она включает в себя 66,7% опрошенных.

Следовательно, большая часть студентов испытывает интерес к учебе, стремится получить знания, исходя из своих личностных потребностей.

Если рассматривать отдельно группы с ОВЗ и без ОВЗ, то процент мотивации у лиц с ОВЗ на 3% выше, чем у лиц без ОВЗ.

Уровень закомплексованности выше у лиц без ОВЗ на 16,4%. Это говорит о том, что студенты с ОВЗ, несмотря на то, что имеют комплексы, но лучше справляются с ними, чем студенты без ограничения здоровья.

Рассматривая соотношение особенностей мотивации учебно-профессиональной деятельности с самооценкой комплекса неполноценности, можно сделать вывод, что люди с высоким уровнем мотивации имеют и больший показатель самооценки комплекса неполноценности. Это значит, что они имеют некоторые комплексы, но намного лучше справляются с ними, чем, например, люди со средним и низким уровнями мотивации, т.к. средний показатель самооценки: у испытуемых с высоким уровнем мотивации — 111,3 балла; у испытуемых со средним уровнем — 96,6 балла; у испытуемых с низким уровнем — 98,5 балла.

Таблица 1 — Сводная таблица соотношения особенностей мотивации учебно-профессиональной деятельности с самооценкой комплекса неполноценности

Особенность мотивации учебно-профессиональной деятельности	Средний показатель самооценки комплекса неполноценности
Низкий уровень мотивации	98,5 балла
Средний уровень мотивации	96,6 балла
Высокий уровень мотивации	111,3 балла

Источник: составлено автором.

При рассмотрении соотношения направленности мотивации учебно-профессиональной деятельности с самооценкой комплекса неполноценности видно, что средний показатель самооценки комплекса неполноценности значительно выше у лиц с внутренней мотивацией (113,5 баллов), чем у лиц с внешней (90,4 балла) на 23,1 балла (см. таблицу 3). Это обусловливается тем, что те, кто набрали баллы выше, лучше справляются со своими проблемами, адекватно оценивают себя и стараются совершенствоваться с каждым днём.

Таблица 2 — Сводная таблица соотношения направленности мотивации учебно-профессиональной деятельности с самооценкой комплекса неполноценности

Направленность мотивации учебно-профессиональной деятельности	Средний показатель самооценки комплекса неполноценности
Внешняя мотивация	90,4 балла
Внутренняя мотивация	113,5 балла

Источник: составлено автором.

Лица с ОВЗ, у которых наблюдалось преобладание внешней мотивации, имеют самооценку комплекса неполноценности выше, чем лица без ОВЗ (также с преобладанием внешней мотивации).

То же самое наблюдается и у студентов с преобладающей внутренней мотивацией, т. е. самооценка комплекса неполноценности у лиц с ОВЗ выше, чем у лиц без ОВЗ.

Таблица 3 — Сравнительная таблица соотношения направленности мотивации учебно-профессиональной деятельности с самооценкой комплекса неполноценности у студентов с ОВЗ и без ОВЗ

Направленность мотивации учебно-профессиональной деятельности	Средний показатель самооценки комплекса неполноценности, в баллах	
	ОВЗ	без ОВЗ
Внешняя мотивация	109,8	103
Внутренняя мотивации	108,4	90,5

Источник: составлено автором.

Гипотеза о том, что степень влияния комплекса неполноценности на учебно-профессиональную деятельность у студентов с ОВЗ не выше, чем у студентов без ОВЗ подтвердилась.

Таким образом, мнение о том, что лица с ОВЗ являются закомплексованными и не могут справиться со своими проблемами, является ошибочным. Напротив, они намного устойчивее и в некоторых вопросах сильнее, чем здоровые люди. Современному обществу следует избавляться от стереотипов и ставить людей с ограничением здоровья наравне с собой.

Список литературы:

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. — М.: Академический проект, 2015. — 240 с.
2. Божович Л.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / под редакцией Божович Л.И. и Л.В. Благоннадежной. — М.: АСТ-ПРЕСС, 2010. — 256 с.
3. Дубовицкая Т.Д. Диагностика значимости учебного предмета для развития личности учащегося // Вестник Оренбургского ун-та. — 2004. — № 2. С. 70-75.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Просвещение, 1977. — 84 с.
5. Юнг К. Аналитическая психология. Тавистокские лекции. — М.: МЦНК и Т «Кентавр», 1994. — 83 с.
6. Якиманская И.С. Основы личностно ориентированного образования. — М.: Бином. Лаборатория знаний, 2014. — 220 с.
7. Якунин В.А. Педагогическая психология: учеб. пособие. — СПб.: Изд-во В.А. Михайлова, 2000 — 349 с.

УДК 159.9.
ББК 88.53

О.Э. Кравцова

Научный руководитель: к.психол. н., доцент Л.Ю. Беленкова

**ПОНЯТИЕ «КОММУНИКАЦИЯ» В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМЫ
ИЗУЧЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ ИНКЛЮЗИВНОГО ВУЗА**

**THE CONCEPT OF «COMMUNICATION» IN THE CONTEXT
OF LEARNING COMMUNICATIVE COMPETENCE OF STUDENTS
OF AN INCLUSIVE UNIVERSITY**

КРАВЦОВА Оксана Эдуардовна – магистрант 1 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: okskrawt@gmail.com).

Научный руководитель:

БЕЛЕНКОВА Лариса Юрьевна – к.психол.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: lara.belenkova@yandex.ru).

KRAVTSOVA Oksana Eduardovna – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: okskrawt@gmail.com).

Research supervisor:

BELENKOVA Larisa Yurievna – Candidate of Psychology Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: lara.belenkova@yandex.ru).

***Аннотация.** Статья посвящена проблеме коммуникации в вузе в контексте коммуникативных компетенций. Дан теоретический анализ понятия «коммуникация». Раскрывается проблема дефиниции таких понятий в психологии, как «общение», «социальная коммуникация» и «межличностная коммуникация». Проведен теоретический анализ понятий «коммуникативные компетенции» и «коммуникативная компетентность». На основе исследования выделены отдельные составляющие требующие развития в рамках коммуникативных компетенций.*

Ключевые слова: коммуникация, общение, социальная коммуникация, межличностная коммуникация, коммуникативные компетенции.

Abstract. *The article is devoted to the problem of communication at the university in the context of communicative competences. A theoretical analysis of the concept of «communication» is given. The problem of the definition of such concepts in psychology as «communication», «social communication» and «interpersonal communication» is revealed. A theoretical analysis of the concepts of «communicative competence» and «communicative competence». On the basis of the study, individual components are identified that require development in the framework of communicative competences.*

Key words: *communication, communication, social communication, interpersonal communication, communicative competence.*

Проблема изучения общения и коммуникации одна из самых запутанных и сложных в рамках гуманитарного знания. Коммуникация выступает не только междисциплинарным понятием, но и монологичным [6]. В научной психологической литературе существуют разные дефиниции коммуникативных составляющих, таких как: «коммуникация», «общение», «межличностная коммуникация» и «социальная коммуникация». Это ставит сегодня перед исследователями задачу систематизации знания при изучении этих понятий.

Российское образование перешло на государственные стандарты нового поколения. Теперь от студентов высших учебных заведений требуется не только владение профессиональными знаниями, умения, но и навыками коммуникативного взаимодействия [1].

Вопрос коммуникативной компетенции ставит задачу оптимизации учебного процесса и приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков. Но чтобы разобраться с тем, что представляет собой коммуникация в рамках обучения в вузе, необходимо проанализировать составляющие коммуникативного взаимодействия: «коммуникацию», «общение», «социальную коммуникацию», «межличностную коммуникацию».

Как термин коммуникация оформилась в начале XX века. Тогда под коммуникацией понимались все социальные явления, которые способствовали развитию человеческих отношений. (Ч. Кулли). Постепенно термин начал проникать в различные гуманитарные науки, в том числе и в психологию. Он проделал огромный путь, чтобы оформиться в понятие.

Сложности при попытке научного изучения процесса коммуникации в рамках психологии вызваны разницей в подходах отечественных исследователей.

дователей. В одних источниках «коммуникация» и «общение» выступают синонимичными понятиями (Ю.Д. Прилюк, В.Н. Курбатов, А.А. Леонтьев), в других предлагается их разделять. В одном случае коммуникация служит составляющей общения (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов, Б.Д. Парыгин, В.Н. Панферов и др.), в другом наоборот (М.Т. Громкова, М.А. Василик). Некоторые авторы соотносят понятие «общение» с «социальной коммуникацией» (Л.С. Выготский, В.Н. Курбатов, В.П. Зинченко и Б.Г. Мещерякова). В то время, как другие дифференцируют их, объем понятий также не определен однозначно. Ряд исследователей (А.К. Болотова, Ю.М. Жукова и Л.А. Петровская) предлагают слияние таких понятий, как «социальная коммуникация» и «межличностная коммуникация».

В широком смысле под коммуникацией понимается обмен информацией в таких системах, как: техническая, биологическая, социальная (А.В. Соколов). Несмотря на разные подходы в отечественной науке, общение традиционно принято считать более широким понятием, чем коммуникация. Однако следует отметить, что в социальной психологии под коммуникацией часто понимается именно социальная коммуникация.

Если рассматривать «коммуникацию» как обмен данными, в широком смысле, то она будет по объему шире, чем «общение», т.к. общение — это процесс обмена информацией между людьми, а также их взаимодействие. Социальная коммуникация в научной литературе чаще выступает коммуникативной стороной общения. Межличностная коммуникация — частный случай социальной [3].

Вышеизложенные положения ставят вопрос о понимании процесса коммуникации в высшем учебном заведении. Для развития коммуникативных компетенций, необходимо четкое определение объекта. Поэтому вопрос дефиниции и систематизации так важен. Тем более сегодня в вузе коммуникация часто происходит с помощью электронных средств связи и интернета, а не только посредством взаимодействия в группе или межличностном общении [8].

Наиболее оптимальный, на наш взгляд, подход к коммуникации в вузе представляет собой информационный или эмоциональный обмен в монологичной, диалогичной или дискуссионной форме. Коммуникация подразумевает оказание воздействия на реципиента [6]. Это выражено в стандартной схеме коммуникации: коммуникатор (передающий субъект), сообщение (передаваемый объект), реципиент (принимающий субъект). Важно научить студентов определять цели и задачи, а также владеть ее способами.

Коммуникация в процессе обучения в вузе выступает многоаспектным процессом. Успех коммуникации влияет на успех студента, как в рамках получения образования, так и в рамках профессиональной реализации. Для успешной коммуникации студенту необходимо овладеть советующими компетенциями, которые выступают составляющими коммуникативной компетентности.

К коммуникации в вузе стоит отнести формы интернет общения, так как современное образование активно использует цифровые технологии. Общение в сети происходит не только между студентами, но и сотрудниками вуза [8].

Понятие «коммуникативная компетентность» в отечественной науке было введено А.А. Бодалевым. В данном случае компетентность выступает в качестве способности устанавливать и поддерживать эффективные контакты с другими людьми при наличии внутренних ресурсов (знаний и умений) [4].

Коммуникативная компетентность рассматривается исследователями в рамках нескольких подходов:

- когнитивный предполагает приобретение знаний и способностей, необходимых для построения общения (В.П. Захаров, В.А. Лабунская, Е.В. Руденский, З.С. Смелкова, Н.Ю. Храцев);
- структурный подход (А.В. Захаров, А.В. Мудрик) рассматривает элементы коммуникативной компетентности: навыки, умения, знания, способности;
- личностный интересуется способностями и индивидуальными особенностями человека при овладении навыками коммуникации (Л.И. Берестова, Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, Е.С. Семенов, А.А. Кидрон и др.) [5].

Владение языком, понимание цели, задач коммуникации, ее объекта и прогностической модели, умение поддерживать контакты с людьми — это также является составляющими коммуникативной компетентности [7].

В рамках рассмотренных подходов выделяются коммуникативные компетенции, которые будут включать в себя совокупность знаний, умений и навыков, которые обеспечивают эффективный процесс коммуникации. Хотя многие авторы не пришли к единому мнению относительно понятий «компетенции» и «компетентность» (Э.Ф. Зеер, Л.И. Анцыферова, Ю.Н. Емельянов, Р.П. Мильруда, А.В.Хуторский, М.В. Долгих), мы будем придерживаться целостного подхода В.И. Байденко. Он рассматривает компетенции как «...динамическую комбинацию знания, понимания,

умений и навыков (включают в себя знание, умения, навыки, установки, мотивацию, ценности)» [5].

Исходя из того, что коммуникация включает в себя общение, социальную коммуникацию и межличностную коммуникацию, на наш взгляд, возникает необходимость развивать каждый элемент:

- общение выступает основополагающей составляющей коммуникации — т.е. умение обмениваться информацией в рамках вербального, невербального взаимодействия, сетевого общения, определять цели и задачи коммуникации;
- социальная коммуникация включает в себя разработку стратегии, тактики и техники взаимодействия с людьми, умение организовать совместную деятельность;
- в рамках межличностной коммуникации человек идентифицирует себя с собеседником, способен не только выражать собственные мысли в понятной для другого форме, но и внимательно слушать говорящего.

Социальная и межличностная коммуникации зависят от контекста ситуаций, с которыми предстоит столкнуться будущему профессионалу.

Каждый из этих аспектов важен и необходим для успешной коммуникации в процессе обучения в вузе. Эффективность развития коммуникативной компетенции зависит от правильно подобранных методов и способов моделирования коммуникации (С.В. Бориснёв, М.А. Василик, Д.П. Гавра, Г.Г. Почепцов, И.П. Яковлев и др.).

Разработка грамотных подходов в данном направлении позволит студентам качественно реализовывать свои коммуникативные цели: «познавательные — приобретение новых знаний, умений, обогащение опыта; побудительные – создание условий, побуждающих к познавательной деятельности; экспрессивные — организация деятельности, порождающая эмоциональные переживания» [6].

Таким образом, данные рассуждения раскрывают важность проблемы понятия «коммуникации» в рамках компетентностного подхода. В то же время, развитие коммуникативных компетенций выступает необходимым условием для человека, живущего в современном информационном мире. Понимание студентом целей и задач коммуникации, знание приемов и умение их грамотно использовать предполагают более продуктивную деятельность в процессе обучения в вузе. Коммуникация выступает многоаспектным процессом и требует комплексного подхода и грамотной разработки программы каждого элемента развития коммуникативной компетенции.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. — URL: <http://fgosvo.ru/fgosvo/92/91/4> (Дата обращения: 17.11.2018).
2. Байденко В.И. Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход / В.И. Байденко; под науч. ред. В.И. Байденко. — М., 2009. — С. 16.
3. Бескова Т.В. К вопросу о понятийном аппарате психологии социальных коммуникаций // Известия саратовского университета — 2010. — № 1 — С. 18-24. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-ponyatiynom-apparate-psiologii-sotsialnyh-kommunikats>. (Дата обращения: 17.11.2018)
4. Бодалев А.А. Личность и общение : избранные психологические труды / А.А. Бодалев. — М.: Международная педагогическая академия, 1995. — 328 с.
5. Коптелова И.Е. Теоретический анализ понятий структуры коммуникативной компетентности у студентов технических специальностей // Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. — Серия «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». — 2012. — № 2. — С. 5–16. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskiy-analiz-ponyatiya-i-struktury-kommunikativnoy-kompetentnosti-u-studentov-tehnicheskikh-spetsialnostey>. (Дата обращения: 18.11.2018).
6. Сергеева О.В. Психологические особенности коммуникации в образовательном процессе вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2016. — № 2 (февраль). — С. 71–75. URL: <http://e-koncept.ru/2016/16035.htm>. (Дата обращения: 18.11.2018).
7. Титова С.В. Коммуникативная культура. От коммуникативной компетентности социальной ответственности. — СПб.: Питер, 2009. — 176 с.
8. Чумакова В.А. Психологические особенности и проблемные аспекты электронной образовательной коммуникации // Актуальные вопросы современной психологии: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2015. — С. 111-113. URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/157/6915/> (Дата обращения: 18.11.2018).

УДК 159.9
ББК 88.53

А.А. Манжин
Научный руководитель: к.биол. н., доцент С.В. Котовская

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ У СТУДЕНТОВ МГГЭУ

MOTIVATIONAL SPHERE OF PERSONALITY STUDENTS OF MGGEU

МАНЖИН Александр Александрович – студент 4 курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: mega.manzhin@mail.ru)

Научный руководитель:

КОТОВСКАЯ Светлана Владимировна – к.биол.н., доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (email:s.marunyak74@mail.ru).

MANZHIN Alexander Alexandrovich - the 4nd year student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: mega.manzhin@mail.ru).

Research supervisor:

KOTOVSKAYA Svetlana Vladimirovna – Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: s.marunyak74@mail.ru).

Аннотация. В данной работе была рассмотрена психологическая природа мотивационной сферы личности студентов инклюзивного вуза. В ходе работы было установлено, что студенты 1-2 курса адаптируются к новым условиям вуза, мотивированы на учебу, они хотят быть увиденными, поэтому являются активными, с ориентацией на материальные блага. К 3-му курсу повышается значимость комфорта, социального статуса и поддержания жизнеобеспечения.

Ключевые слова: мотивационная сфера личности, мотив, мотивация, социальные установки, мотивационно-потребностная сфера.

Abstract. In this paper, the psychological nature of the motivational sphere of the personality of students of an inclusive university was considered. In the course of the work, it was found that 1-2 year students adapt to the new conditions of the university, they are motivated to study, they want to be seen, there-

fore they are active, with an orientation towards material benefits. By the 3rd course increases the importance of comfort, social status and maintenance of life support.

Key words: *motivational sphere of personality, motivation, motivation, social attitudes, motivational-need sphere.*

Постановка проблемы. Проблема психологической природы мотивационной сферы личности остается одной из дискуссионных и требует глубокой теоретико-методологической проработки. Специфика изучения данного феномена состоит в том, что, несмотря на повышенный интерес к мотивации поведения и деятельности личности среди психологов (А.Г. Асмолов, В.Г. Авсеев, К.А. Абульханова-Славская, Е.П. Ильин, В.Г. Леонтьев, А.К. Маркова и др.) [1]. До сих пор не выявлены факторы, условия и средства, оказывающие существенное влияние на формирование мотивационной сферы личности. Мотивационная сфера личности в отечественной и зарубежной психологии рассматривается в преобладающем большинстве в контексте личности [3]. Основой изучения мотивационной сферы личности выступают разработки психологических феноменов, присущих различным направлениям личности в условиях деятельности, отношении, взаимодействиях, эмоциональных переживаний (Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, В.И. Ковалев, А.К. Маркова, В.Г. Леонтьев и др.) [2].

Мотивационную сферу человека с точки зрения ее развитости можно оценивать по следующим параметрам: широта, гибкость и иерархизированность [4, с.78].

Изложение основного материала исследования.

Целью экспериментального исследования выявить особенности установок и структуры мотивационной сферы личности студентов. В исследовании приняли участие 43 студентов 1-4 курса факультета педагогики и психологии МГГЭУ, 10 студентов 1 курса, 13 студентов 2 курса, 10 студентов 3 курса, 10 студентов 4 курса.

В исследовании были использованы две психодиагностические методики:

1. Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман);
2. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф.Потемкиной.

Результаты исследования подверглись статистической обработке по программе SPSS 22. Статистически значимыми признавались различия при $p \geq 0.05$. Для сравнения двух неравносильных выборок использовался критерий Манна — Уитни.

У студентов 3-4 курса выше показатели мотивации поддержания жизнеобеспечения, комфорта, социального статуса, у 1-2 курса — показатели общения, общей активности, творческой активности и общественной полезности, но достоверные различия выявлены только в показателях комфорта. Данные свидетельствуют о том, что к 3-му курсу немного падает значимость общения, общая активность, творческая активность, стремление к социальной полезности, но повышается значимость комфорта, социального статуса и поддержания жизнеобеспечения. Это можно объяснить тем, что многие студенты становятся более самостоятельными от родительских семей, возможно, кто-то создает собственную семью (Рисунок 1).

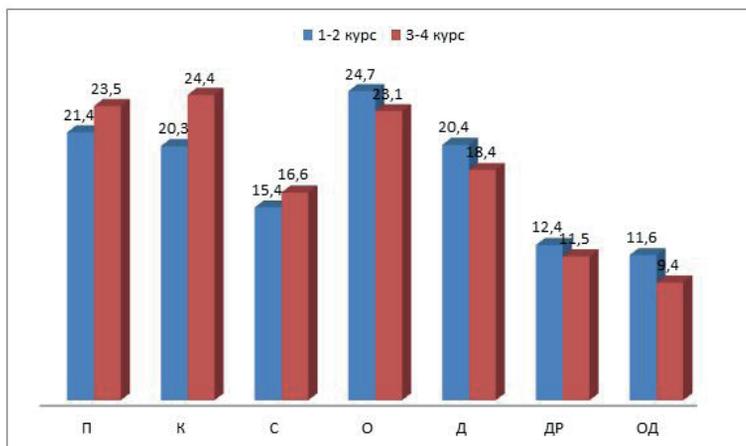


Рисунок 1 — Сравнительные показатели шкал мотивационного профиля по диагностике мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман)

Источник: составлено автором.

У студентов 1-2 курса несколько выше показатели общежитийской и рабочей мотивации. Это объясняется тем, что 1-2 курс делает вокруг себя приятную обстановку, также студенты этих курсов мотивированы на учебу, они хотят быть увиденными, поэтому являются активными, при этом нацелены на материальные блага (Рисунок 2).

У студентов 3-4 курса несколько выше потребность в стенических эмоциях, иначе говоря они переживают за свое будущее, какое оно будет, при этом это происходит не заметно для окружения, это связано с тем,

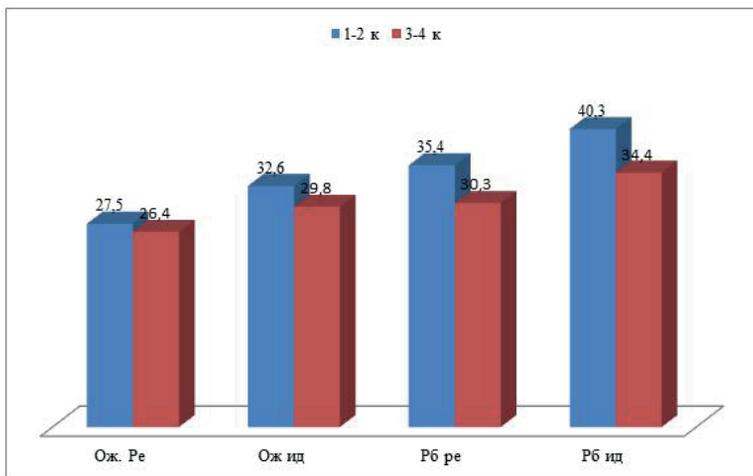


Рисунок 2 — Сравнение показателей подшкал мотивационного профиля по диагностике мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман).

Источник: составлено автором.

что они становятся сдержанными, спокойными, но при этом хотят иногда показывать эмоции, поэтому присутствует такая потребность (Рисунок 3).

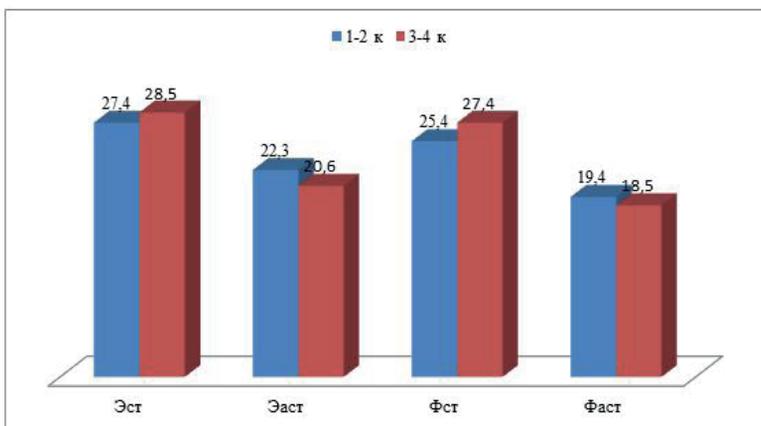


Рисунок 3 — Сравнение показателей шкал эмоционального профиля по диагностике мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман)

Источник: составлено автором.

У студентов 3-4 курса более выражен прогрессивный профиль, а также экспрессивный, что указывает на некое повышение мотивации достижения, а также повышение конфликта мотивов личности, снижается значение импульсивного профиля и уплощенного, что говорит о том, что происходит процесс развития и упорядочивания мотивационной структуры личности. Таким образом, студенты 3-4 курса успешны в учебной деятельности и на работе, становятся более серьезными, ответственными, самостоятельными, при этом добиваются успехов по жизни (Рисунок 4).

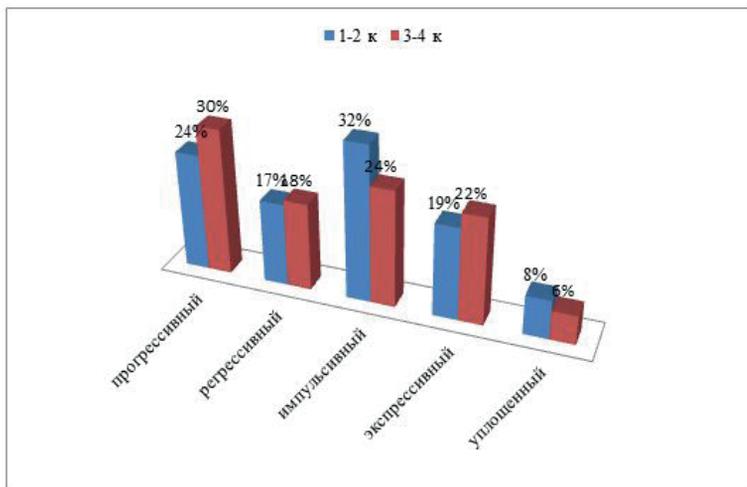


Рисунок 4 — Соотношение типов мотивационного профиля у студентов профиля по диагностике мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман)

Источник: составлено автором.

Как можно видеть, на 3-4 курсе возрастает значение ориентации на альтруизм, результат, труд, деньги и свободу по сравнению с 1-2 курсом, это связано с тем, что 3-4 курс не просто думает о будущем, а что-то делают: учатся хорошо, участвуют в различных мероприятиях, работают. Делают они это для того, чтобы быть успешными, независимыми, получать материальные блага, но различия статистически не выявлены. (Рисунок 5.)

Таким образом, было установлено, что у студентов 1-2 курса несколько выше показатели общежитейской и рабочей мотивации. Это объясняется тем, что 1-2 курс адаптируется к новым условиям вуза, мотивированы на учебу, они хотят быть увиденными, поэтому являются активными, с ори-

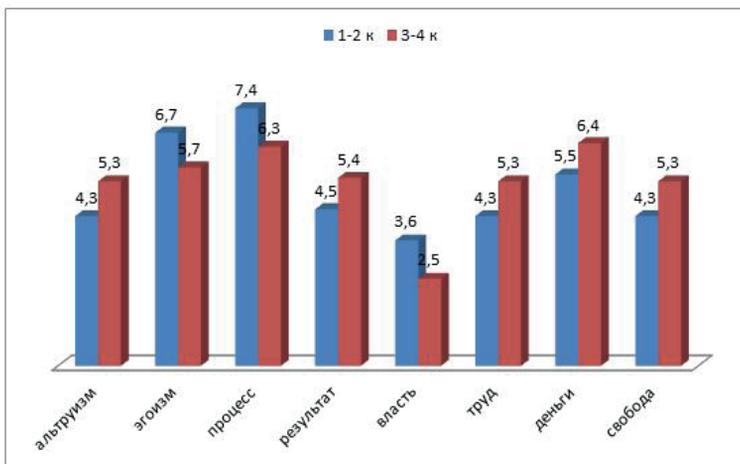


Рисунок 5 — Сравнение ориентаций у студентов 1-2 и 3-4 курсов по методике «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потёмкиной)

Источник: составлено автором.

ентацией на материальные блага. К 3-му курса падает значимость общения, общая активность, творческая активность, стремление к социальной полезности, но повышается значимость комфорта, социального статуса и поддержания жизнеобеспечения. Это можно объяснить тем, что многие студенты становятся более самостоятельными от родительских семей, возможно, кто-то из студентов планирует создать собственную семью.

Список литературы:

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. — М.: Наука, 2009. — 334 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. — СПб.: Педагогика, 2008. — 338с.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. — М.: Мысль, 2006. — 158 с.
4. Божович Л.И. Проблема развития мотивационной сферы личности. Изучение мотивации детей и подростков / Л.И. Божович. — М.: Академия, 2002. — С. 7-14.

УДК 159.9.
ББК 88.53

М.Д. Науменко

Научный руководитель: к.п.н., доцент, И.Л. Руденко

**ДЕЛОВАЯ ИГРА, КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА-
ПСИХОЛОГА К СОПРОВОЖДЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА
В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

**BUSINESS GAME AS A MEANS FOR FORMING THE
PEDAGOGICAL READINESS OF A FUTURE PSYCHOLOGICAL
TEACHER TO SUPPORT THE EDUCATIONAL PROCESS
IN THE ELEMENTARY SCHOOL**

НАУМЕНКО Мария Дмитриевна – магистрант 2-го курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: lelikgame-71@rambker.ru).

Научный руководитель:

РУДЕНКО Игорь Леонидович – к.п.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: prepod_05@mail.ru).

NAUMENKO Mariya Dmitrievna – the 2st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: lelikgame-71@rambker.ru).

Research supervisor:

RUDENKO Igor Leonidovich – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: prepod_05@mail.ru).

Аннотация. *Статья посвящена проблеме изучения формирования педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе средствами деловой игры.*

Ключевые слова: *педагогическая готовность, сопровождение, деловая игра, психолог-педагог, учебный процесс.*

Abstract. *The article is devoted to the problem of studying the formation of the pedagogical readiness of the future teacher-psychologist to accompany the educational process in the primary school with the means of a business game.*

Key words: pedagogical readiness, support, business game, psychologist-teacher, educational process.

Мы живем в эпоху инноваций, реформирования всей социальной системы, в том, числе и системы образования. Потребность образовательных учреждений в специалистах психолого-педагогического профиля существенно возрастает в связи реализацией инклюзивных моделей образования, необходимостью индивидуализации образовательных маршрутов для различных категорий, обучающихся и их психолого-педагогического сопровождения.

Огромная ответственность за подготовку современного педагога-психолога способного решать эти задачи ложится на систему их подготовки в ВУЗе, где помимо теоретических знаний и практических умений необходимо срочно осваивать инновационные технологии психолого-педагогического сопровождения учебного процесса для представителей различных нозологических групп обучающихся вместе со здоровыми сверстниками.

Педагогу-психологу в этих отношениях отводится особая роль помощника, диагноста, консультанта, не только хорошо владеющего психологическим знанием, но и знакомого с применяемыми педагогическими технологиями, содержанием образовательных областей и навыками организации практической деятельности учащихся. В противном случае психолого-педагогическое сопровождение учебного процесса в инклюзивной школе не принесет ожидаемого результата: учить «нестандартного» ребенка на уровне образовательного стандарта [4, с 103].

Особый интерес для нашего исследования представляет определение Ф.М. Габдуллиной в котором под сопровождением понимается — создание условий для перехода, сопровождаемого от помощи к самопомощи, от позиции «Я не могу» к позиции «Я могу сам» [4 с 26].

Мы в своем исследовании под сопровождением понимаем комплексную психолого-педагогическую поддержку, где за обучающимся имеющим проблемы учебного, социального или психологического характера закрепляется педагог-психолог, который в рамках непосредственного взаимодействия с ним осуществляет: наблюдение, оценку реального состояния сопровождаемого, определяет актуальные учебно-воспитательные цели, оказывает помощь в освоении учебной деятельности, моделирует ситуации усвоения способов деятельности на основе личного примера [4 с 117].

Процесс подготовки будущих педагогов-психологов к сопровождению учебного процесса в начальной школе имеет ряд противоречий:

1. Между наличием у будущего педагога-психолога мотивации, к овладению технологиями сопровождения учебного процесса в начальной школе для различных категорий, обучающихся и традиционно преобладающими формами организации учебной работы в ВУЗе (лекции, семинары, практические занятия);
2. Между существующими прикладными разработками в области использования интерактивных, игровых методов обучения, требующих погружения, непрерывности, длительности интерактивных процессов и регламентом традиционных форм обучения не позволяющих их реализовывать.
3. Между отсутствием соответствующей методической и материально-технической базы для моделирования контекстов будущей профессиональной деятельности педагога-психолога и необходимостью получения опыта психолого-педагогического сопровождения учебного процесса.

Анализ вышеперечисленных противоречий, позволяет сформулировать проблему нашего исследования:

Формирование педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе средствами деловой игры.

Нами организовано опытно-экспериментальное исследование, направленное на изучение уровня педагогической готовности к сопровождению учебного процесса в начальной школе.

Цель исследования: заключается в определении эффективности деловой игры как средства формирования педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе.

Объектом исследования: выступает педагогическая готовность будущего педагога-психолога.

Предметом исследования: является процесс формирования педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе средствами деловой игры.

Гипотеза исследования: формирование педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе будет эффективным если:

- определить операционный состав педагогической готовности педагога-психолога;

- в процессе подготовки будущего педагога-психолога, посредством игрового моделирования предметного и социального содержания учебного процесса в начальной школе, формировать навыки его педагогической деятельности.
- определить уровни педагогической готовности будущего педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе и на этой основе подтвердить эффективность применяемых игровых технологий.

Основные эмпирические данные были получены нами при помощи методики: «Определение уровня педагогической готовности педагога-психолога к сопровождению учебного процесса в начальной школе».

Общее количество студентов, принимавших участие в нашем исследовании 46 человек.

В результате проведения первого этапа эмпирического исследования в контрольной группе студентов можно сделать вывод о том, что основные трудности были выявлены при ответе на вопросы в блоках: связанных с аналитическими, проектировочными, организационными и контрольными умениями.

Обобщенные показатели результатов педагогической готовности в контрольной группе на этапе констатирующего эксперимента представлены на рисунке 1.

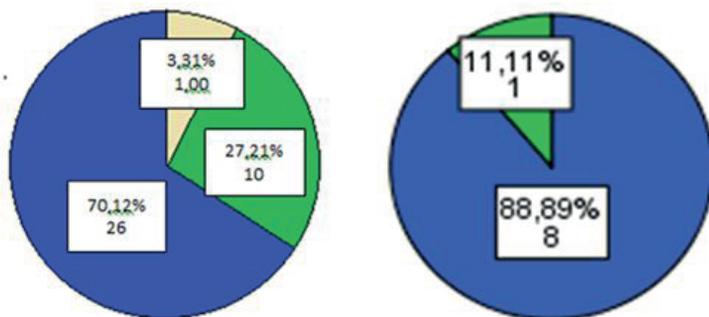


Рисунок 1 — Обобщенные показатели результатов педагогической готовности студентов контрольной группы

Источник: составлено автором.

В результате проведения второго этапа эмпирического исследования было выявлено, что после проведения деловой игры уровень педагогической готовности существенно возрос, были преодолены основные

трудности, связанные с организационными, коммуникативными и проектировочными умениями и другими умениями. Это связано с тем, что в процессе моделирования деловой игры студентами были пройдены все этапы подготовки, начиная от организации урока и заканчивая способностью доносить учебную информацию в интересной, понятной и доступной для обучающегося форме.

Обобщенные показатели результатов педагогической готовности в экспериментальной группе на этапе формирующего эксперимента представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 — Обобщенные показатели результатов педагогической готовности студентов экспериментальной группы

Источник: составлено автором.

Результаты проведенного эксперимента показали, что студенты контрольной группы испытывают серьезные трудности в освоении аналитических, организационных, проектировочных умений педагога-психолога, что свидетельствует о низком уровне их педагогической готовности.

Превалирующие в ВУЗе традиционные образовательные технологии плохо способствуют формированию у студентов деятельностной и компетентностной составляющей их будущей профессии.

Технологии игрового моделирования способствуют погружению студентов в предметные и социальные контексты будущей профессиональной деятельности педагога-психолога, что позволяет наилучшим образом формировать его педагогическую готовность к психолого-педагогическому сопровождению учебного процесса в начальной школе.

Список литературы:

1. Вербицкий А.А. Контекстное обучение и становление новой образовательной парадигмы. — Жуковский: МИМ ЛИНК, 2000. — С. 32-78.
2. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен / С.Г. Вершловский.
3. Габдуллина Ф.М. Психология труда. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагога [Электронный ресурс]. — URL: <http://mosi.ru/en/node/2146> (Дата обращения: 14.11.2018).
4. Руденко И.Л., Катаева О.В. Психология и педагогика: теоретические и прикладные аспекты: учеб. пособие. — М.: МГГЭУ, 2015 — 146 с.
5. Руденко И.Л. Формирование организаторских и коммуникативных умений будущего учителя (На прим. студентов технолого-экон. фак. ДГПУ): дис. ... канд. пед. наук, 1998. — 167 с.
6. Рубинштейн М.М. Проблема учителя: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / М.М. Рубинштейн; под ред. В.А. Сластёнина. — М.: Издательский центр «Академия», 2004.
7. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. — М.: Академия, 2002. — 576 с.
8. Селевко Г.К. Традиционная педагогическая технология и её гуманистическая модернизация. — М.: НИИ школьных технологий, 2005.
9. Сенько Ю.В. Педагогика понимания: учеб. пособие / Ю.В. Сенько, М.Н. Фроловская. — М.: Дрофа, 2007.

УДК 159.9.
ББК 88.53

Д.П. Тарасенко
Научный руководитель: д.психол.н., доцент С.Н. Толстикова

САМООЦЕНКА СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

SELF-ASSESSMENT OF STUDENTS IN THE CONDITIONS OF INCLUSIVE EDUCATION

ТАРАСЕНКО Дарья Павловна – магистрант 1-го курса факультета психологии и педагогики, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: darya.tarasenko2015@yandex.ru).

ТОЛСТИКОВА Светлана Николаевна – д.психол.н., профессор кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: tzenter51@yandex.ru).

TARASENKO Daria Pavlovna – the 1st year Master’s Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: darya.tarasenko2015@yandex.ru).

Research supervisor:

TOLSTIKOVA Svetlana Nikolaevna – Doctor of Psychology Sciences, Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail:tzenter51@yandex.ru).

Аннотация. В статье рассматриваются психологические особенности студентов с инвалидностью и без нее, обучающихся в условиях инклюзивного высшего образования. Приведены дефиниции самооценки, изложены современные подходы и методологические проблемы, связанные с ее изучением.

Ключевые слова: самооценка, высшее учебное заведение, инклюзивное образование, образование студентов.

Abstract. The article discusses the self-esteem of students in an inclusive education. The relevance of addressing the issue of increasing the self-esteem of students of inclusive higher education is associated with an educational strategy aimed at building social and human capital in the education system.

Key words: *self-assessment, institution of higher education, inclusive education, student education.*

Обращение к проблеме повышения самооценки студентов обусловлено актуальностью повышения качества и высокоэффективности развития социального и человеческого потенциала в системе инклюзивного образования.

По данным Росстата, на 1 января 2018 года в России зарегистрировано 12,1 млн человек, имеющих инвалидность (8,2% населения России). Из них мужчин — 5,2 млн человек, женщин — 6,9 млн. За пять лет количество инвалидов в России сократилось на 7,6% — с 13,1 млн человек. [1]

В 2017/18 учебном году на программы высшего образования были зачислены 6,9 тыс. студентов-инвалидов, на программы среднего профессионального образования — 8,3 тыс. инвалидов. Для сравнения: до этого в среднем ежегодно с 2008 года в вузы поступали 5,9 тыс. инвалидов, в средне-специальные учебные заведения — 5,3 тыс. инвалидов. Число работающих инвалидов всех категорий составляет 1,6 млн человек [11].

Создание равных условий и возможностей участия в жизни общества для всех его членов – одна из необходимых задач, которую призвано решать любое демократическое государство. Особое значение при этом имеет получение высшего образования, качественных профессиональных навыков и умений студентами инклюзивного вуза [3].

В высшем учебном заведении при получении профессионального образования концепцией единства студентов с инвалидностью и здоровых студентов являются государственные образовательные стандарты, обязательные для тех и других. Лишь при таком подходе к обучению студентов с инвалидностью можно рассчитывать, что после окончания вуза они как профессионалы могут быть конкурентоспособны на рынке труда [8].

Самооценкой занимались отечественные и зарубежные педагоги и психологи: А.В. Захарова, А.П. Кепалайте, А.И. Липкина, В.С. Магун, Л.М. Митина, С.Е. Рескина, Е.Т. Соколова.

Инклюзивное образование — это предоставление равного доступа к образованию для всех студентов с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей (гл. 1 ст. 2 п. 27, ФЗ № 273, от 29.12.2012г.) [2].

Задача инклюзивного образования студентов особо поддерживается экспертами и представителями специализированных учебных заведений, которые отмечают, что процесс инклюзии может быть достигнут через включение здоровых сверстников в среду людей с инвалидностью. [7]

Инклюзивный подход направлен на более полное взаимодействие всех участников образовательного процесса. Обоюдное сотрудничество создаёт особую среду и культуру, в которой абсолютно все будут равноценны и причастны. Практика взаимной работы и участия заключается и поддерживается совместно разделяемыми ценностями студентов и персонала вуза инклюзивного высшего образования [9].

Предпочтением инклюзивного образования является создание благоприятных условий для их скорейшей социализации и индивидуализации.

В результате освоении профессией молодые люди могут столкнуться с рядом проблем внутреннего и внешнего характера. К проблеме внутреннего характера относят адаптацию к вузовскому образовательному процессу.

Мы полагаем, что изменение самоорганизации в инклюзивном образовании определит социально психологическую адаптированность. Отечественные и зарубежные исследователи отмечают проблемы общения людей инвалидов и общества указывают на важность психологических аспектов при организации социальной интеграции [4].

Самооценка — оценка личностью самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Относясь к ядру личности, самооценка является важным регулятором ее поведения. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам.

Структура самооценки представлена двумя элементами — когнитивным и эмоциональным. Первый отражает знания человека о себе, второй — его отношение к себе как меру удовлетворённости собой.

Самооценка играет главное место в системе «Я-концепции» молодых людей. Самоуважение несёт смысл межличностных отношений. Низкая самооценка сказывается на чувстве малой значимости, скрывающееся за гордостью, впоследствии исходящее в постоянное принижение собственных возможностей, самобичевание, ожидание от окружающих либо агрессивных проявлений по отношению к ним, либо похвалы [6].

Также одним из важных элементов качества образования студентов инклюзивного образования является значимость на рынке труда. В этом аспекте инклюзивное обучение позволяет получить хорошие результаты в плане приобретения необходимых социальных навыков.

Совместная деятельность субъектами учебного процесса целей, содержания, форм и методов образовательной деятельности в процессе обучения влияет на достижение высокого познавательного и креативно-деятельностного уровня на повышения самооценки при учёте баланса

и гармонии между социальными требованиями личностного, профессионального развития и потребностями личности студента в самоопределении, саморазвитии, самоактуализации [5].

Таким образом, элемент самооценки, в структуру которого входит значимость чувства собственной ценности, закономерно взаимосвязан с желанием студентов высшего инклюзивного образования получить от будущей работы ощущение независимости, престижность, реализацию способностей, решение бытовых проблем, выбором профессии на основе личных профессиональных планов, собственных склонностей и вопреки советам преподавателей.

Самооценкой занимались отечественные и зарубежные педагоги и психологи: А.В. Захарова, А.П. Кепалайте, А.И. Липкина, В.С. Магун, Л.М. Митина, С.Е. Рескина, Е.Т. Соколова.

Инклюзивное образование — это предоставление равного доступа к образованию для всех студентов с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей (гл. 1 ст. 2 п. 27, ФЗ № 273, от 29.12.2012г.) [2].

Задача инклюзивного образования студентов особо поддерживается экспертами и представителями специализированных учебных заведений, которые отмечают, что процесс инклюзии может быть достигнут через включение здоровых сверстников в среду людей с инвалидностью.[7]

Инклюзивный подход направлен на более полное взаимодействие всех участников образовательного процесса. Обоюдное сотрудничество создаст особую среду и культуру, в которой абсолютно все будут равноценны и причастны. Практика взаимной работы и участия заключается и поддерживается совместно разделяемыми ценностями студентов и персонала вуза инклюзивного высшего образования [9].

Предпочтением инклюзивного образования является создание благоприятных условий для их скорейшей социализации и индивидуализации.

В результате освоении профессией молодые люди могут столкнуться с рядом проблем внутреннего и внешнего характера. К проблеме внутреннего характера относят адаптацию к вузовскому образовательному процессу.

Мы полагаем, что изменение самоорганизации в инклюзивном образовании определит социально психологическую адаптированность. Отечественные и зарубежные исследователи отмечают проблемы общения людей инвалидов и общества указывают на важность психологических аспектов при организации социальной интеграции [4].

Самооценка — оценка личностью самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Относясь к ядру личности, самооценка является важным регулятором ее поведения. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам.

Структура самооценки представлена двумя элементами — когнитивным и эмоциональным. Первый отражает знания человека о себе, второй — его отношение к себе как меру удовлетворённости собой.

Самооценка играет главное место в системе «Я-концепции» молодых людей. Самоуважение несёт смысл межличностных отношений. Низкая самооценка сказывается на чувстве малой значимости, скрывающееся за гордостью, впоследствии исходящее в постоянное принижение собственных возможностей, самобичевание, ожидание от окружающих либо агрессивных проявлений по отношению к ним, либо похвалы [6].

Также одним из важных элементов качества образования студентов инклюзивного образования является значимость на рынке труда. В этом аспекте инклюзивное обучение позволяет получить хорошие результаты в плане приобретения необходимых социальных навыков.

Совместная деятельность субъектами учебного процесса целей, содержания, форм и методов образовательной деятельности в процессе обучения влияет на достижение высокого познавательного и креативно-деятельностного уровня на повышения самооценки при учёте баланса и гармонии между социальными требованиями личностного, профессионального развития и потребностями личности студента в самоопределении, саморазвитии, самоактуализации [5].

Таким образом, элемент самооценки, в структуру которого входит значимость чувства собственной ценности, закономерно взаимосвязан с желанием студентов высшего инклюзивного образования получить от будущей работы ощущение независимости, престижность, реализацию способностей, решение бытовых проблем, выбором профессии на основе личных профессиональных планов, собственных склонностей и вопреки советам преподавателей.

Список литературы:

1. Официальный сайт «Федеральная служба государственной статистики» [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 19.11.2018).

2. Официальный сайт «Консультант плюс» Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. (Дата обращения: 19.11.2018).
3. Официальный сайт «Портал психологических изданий» [Электронный ресурс]. — URL: [PsyJournals.ru.http://psyjournals.ru/inclusive_edu/issue/44241_full.shtml](http://psyjournals.ru/http://psyjournals.ru/inclusive_edu/issue/44241_full.shtml). (Дата обращения: 12.11.2018).
4. Официальный сайт Библиотека авторефератов и диссертаций по педагогике [Электронный ресурс]. — URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-razvitie-samoostenki-studentov-v-protsesse-vuzovskogo-obucheniya#ixzz5WahZnJD9>. (Дата обращения: 19.11.2018).
5. Кутбиддинова Р.А. Психолого-педагогические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2016. — Т. 8. — С. 21–25.
6. Цыганкова М.Н. Автореферат диссертации «Формирование субъектности как условие [Электронный ресурс]. — URL: <http://docplayer.ru/42320291-Cygankova-mariya-nikolaevna-formirovanie-subektnosti-kak-uslovie-proforientacii-obuchayushchih-sya-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya.html>. — 2016. — С. 25 (Дата обращения: 19.11.2018.).
7. Развитие инклюзивного образования: сборник материалов / Сост.: Сергей Прушинский, Юлия Симонова. — М.: РООИ «Перспектива», 2017. — URL: <https://moluch.ru/archive/184/47136/> (дата обращения: 06.12.18).
8. Позднякова Ж.С. Проблема взаимосвязи требований образовательных и профессиональных стандартов // Молодой ученый. — 2017. — № 12. — С. 539-542. — URL: <https://moluch.ru/archive/146/40920/>. (Дата обращения: 07.12.2018).
9. Официальный сайт Формирование культурно-образовательной среды в непрерывном образовании. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kulturno-obrazovatelnoy-sredy-v-nepreryvnom-obrazovanii> (Дата обращения: 07.12.2018).
10. Официальный сайт Статистика инвалидности по России. — URL: <http://specialbank.ru/> (Дата обращения: 07.12.2018).

УДК 159.9.
ББК 88.53

В.А. Хан

Научный руководитель: д.психол.н., профессор С.Н. Толстикова

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЮРИДИЧЕСКОЙ ФИРМЫ К ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

FEATURES OF MOTIVATION OF LAW COMPANY PERSONNEL TO INCREASE PRODUCTIVITY

ХАН Виталий Андреевич – магистрант 1 курса факультета психологии и социологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москвы (e-mail: Valhallakhan1997@gmail.com).

ТОЛСТИКОВА Светлана Николаевна – д.психол.н., профессор кафедры педагогики и психологии, Московский государственный гуманитарно-экономический университет, г. Москва (e-mail: tzenter51@yandex.ru).

KHAN Vitaly Andreevich – the 1st year Master's Student at the Psychology and Pedagogy Faculty, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail: Valhallakhan1997@gmail.com).

Research supervisor:

TOLSTIKOVA Svetlana Nikolaevna – Doctor of Psychology Sciences, Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow (e-mail:tzenter51@yandex.ru).

Аннотация. В статье рассматриваются пути повышения производительности труда персонала путем психологической мотивации; раскрыта сущность понятия мотивации, рассмотрены особенности нематериальной мотивации.

Ключевые слова: Мотивация, нематериальная мотивация, производительность труда, стимул, персонал.

Abstract. The article discusses ways to increase the productivity of the staff of a law firm through psychological motivation. The author revealed the essence of the concept of motivation, considered the features of non-material motivation.

Keywords: Motivation, non-material motivation, labor productivity, incentive, personnel.

В современных условиях, персонал является главным ресурсом, обеспечивающим эффективность работы предприятия. Таким образом, поддержка эффективности сотрудников является главной задачей в современных экономических условиях. Мотивация - один из методов повышения производительности труда персонала на предприятии. Всего существует два вида мотивации — материальная и нематериальная. Как правило, руководство компании использует материальную мотивацию как основным способом поддержания эффективности сотрудников. Однако не всегда материальное стимулирование может стать залогом высоких показателей сотрудников, зачастую, нематериальная мотивация, основанная на психологических воздействиях, является куда более эффективным методом повышения производительности труда. [2, с. 13].

Исследованию нематериальной мотивации посвящены работы российских и зарубежных авторов: В. В. Адамчук, В. И. Бовыкина, А. Маслоу, К. Альфред, Д. Макклелланд, Ф. Герцберг.

В своих работах Абрахам Маслоу описал систему потребностей каждого человека в виде пирамиды. Данная пирамида изображают иерархию потребностей индивида. В пирамиде пять ступеней (в различных интерпретациях их может быть больше): физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в принадлежности и любви, потребность в уважении и признании и потребность в самовыражении [1, с.65].

Возвращаясь к проблеме мотивации, можно заметить, что деньги способны удовлетворить лишь первые две ступени, но не влияет на «высокие потребности» сотрудника. Принято считать, что денежное стимулирование способно поддержать работоспособность сотрудников лишь на три-четыре месяца, после чего человек ощущает, что работа не приносит ему удовольствие и теряет свою работоспособность, либо меняет место работы.

Таким образом, чтобы поддерживать работоспособность персонала и раскрыть весь их потенциал, следует удовлетворить оставшиеся три ступени путем психологической мотивации.

Потребность принадлежности и любви можно удовлетворить путем поддержания корпоративного духа внутри коллектива. Многие крупные компании достаточно много уделяют времени этому компоненту. Спец-одежда, корпоративный гимн, корпоративы — все это служит для того, чтобы персонал компании мог ассоциировать себя с предприятием, в котором он работает [3, с. 120].

Потребность в уважении и признании — человеку свойственно стремление к признанию его заслуг. Даже если его труд будет высокооплачи-

ваемым, сотрудник может не ощущать уважения со стороны руководства фирмы или коллег. Для того чтобы удовлетворить данную потребность, стоит регулярно отмечать хорошую работу каждого сотрудника [3, с. 122].

Потребность в самовыражении — последняя ступень потребностей предполагает достижение высокого социального статуса и свободы действий индивида. Для удовлетворения данной потребности необходимо обеспечить сотруднику необходимую свободу действий в работе для реализации его потенциала [3, с.123].

Несмотря на то, что материальная мотивация является наиболее популярна, она не всегда является столь действенной как нематериальная мотивация. Есть довольно большое количество людей, для которых в работе гораздо важнее атмосфера в коллективе, возможность для личностного роста или удовлетворение от помощи обществу и людям. Очень часто можно увидеть ситуацию, в которой человек меняет более высокооплачиваемую работу на другую.

Согласно исследованиям крупного рекрутингового портала «SuperJob.ru», было выяснено, что среди людей уволившихся самостоятельно низкая заработная плата не была самым популярным ответом. За данный вариант проголосовало лишь 21% опрошенных. Четверть опрошенных покинули свое прошлое место работы, так как не получали удовольствие от работы. Почти столько же (23%) назвало главной причиной увольнения жажду перемен. Данная причина увольнения также вызвана однообразием и рутинной на рабочем месте. Опрос проводился в виде анкетирования и содержал 12 вопросов, в котором принимали участие зарегистрированные пользователи портала «SuperJob.ru» в возрасте от 18 до 55 лет [4].

Результаты исследования нельзя назвать неожиданными, ведь человек тратит на работу значительную часть своей жизни и не хочет все это время заниматься тем, что ему не интересно.

В соответствии с полученными сведениями, можно прийти к выводу, что психологическая мотивация на длительном отрезке отношений между работодателем и сотрудником является более эффективной, чем материальное стимулирование.

Список литературы:

1. Кондратьев О.В., Снежинская М.В., Мелихов Ю.Е. Мотивация персонала. Нет мотива. Нет работы. — М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2005. — 216 с.

2. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Лукичева Л.И; Под ред. Ю.П. Анискина. — М.: Омега-Л, 2006. — 264 с.
3. Управление персоналом в современных организациях / Дж. К / Пер. с англ. Н.Г. Владимирова. — М.: ООО «Вершина»; 2004. — 352 с.
4. Рекрутинговый интернет-портал SuperJob.ru [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.superjob.ru> (дата обращения: 28.11.2018).

VIA SCIENTIARUM – ДОРОГА ЗНАНИЙ

*Научный периодический
рецензируемый журнал*

№ 1, 2019

Главный редактор
И.Л. Литвиненко
Компьютерная верстка
А.В. Свешников
Дизайн обложки
О.В. Кузнецова

Подписано в печать 10.04.2019. Формат 60×84 ¹/₁₆.
Бумага офисная. Гарнитура *Times New Roman*.
Печ. лист 13,8. Тираж 100 экз. Заказ № 15.

Московский государственный гуманитарно-экономический
университет (МГГЭУ)
107150, Москва, ул. Лосиноостровская, д. 49.
Отпечатано в типографии МГГЭУ по технологии СtP.