



Нижегородская НАУКА v3.3

Электронное периодическое издание



01 ВЫПУСК №1-2017

Содержание выпуска №1-2017. Включает в себя статьи, посвященные различным аспектам науки и техники. Также представлены материалы о развитии науки в Нижегородской области.



02 РИНЦ

Информация о включении издания в РИНЦ. РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) — это крупнейший российский индекс научного цитирования.



03 НАУКА-NN.RU

Сайт издания. Сайт издания «Наука-NN.RU» — это информационный ресурс, посвященный развитию науки и техники в Нижегородской области. Сайт содержит материалы о развитии науки в регионе.



04 ISSN

Информация о включении издания в ISSN. ISSN (International Standard Serial Number) — это международный стандартный номер издания. Наличие ISSN свидетельствует о признании издания в качестве научного.

НИЖЕГОРОДСКАЯ НАУКА

электронное периодическое издание

№ 1, 2017 г.

<https://www.nauka-nn.ru>

Свидетельство о регистрации СМИ:

Эл № ФС77-69458 от 14 апреля 2017г.

**Журнал включен в систему Российского
индекса научного цитирования (РИНЦ):**

Договор №204-05/2017 от 05.05.2017 г.

Периодичность выхода: один раз в месяц



*Нижегородская
наука*

Редакционная коллегия по основным направлениям работы журнала:

- Семенов Сергей Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент
- Егоров Евгений Евгеньевич, кандидат экономических наук, доцент
- Егорова Анастасия Олеговна, кандидат экономических наук, доцент
- Семахин Евгений Александрович, кандидат экономических наук, доцент
- Кузнецова Светлана Николаевна, кандидат экономических наук, доцент
- Романовская Елена Вадимовна, кандидат экономических наук, доцент
- Андрияшина Наталия Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент
- Никифоров Владимир Леонидович, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент
- Воробьев Дмитрий Валерьевич, доктор философских наук, профессор
- Сулима Игорь Иванович, доктор философских наук, профессор
- Груздева Марина Леонидовна, доктор педагогических наук, профессор
- Смирнова Жанна Венедиктовна, кандидат педагогических наук, доцент
- Челнокова Елена Александровна, кандидат педагогических наук, доцент
- Миронова Ольга Алексеевна, кандидат педагогических наук, доцент
- Жарова Дарья Викторовна, кандидат психологических наук, доцент
- Воробьев Николай Борисович, кандидат психологических наук, доцент
- Немова Ольга Алексеевна, кандидат социологических наук, доцент
- Литковский Леонид Николаевич, кандидат юридических наук, доцент

Учредитель: Общество с ограниченной ответственностью «АРС-Рейтинг»

Адрес редакции, издателя: 603043, г. Нижний Новгород, пр-т Октября, д. 25, пом. III

E-mail: info@nauka-nn.ru

Сайт: nauka-nn.ru

Главный редактор: Е.В. Романовская

Ответственный редактор: Н.С. Андрияшина

Дата выхода номера журнала: 14.08.2017 г. Цена свободная.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. Материалы публикуются в авторской редакции. За достоверность информации в опубликованных материалах ответственность несут авторы публикаций. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

© Нижегородская наука, 2017

© ООО «АРС-Рейтинг», 2017

СОДЕРЖАНИЕ

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

- Семёнов С.В., Бочаров В.А., Мелехина К.С.* Совершенствование деятельности ресторанов быстрого питания на основе значимости витаминов для организма человека 4

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Андряшина Н.С., Карташева И.А.* Изучение резервов эффективного развития производства 12
- Егорова А.О.* Особенности стратегического анализа как подготовительного этапа разработки конкурентной стратегии предприятия 17
- Казначеева С.Н., Новожилова Е.В.* Формирование инновационной организационной культуры предприятия 23
- Романовская Е.В., Айплатова И.И.* Теоретические основы стандартизации выпуска продукции на предприятии 34
- Семёнов С.В., Сулова Ю.В., Пырялина А.А.* Тенденции и развитие управления в сфере услуг 38

ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

- Сулима И.И.* Инновации в исследовании гармонизации межнациональных отношений 51

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Жарова Д.В., Бодрикова А.И.* К вопросу об организации Нижегородских вспомогательных школ 56
- Миронова О.А.* Обучение коммуникации через деловые игры 73
- Челнокова Е.А., Григорян Н.М.* Инновационные подходы к модернизации профессионального образования 80
- Челнокова Е.А., Григорян Н.М.* Характеристика принципов модульного обучения 90

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

УДК 631

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСТОРАНОВ
БЫСТРОГО ПИТАНИЯ НА ОСНОВЕ ЗНАЧИМОСТИ ВИТАМИНОВ
ДЛЯ ОРГАНИЗМА ЧЕЛОВЕКА**

Семёнов С.В.

*к.э.н., доцент, Нижегородский государственный
инженерно-экономический университет*

Бочаров В.А.

*к.с.-х.н. доцент, Нижегородский государственный
инженерно-экономический университет*

Мелехина К.С.

*студент, Нижегородский государственный
инженерно-экономический университет*

Россия, г.Н.Новгород

Аннотация: Совершенствование деятельности ресторанов быстрого питания на основе анализа содержания и значимости витаминов для организма человека и их влияния на стоимость блюд. А также данное исследование предприятий быстрого питания показывает негативные тенденции по снижению качества предоставляемых блюд, что влияет на здоровье потребителя.

Ключевые слова: здоровое питание, витамины, транс-жиры, фаст-фуд, качество продукта.

**IMPROVING THE ACTIVITIES OF RESTAURANTS OF QUICK FOOD
BASED ON THE VALUES OF VITAMINS FOR THE HUMAN ORGANISM**

Semenov S.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Nizhny Novgorod State Engineering-economic University*

Bocharov V.A.

Ph.D. Associate Professor, Nizhny Novgorod State Engineering-economic University

Melekhina K.S.

Student, Nizhny Novgorod State Engineering-economic University

Russia, N.Novgorod

Abstract: Improving the activity of fast food restaurants on the basis of an analysis of the content and significance of vitamins for the human body and their effect on the cost of food. And also this research of fast-food enterprises shows negative tendencies to reduce the quality of the dishes, which affects the health of the consumer.

Keywords: healthy food, vitamins, trans fats, fast food, product quality.

Анализ исследования научно-технической литературы о свойствах витаминов групп: А; В; С; D; Е. Показал симптомы недостатка основных витаминов, выявить особенности обслуживания ресторана здорового питания, а также влияние витаминизации блюд на их стоимость.

Витамины – это группа органических веществ, объединённая по признаку абсолютной необходимости их для гетеротрофного организма в качестве составной части пищи. Автотрофные организмы также нуждаются в витаминах, получая их либо путём синтеза, либо из окружающей среды. Каждый витамин имеет ряд функций, положительно влияющих на организм человека. В природе существует множество витаминов и витаминно-подобных веществ, сведения о наиболее распространенных представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Группы витаминов необходимых человеку для полноценного питания

Группа витаминов	Функции	Симптомы/причины авитаминоза	Содержание в продуктах
Витамин А (Ретинол)	Участвует в окислительно-восстановительных процессах, регуляции синтеза белков, способствует нормальному обмену веществ, играет важную роль в формировании костей, зубов, жировых отложений, необходим для роста новых клеток, замедляет процесс старения, улучшает зрение, защищает от простуд, гриппа и	Кожа становится сухой, волосы и ногти — ломкими, появляется перхоть; снижение иммунитета, частая заболеваемость простудой и прочими инфекционными заболеваниями, нарушением зрения (особенно в темноте).	Икра, печень рыб и животных, куриные яйца, сыр, сливочное масло, жирный творог, цельное молоко.

	инфекций дыхательных путей, пищеварительного тракта, мочевых путей.		
Витамин В1 (Тиамин)	Улучшает циркуляцию крови, оптимизирует познавательную активность и функции мозга, оказывает положительное действие на рост, аппетит, уровень энергии; необходим для тонуса мышц пищеварительного тракта, желудка и сердца.	Однообразное питание продуктами, которые изготовлены из зерна тонкого помола, а также чрезмерное употребление рафинированных углеводов и сладостей, употребление пищи, богатой тиаминазой.	Злаки, крупы (пшено, гречиха, овес), мука грубого помола, абрикосы, фундук, грецкие орехи, миндаль, зеленый горошек, шиповник, морковь, редька, красная свёкла, фасоль, лук, капуста, шпинат, картофель. Повышенное содержание тиамина находится в отрубях, в ростках зерна, дрожжах, бобовых. Небольшое количество отмечено в молоке, яйцах, нежирной свинине.
Витамин С (Аскорбиновая кислота)	Укрепляет иммунную систему человека, а также предохраняет её от вирусов и бактерий, ускоряет процесс заживления ран, оказывает влияние на синтез ряда гормонов, регулирует процессы кроветворения и нормализует проницаемость капилляров, участвует в синтезе белка коллагена, что необходимо для роста клеток тканей, костей и хрящей организма, регулирует обмен веществ, выводит токсины, улучшает желчеотделение, восстанавливает внешнесекреторную функцию поджелудочной и щитовидной железы.	Кровоточивость десен, выпадение зубов, легкость возникновения синяков, плохое заживление ран, вялость, потеря волос, сухость кожи, раздражительность, общая болезненность, суставная боль.	Цитрусовые, овощи листовые зеленые, дыня, брокколи, брюссельская капуста, цветная и кочанная капуста, черная смородина, болгарский перец, земляника, помидоры, яблоки, абрикосы, персики, хурма, облепиха, шиповник, рябина, печеный картофель в «мундире», печень, надпочечники, почки. Травы: люцерна, коровяк, корень лопуха, песчанка, очанка, семя фенхеля, пажитник сенной, хмель, хвощ, ламинария, мята перечная, крапива, овес, кайенский перец, красный перец, петрушка, сосновые иглы, тысячелистник, подорожник, лист малины, красный клевер, плоды шиповника, шлемник, листья фиалки, щавель.

Витамин D (Кальциферол)	Обеспечивает нормальный рост и развитие костей.	Потеря аппетита, снижение веса, ощущение жжения во рту и горле, бессонница, ухудшение зрения.	Люцерна, хвощ, крапива, петрушка яичный желток, сливочное масло, сыр, рыбий жир, икра, молочные продукты.
Витамин E (Токоферол а ацетат)	Защищает клеточные структуры от разрушения свободными радикалами (действует как антиоксидант).	Мышечная дистрофия, нарушение работы сердечной мышцы и репродуктивной функции организма, уменьшение содержания гликогена в печени.	Растительные масла: подсолнечное, хлопковое, кукурузное; семечки яблок, орехи (миндаль, арахис), турнепс, зеленые листовые овощи, злаковые, бобовые, яичный желток, печень, молоко, овсянка, соя, пшеница и ее проростки. Травы: одуванчик, люцерна, льняное семя, крапива, овес, лист малины, плоды шиповника.

В настоящее время, большинство заведений быстрого питания ставят в приоритет скорость выполнения заказа и низкую себестоимость продукта, не задумываясь о том, какой ущерб они могут нанести своим покупателям. Для приготовления фаст-фуда используется большое количество дешевых транс-жиров. Эти вещества вредны для организма больше, чем холестерин. Они способствуют развитию атеросклероза, могут спровоцировать развитие рака груди у женщин, негативно влияют на иммунитет. Несмотря на высокое содержание калорий, такая еда бедна витаминами и пищевыми волокнами.

Ученые доказали, что фаст-фуд вызывает зависимость за счет использования в блюдах вкусовых добавок и большого содержания сахара. Эта пища приводит к изменениям биохимических процессов в головном мозге. Чем дольше человек питается гамбургерами, тем сложнее ему вернуться к нормальной еде.

Нами предложено создание нового формата заведений быстрого питания с направленностью на здоровый образ жизни. Идеей такого фаст-фуда является быстрое приготовление пищи, без вреда для фигуры и организма человека. Классификации блюд будут разделены на несколько категорий, одной из

которых будет «набор мышечной массы». Ресторан здорового питания рассчитан абсолютно на все возрастные категории.

Особенностями обслуживания выдвигаемого мной ресторана являются:

- точное указание состава блюд;
- использование натуральных ингредиентов, без добавления красителей и консервантов;
- замена сахара природными подсластителями (стевия, фруктоза и др.);
- использование продуктов, богатыми витаминами и минералами;
- предоставление информации о всех полезных веществах, входящих в состав конкретного блюда;
- альтернатива газированным напиткам – домашний лимонад, молочные коктейли, смузи, горячие напитки;
- личная гигиена сотрудников;
- соблюдение стандартов;
- заинтересованность персонала в ведении здорового образа жизни;
- быстрое, качественное обслуживание клиента;
- знание работниками состава и способов приготовления любого продукта, независимо от своей должности;
- знание кассира о свойствах того или иного товара.

Витамины играют важнейшую роль в поддержании жизни человека, в развитии его организма, как внешне, так и внутренне. Поэтому важно заботиться об отборе продукта и сохранности его полезных свойств при реализации. Однако повышение содержания витаминов различных групп в блюдах, может отразиться на их стоимости.

Рассмотрим одно блюдо ресторана здорового питания – гамбургер: куриное филе – 250 р/кг (100р); цельно-зерновая булочка – 7р/шт. (5р); сметана – 70 р/0,5кг (2,8р); зелень – 12 р/0,2кг (1р); листья салата – 40р/0,4кг (2р); томаты – 70р/кг (7р); сыр – 250р/кг (13р).

Куриное филе содержит большое количество витаминов и минералов – А, В1, В2, В3, В5, В6, В9, С, Е, калий, сера, фосфор, хлор, натрий, магний, кальций, цинк, железо.

Цельнозерновая булочка состоит из муки льняной, муки пшеничной цельнозерновой, молока, воды, сливочного масла, стевии, поваренной соли, дрожжей, семян льна и кунжута белого. Содержит все вышеуказанные витамины, за исключением аскорбиновой кислоты, а также широкий спектр минералов. В сметане присутствуют витамины А, В2, В3, В6, В9, В12 С, Е. Зелень и листовой салат содержат витамины А, Е, РР, В1 и В2, С, Е, Р, К, бета-каротин, минеральные соли фосфора, калия, магния, а также органические кислоты и микроэлементы. Томаты богаты витаминами А, В3, В5, В6, С, Е. Сыр состоит из витаминов А, В2, В6, В12, С, Е, а так же наиболее богат кальцием и фосфором.

Учитывая, что для приготовления данного блюда не будет использовано масло, к сэндвичу будет прилагаться бульон, и если покупатель будет тщательно пережевывать пищу – его организм усвоит все полезные вещества данного продукта. Такой гамбургер способствует улучшению зрения, укреплению иммунитета, аппетиту, повышению уровня энергии, укрепляет мышечные ткани и кости, ускоряет процесс заживления ран, улучшает умственную деятельность и повышает настроение.

Итак, себестоимость готового продукта – гамбургера, составит 132,8 р. С учетом оплаты труда, наценки и прочего, цена гамбургера будет составлять 210 р.

Стоимость самых популярных в мире бургеров:

1. «Биг Мак» – два рубленых бифштекса из говядины, булочка, лук, маринованные огурчики, салат, ломтик сыра «Чеддер», соус «Биг Мак», 137 р, McDonalds;
2. «Воппер» – булочка с кунжутом, говядина, помидоры, салат, майонез, маринованные огурчики, белый лук, 159 р, Burger King;

3. «Роял Де Люкс» – бифштекс из говядины, карамелизированная булочка, сыр «Чеддер», горчица, кетчуп, лук, маринованные огурчики, салат, помидор, соус «Мак Чикен», 168 р, McDonalds;

4. «Биггер» – с трипсы из куриного филе, булочка, томаты, салат «Айсберг», соус майонезный, соус барбекью, сыр, бекон, 191 р, KFC.

На основании исследования средняя цена бургера составит 164 р, следовательно, цена на гамбургер с наиболее полезным составом выше на 28%.

Проведен опрос респондентов на улицах Н. Новгорода на предмет, если в Нижнем Новгороде будет ресторан или сеть ресторанов, где блюда готовят без применения пищевых добавок и исключительно из натуральных фермерских продуктов, которые проходят строжайший лабораторный контроль качества на содержание пестицидов, ГМО и других вредных веществ.

Сколько Вы готовы платить за ужин в таком ресторане?

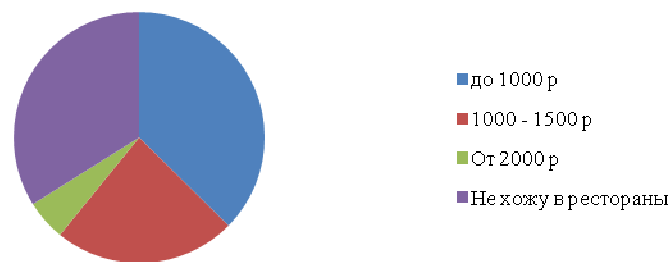


Рисунок 1 – Результаты опроса респондентов

Исходя из результатов, полученных из опроса людей, отдающих предпочтение здоровому питанию (рисунок 1), можно заключить вывод, что потребителей станет больше, чем в типичных фаст-фудах, т.к. люди нуждаются в качественном продукте. Следовательно, влияние витаминизации на процесс ценообразования оказывает существенное влияние, поэтому необходимо разделять блюда по содержанию витаминов, что позволит потребителю делать более осознанный выбор.

Список литературы

1. Витамин А (Ретинол) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.vitamini.ru/vitamin_14.html (дата обращения 20.07.2017).

2. К. Прайс Витамания. История нашей одержимости витаминами, 2015 – 213 с.
3. Канюков В.Н. Витамины [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Канюков В.Н., Стрекаловская А.Д., Санеева Т.А.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2012.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30102>.— ЭБС «IPRbooks» (дата обращения 23.07.2017).
4. Морозкина Т.С. Витамины - Практическое руководство, 2002 – 98 с.
5. Спиричев В.Б. Обогащение пищевых продуктов витаминами и минеральными веществами. Наука и технология [Электронный ресурс] / Спиричев В.Б., Шатнюк Л.Н., Позняковский В.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 417 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5715>.— ЭБС «IPRbooks» (дата обращения 23.07.2017).

© Семёнов С.В., Бочаров В.А., Мелехина К.С., 2017

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338.3

ИЗУЧЕНИЕ РЕЗЕРВОВ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Андряшина Н.С.

*к.э.н., доцент, Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина*

Карташева И.А.

*студент, Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина*

Россия, г.Н.Новгород

Аннотация: В статье исследованы резервы эффективного развития производства, а также выявлены основные направления реализации данных резервов. Для осуществления выбора одного из вариантов резервов предлагается расчет определенных технико-экономических показателей и сравнение их значения с нормативным. На основе анализа внутренних резервов предприятия по приведенным в статье показателям проводится разработка предложений по процессу создания продукта, при этом выявляются возможности более эффективного функционирования производства.

Ключевые слова: резервы, качество продукта, экономия ресурсов, эффективное развитие производства, создание продукта.

STUDYING RESERVES FOR EFFECTIVE DEVELOPMENT OF PRODUCTION

Andryashina N.S.

*Candidate of Economic Sciences, senior lecturer,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University*

Kartasheva I.A.

*student, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
Russia, N.Novgorod*

Abstract: This paper investigates the efficient development of reserves production, and identified the main directions of realization of these reserves. To implement any of the proposed reserves account specific technical and economic indicators and their comparison with normative values. Based on the analysis of internal resources of the enterprise cited in the article indicators is the

development of proposals for the process of product creation, it identifies opportunities for more efficient operation.

Keywords: reserves, product quality, economy of resources, effective development of production, the creation of the product.

Обеспечение выпуска нового конкурентоспособного продукта предполагает целенаправленный поиск и использование имеющихся резервов повышения качества продукта и экономии ресурсов.

Всю совокупность резервов эффективного развития производства можно подразделить на (рисунок 1):



Рисунок 1 – Резервы эффективного развития производства и направления их реализации

- резервы улучшения качества продукта, то есть конечного результата производственно-хозяйственной деятельности предприятия;

- резервы развития самого производства, в результате чего представляется возможным получать продукт с необходимыми потребительскими свойствами и определенным уровнем качества.

При этом основными направлениями реализации резервов являются: совершенствование технологии производства, повышение гибкости производственной системы, совершенствование труда работников, развитие материально-технической базы, улучшение технико-экономических параметров продукта, экономическое стимулирование работников, механизация и автоматизация труда, снижение брака на производстве.

Выбор одного из вариантов резервов предлагаем осуществлять исходя из расчета следующих технико-экономических показателей и сравнения их значения с нормативным (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели, определяющие выбор направления реализации резервов

Основные направления реализации	Показатели	Нормативное значение
Совершенствование технологии производства	Степень загрузки производственных мощностей = объем выпущенной продукции за рассматриваемый период / максимально возможный объем производства x 100 %	$\geq 80\%$
	Коэффициент выполнения номенклатуры = фактический выпуск основной продукции / плановый выпуск продукции	0,97 - 1
	Уровень брака = количество бракованных продуктов / общий объем выпуска за оцениваемый период x 100 %	$\leq 2\%$
Повышение гибкости производственной системы	Коэффициент гибкости производства = 1 – среднее время настройки и перенастройки технологического процесса / эффективный фонд времени	$\geq 0,5$
	Коэффициент универсальности = число изменяемых параметров производственной системы / общее число параметров и элементов производственной системы	$\geq 0,5$
Совершенствование труда работников	Доля затрат времени = фактически отработанное время / объем производства за расчетный период	устанавливается предприятием
	Доля выработки = объем производства за расчетный период / фактически отработанное время	устанавливается предприятием

Развитие материально-технической базы	Фондоотдача = объем выпущенной продукции / стоимость основных фондов	$\geq 0,7$
	Фондовооруженность = стоимость основных фондов / средняя численность работников	устанавливается предприятием
	Коэффициент сменности работы оборудования = сумма фактически отработанных машино-смен за сутки / общее количество установленного оборудования	2,5 -2,7
	Материалоемкость = материальные затраты / объем выпуска в стоимостных показателях	$\leq 0,65$
Улучшение технико-экономических параметров продукта	Удельный вес новых продуктов = объем производства новых продуктов / общий объем выпуска за оцениваемый период	$\geq 0,15$
	Удельный вес устаревших продуктов = объем производства устаревших продуктов / общий объем выпуска за оцениваемый период	$\leq 0,1$
	Степень удачности разработок = число неудачных новых продуктов / общее число новых продуктов	$\leq 0,05$
	Материалоемкость = материальные затраты / объем выпуска в стоимостных показателях	$\leq 0,65$
Экономическое стимулирование работников	Показатель экономии ресурсов = экономия ресурсов, за счет внедрения нововведений – стимулирующие выплаты работникам за внедренные нововведения	> 0
Механизация и автоматизация труда	Уровень механизации и автоматизации производства = объем продукции, произведенной с помощью машин и механизмов / общий объем выпуска продукции за рассматриваемый период	$\geq 0,8$
	Уровень ручного труда = объем продукции, произведенной с помощью ручного труда / общий объем выпуска продукции за рассматриваемый период	$\leq 0,2$
	Техническая вооруженность труда = стоимость активной части ОПФ / средняя численность работников	устанавливается предприятием
Снижение брака на производстве	Уровень брака = количество бракованных продуктов / общий объем выпуска за оцениваемый период x 100 %	$\leq 2\%$
	Уровень возврата продукции = количество возвращенной продукции / объем реализованной продукции x 100 %	$\leq 1\%$
	Уровень безвозвратных потерь = неизбежные безвозвратные потери сырья (материалов) в процессе / расход сырья (материалов), необходимого для осуществления производственного процесса x 100 %	$\leq 5\%$

Процесс принятия решений по оптимизации затрат производства предлагается осуществлять по следующим направлениям:

- проанализировать структуру издержек производства конкретного продукта или затрат подразделения предприятия, рассмотреть изменения затрат в динамике;

- провести сравнительный анализ себестоимости продуктов между предприятиями-конкурентами, определить причины разницы в себестоимости аналогичных продуктов; сопоставить закупочные цены, выявить оптимальную политику закупок;

- определить эффективность использования производственной мощности предприятия, рассчитать, возможно ли увеличить объем производства, то есть снизить себестоимость продукта за счет дозагрузки;

- определить конкретную номенклатуру продуктов, обновление которых возможно с технической точки зрения и по предварительным расчетам экономически целесообразно;

- по данной номенклатуре провести уточненные расчеты с учетом затрат на подготовку производства нового продукта;

- определить возможность ликвидации устаревших производственных мощностей на предприятии;

- выявить необходимость внедрения нового оборудования и новых технологических процессов.

На основе проведенного анализа внутренних резервов предприятия проводится разработка предложений по процессу создания нового продукта. Предлагаются конкретные рекомендации, которые будут способствовать повышению эффективности процесса создания нового продукта, а также деятельности самого промышленного предприятия, при этом выявляются возможности более эффективного его функционирования. Происходит оптимизация затрат производства, внедряются предложения по повышению качества продукта, при необходимости изменяется производственная и организационная структура предприятия, а также технология производства,

мобилизуются внутренние ресурсы, осуществляется перепланировка размещения основных фондов, размещение на имеющихся площадях других технологических процессов, улучшение планировки производственных помещений, проводятся изменения в функциональных обязанностях.

Список литературы

1. Гарина Е.П., Шпилевская Е.В., Андрияшина Н.С. Изучение подходов к определению высокотехнологичного продукта в производстве // Вестник Мининского университета. 2016. № 1-1 (13). С. 3.

2. Козлова Е.П. Оценка перспективных направлений развития отрасли машиностроения // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 1 (50). С. 54-56.

3. Кузнецова С.Н., Гречкина Н.Е. Перспективы развития промышленных парков // Научное обозрение. 2015. № 21. С. 221-225.

4. Семенов С.В., Андрияшина Н.С. Повышение конкурентоспособности промышленного предприятия на основе расчета коэффициента эффективного использования оборудования // Научное обозрение. 2015. № 22. С. 425-429.

© Андрияшина Н.С., Карташева И.А., 2017

УДК 338.45

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА КАК ПОДГОТОВИТЕЛЬНОГО ЭТАПА РАЗРАБОТКИ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Егорова А.О.

*к.э.н., доцент, Нижегородский государственный
педагогический университет имени Козьмы Минина*

Россия, г. Н.Новгород

Аннотация: В статье рассмотрена сущность и этапы стратегического анализа предприятия. Дана характеристика основным направлениям стратегического анализа. Обоснована важность и значимость стратегического анализа при разработке конкурентной стратегии предприятия. Выделены ключевые стратегические мероприятия, направленные на

исследование внешней и внутренней среды предприятия. Предложены стратегические инструменты и методы для эффективного проведения стратегического анализа при разработке конкурентной стратегии предприятия.

Ключевые слова: стратегический анализ, конкурентная стратегия, стратегическое планирование, конкурентный потенциал, SWOT-анализ, конкурентоспособность.

PECULIARITIES OF STRATEGIC ANALYSIS AS PREPARATORY STAGE OF DEVELOPMENT OF COMPETITIVE STRATEGY OF ENTERPRISE

Egorova A.O.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University*

Russia, N.Novgorod

Abstract: In article the entity and stages of strategic analysis of the enterprise is considered. The characteristic is this to the main directions of strategic analysis. Importance and the significance of strategic analysis by development of competitive strategy of the enterprise is justified. The key strategic actions directed to a research of the external and internal environment of the enterprise are selected. Strategic tools and methods for effective carrying out strategic analysis by development of competitive strategy of the enterprise are offered.

Keywords: strategic analysis, competitive strategy, strategic planning, competitive potential, SWOT analysis, competitiveness.

В условиях рыночной экономики важность и значимость стратегического анализа как системообразующего элемента разработки эффективной конкурентной стратегии предприятия не вызывает сомнения

Результативность деятельности предприятия во многом зависит от рациональности используемых стратегических инструментов и методов, направленных на достижение поставленных целей и задач. В свою очередь стратегический анализ, как необходимый инструмент достижения стратегических целей выступает первым (подготовительным) основополагающим этапом разработки конкурентной стратегии [4].

В настоящее время не существует единого определения понятия «стратегический анализ». В энциклопедии маркетинга приводится следующее

определение стратегического анализа: это процесс исследования деятельности предприятия, в результате которого предприятие получает информацию для разработки долгосрочной конкурентной стратегии [5]. Поделинская И.А., Бянкин М.В. рассматривают стратегический анализ как средство преобразования базы данных, полученных в результате анализа среды, в стратегический план организации [3].

На наш взгляд, стратегический анализ представляет собой совокупность стратегических мероприятий направленных на исследование внешней (микро и макро среды) и внутренней среды предприятия (рисунок 1).

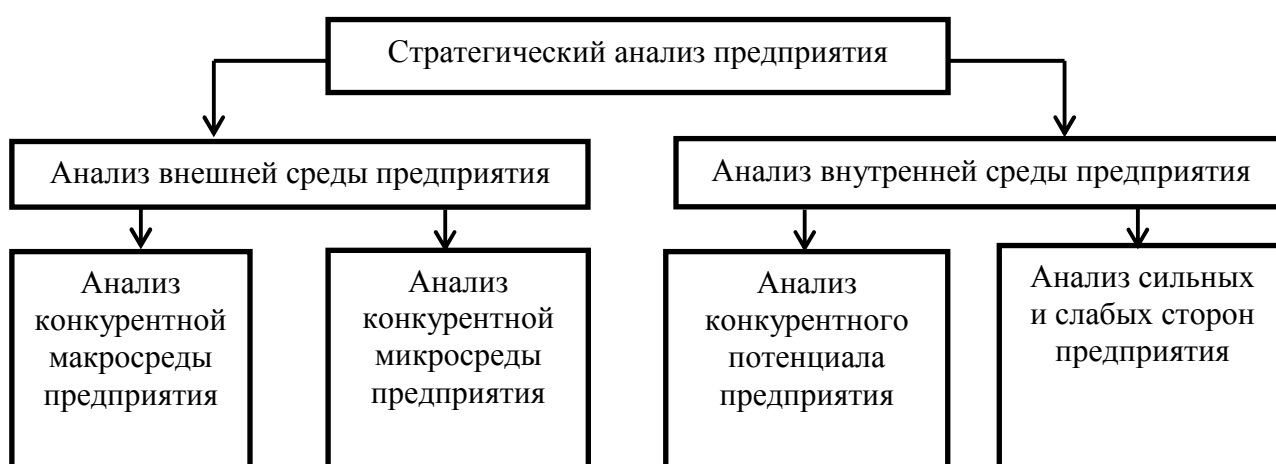


Рисунок 1 – Стратегический анализ предприятия

Анализ внешней среды предприятия направлен на исследование конкурентной макросреды (среды косвенного воздействия) и микросреды (среды непосредственного воздействия) предприятия (рисунок 2).



Рисунок 2 – Внешняя среда предприятия

Рассмотрим основные стратегические мероприятия, а также инструменты и методы, используемые в стратегическом анализе внешней среды предприятия (таблица 1) [1].

Таблица 1 – Стратегические мероприятия, проводимые при исследовании внешней среды предприятия

№	Название стратегического мероприятия	Содержание стратегического мероприятия	Используемые в стратегическом анализе инструменты и методы
Анализ внешней среды предприятия			
1.	Анализ конкурентной макросреды предприятия	1. Анализ состояния и перспектив развития мирового рынка продукции (по отраслям).	1. Сравнительный анализ показателей темпов роста рынка, ёмкости рынка, уровня и масштаба конкуренции, количества производителей, прибыльности отрасли. 2. Графический и статистический анализ
		2. Оценка состояния и динамики развития российского рынка продукции (по отраслям): <ul style="list-style-type: none"> • ёмкость рынка (в денежных и/или натуральных единицах); • темпы роста рынка; • количество предприятий в отрасли; • барьеры входа и выхода в отрасль; • уровень и масштаб конкуренции; • прибыльность отрасли. 	
		3. Анализ конкурентной среды в отрасли: <ul style="list-style-type: none"> • специфика производства анализируемого предприятия; 	1. PEST-анализ; 2. Модель пяти сил конкуренции М. Портера;
		<ul style="list-style-type: none"> • основные производители, потребители и поставщики продукции; • рыночные доли основных конкурентов; • сегментация целевых рынков (ёмкость и прибыльность сегмента, группы потребителей и поставщиков, структура ассортимента и т.д.); • структура продаж по группам потребителей (в натуральном и денежном выражении). 	3. Матрица БКГ; 4. Матрица «Мак Кинзи»; 5. Карта стратегических групп.
2.	Анализ и оценка конкурентной микросреды предприятия	1. Анализ конкурентов предприятия: <ul style="list-style-type: none"> • анализ продуктового портфеля конкурентов; • динамика продаж конкурентов (в натуральном и стоимостном выражении); • анализ и оценка существующей 	1. Графический анализ; 2. Ситуационный анализ; 3. Кабинетные исследования: анализ статистической и бухгалтерской документации; 4. Наблюдение, опросы,

	<p>стратегии конкурентов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ цен и затрат конкурентов. <p>2. Анализ потребителей предприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • описание потребителей по объёму закупок (ассортименту, частоте); • количество потенциальных потребителей по каждому сегменту рынка; • доля потребителей в каждом сегменте рынка. <p>3. Анализ поставщиков предприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Широта ассортимента, каналы сбыта, ценовая политика, политика продвижения; • Группировка поставщиков по объёму закупок и широте ассортимента; • Доля предприятия в объёме продаж поставщика; доля поставщика в общем объёме заказа. 	<p>анкетирование;</p> <p>5. Сравнительный анализ.</p>
--	--	---

При разработке конкурентной стратегии предприятия менеджеры должны анализировать не только внешнюю, но и внутреннюю среду предприятия. Анализ внутренней среды раскрывает те возможности и тот потенциал, на который может рассчитывать предприятие в конкурентной борьбе в процессе достижения своих целей [2].

В таблице 2 представлены стратегические мероприятия, а также инструменты и методы, используемые в стратегическом анализе внутренней среды предприятия [1].

Таблица 2 – Стратегические мероприятия, проводимые при исследовании внутренней среды предприятия

Анализ внутренней среды предприятия			
1. Анализ конкурентного потенциала предприятия			
1.1.	Анализ организационно-управленческого потенциала	1. Анализ организационной и производственной структуры предприятия; 2. Оценка уровня специализации и концентрации производства.	1. Сравнительный анализ; 2. Ситуационный анализ.
1.2.	Анализ финансового потенциала предприятия	1. Анализ доходов от реализации продукции, внереализационных доходов; 2. Анализ затрат производства	1. Графический анализ; 2. Ситуационный анализ; 3. Кабинетные исследования: анализ

		(себестоимости продукции); 3.Динамика кредиторской и дебиторской задолженности; 4.Оценка состояния собственных внеоборотных и оборотных средств; 5.Анализ структуры капитала; 6.Анализ показателей финансовой устойчивости, платёжеспособности и ликвидности, деловой активности, рентабельности предприятия.	статистической и бухгалтерской документации.
1.3.	Анализ рыночно-производственного потенциала предприятия	1.Анализ объёма производства и реализации продукции (в стоимостном и натуральном выражении); 2.Динамика рентабельности продаж; 3.Анализ ассортимента продукции; 4. Анализ качества продукции; 5.Анализ состояния производственных запасов.	1.Графический анализ; 2.Ситуационный анализ; 3.Наблюдения, опросы 4.Кабинетные исследования: анализ статистической и бухгалтерской документации.
1.4.	Анализ инновационно-инвестиционного потенциала предприятия	1.Количество освоенных новых технологий, новых видов продукции; 2. Объем НИОКР; 3.Конкурентоспособность и патентная защищённость продукции; 4.Анализ структуры и объёма инвестиций предприятия. 5. Анализ рисков предприятия	1.Портфельный анализ; 2.Графический анализ; 3.Наблюдения, опросы; 4. Кабинетные исследования: анализ статистической и бухгалтерской документации.
1.5.	Анализ кадрово-социального потенциала предприятия	1.Анализ состава и структуры кадров; 2. Анализ показателей движения трудовых ресурсов; 3.Анализ и оценка системы оплаты труда на предприятии; 4.Анализ производительности труда; 5.Оценка системы развития персонала (обучение, аттестация).	1.Графический анализ; 2.Ситуационный анализ; 3.Наблюдения, опросы 4.Кабинетные исследования: анализ статистической и бухгалтерской документации.
2.	Анализ сильных и слабых сторон предприятия	Формулирование сильных и слабых сторон предприятия, его возможностей и угроз.	1.SWOT-анализ

Таким образом, стратегический анализ внешней и внутренней среды является сложным процессом, требующим внимательного отслеживания происходящих во внешней и внутренней среде изменений, установления связи

между сильными и слабыми сторонами предприятия, а также возможностями и угрозами, которые заключены во внешней среде.

Список литературы

1. Егорова А.О. Формирование организационно-экономического механизма разработки и реализации конкурентной стратегии предприятий машиностроения// диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2013.
2. Кузнецова С.Н. Модели корпоративного управления // Иннов: электронный научный журнал. 2009. № 1 (1). С. 2.
3. Поделинская И.А., Баякин М.В. Стратегическое планирование// Учебное пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. – 55 с.
4. Романовская Е.В., Кузнецов А.В. Теоретические аспекты разработки маркетинговой стратегии на предприятии АПК // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2014. Т. 9. № 4 (34). С. 48-50.
5. Энциклопедия маркетинга/[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/> (дата обращения 16.07.2017).

© Егорова А.О., 2017

УДК 331.104.2

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Казначеева С.Н.

*к.п.н., доцент, Нижегородский государственный
педагогический университет им. К.Минина*

Новожилова Е.В.

*студент, Нижегородский государственный
педагогический университет им. К.Минина*

Россия, г.Н.Новгород

Аннотация: Авторами рассматривается инновационная организационная культура как одно из главных направлений управления предприятием. В статье приводятся определения «инновационная организационная культура». Инновационная организационная культура рассматривается как система принятых и распространенных в компании норм и ценностей, убеждений, обеспечивающая высокий уровень инициативы и реализации инновационных идей. Авторы выделяют приемы управления, которые будут эффективны с сотрудниками поколения Y. Авторы выделяют элементы инновационной организационной культуры (ценности, поведение, климат, ресурсы, процессы, успех). Рассматриваются виды инновационных организационных культур и факторы, способствующие/препятствующие развитию инновационной оргкультуры.

Ключевые слова: инновационная организационная культура, поколение Y, элементы инновационной организационной культуры, виды инновационных организационных культур.

FORMATION OF INNOVATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE OF ENTERPRISES

Kaznacheeva S.N.

Ph.D., Associate Professor, Minin University

Novozhilova E.V.

student, Minin University

Russia, N.Novgorod

Abstract: The authors consider innovative organizational culture as one of the main directions of enterprise management. The article gives the definitions of "innovative organizational culture". An innovative organizational culture is viewed as a system of norms and values accepted and disseminated in the company, which ensures a high level of initiative and the implementation of innovative ideas. The authors sing out management tricks that will be effective with the Y generation staff. The authors identify the elements of the innovative organizational culture (values, behavior, climate, resources, processes, success). Kinds of innovative organizational cultures and the factors promoting / interfering with development of innovative organizational culture are considered.

Keywords: innovative organizational culture, generation Y, elements of innovative organizational culture, types of innovative organizational cultures.

Организационная культура выступает одним из главных направлений успешной деятельности организации. Вопрос формирования организационной культуры является для многих предприятий очень серьезной проблемой, с которой не всегда справляются профессиональные менеджеры. Это связано с тем, что социальные ценности поменялись, произошли серьезные изменения на рынке труда. Человеческие ресурсы являются основой современной организации, и именно они определяют ее конкурентоспособность.

«При правильном подходе к выбору организационной культуры в организации инновационного типа возрастает в целом ее кадровый инновационный потенциал, поскольку созданные при этом условия позволяют раскрыть творческий и инновационный потенциал каждого сотрудника и практически его применить» [2, С. 135].

Под инновационной организационной культурой понимается «система принятых и распространенных в компании норм и ценностей, убеждений, обеспечивающая высокий уровень инициативы, генерации и реализации инновационных идей» [5, С. 342].

На рисунке 1 представим влияние организационной культуры на кадровый инновационный потенциал.

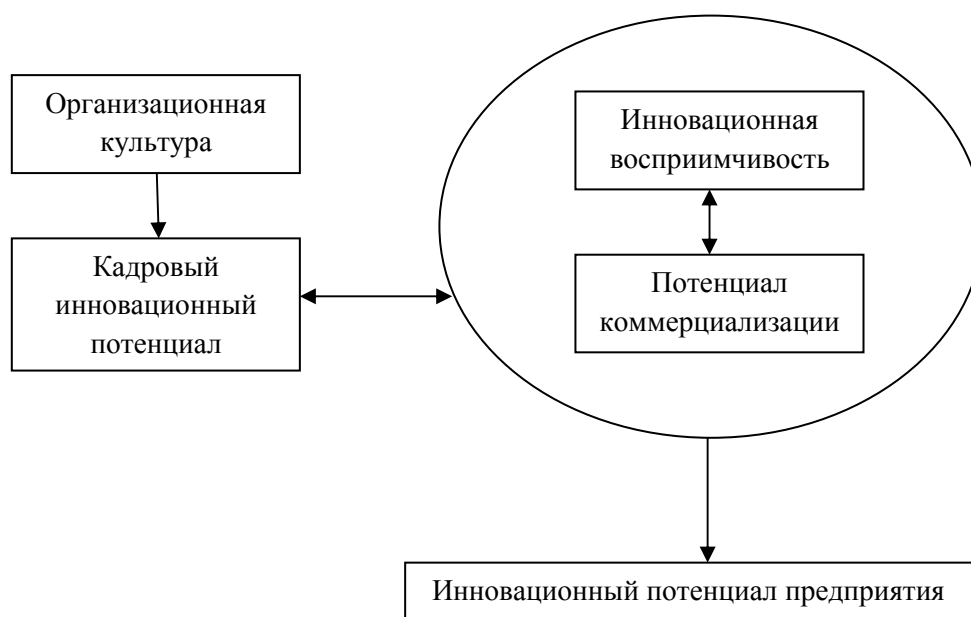


Рисунок 1 – Влияние организационной культуры на инновационный потенциал предприятия [2, С. 135]

«Таким образом, организационная культура, оказывая влияние на все стороны деятельности инновационного предприятия и эффективность его работы, воздействует на инновационный потенциал персонала, который, в свою очередь, оказывает положительное влияние на инновационную восприимчивость (активность) и потенциал коммерциализации предприятия» [2, С. 135].

«Одним из инструментов политики предприятия, направленной на повышение кадрового инновационного потенциала, является создание сильной организационной культуры, которая позволит повысить эффективность инновационного развития отечественных предприятий посредством уделения большего внимания вопросам мотивации и использования при формировании кадрового потенциала внутренних источников организации. Требуемый тип организационной культуры является «инновационным» типом, отражающим целостную ориентацию человека на инновационную деятельность, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образцах и нормах поведения. Отличительная особенность данного типа организационной культуры не просто способность компании вести инновационную деятельность, а формирование в сознании коллектива понимания, что новаторство – это верный путь к успеху. Данная организация сама по себе обладает определенным импульсом, предпосылками к осуществлению эффективной инновационной деятельности. Инновационная организационная культура должна быть достаточно демократичной и ориентированной на индивидуализм. Все взаимоотношения необходимо строить по принципу децентрализации власти. Власть должна переходить от одной целевой бригады к другой, в зависимости от конкретной задачи, решаемой организацией. Необходимо отсутствие авторитарных взаимоотношений с руководством организации, причем каждый из сотрудников вправе касаться почти всех сторон деятельности организации» [2, С. 136].

При формировании организационной культуры нельзя забывать о том, что представители поколения Y кардинально отличаются от своих отцов и

дедов, это касается всей системы жизненных ценностей, мотивации и профессиональных целей. Для игроков характерны мобильность, свобода выбора, самореализация, стремление к психологическому комфорту и развлечениям. Генерация Y сейчас наиболее активная и технологически продвинутая часть кадрового состава компаний, обозначить отношение игроков к корпоративной культуре – значит достичь компромисса и большей эффективности в работе [1].

Сейчас представители поколения Y выступают в качестве молодого и креативного кадрового состава множества компаний, предприятий и организаций. Понять их систему ценностей, разработать эффективные методы управления и мотивации – одна из задач, построения оптимальных рабочих отношений и поддержания корпоративной культуры компании.

Безусловно, система ценности каждой отдельно взятой личности индивидуальна и зависит от многих аспектов, связанных с личным опытом, нюансами периода взросления и развития. Однако основные тенденции, особенно касающиеся общественной, профессиональной жизни, отношения к работе и корпоративной этике просматриваются очень четко.

Согласно последним исследованиям, в частности Института Гэллапа (Американский институт общественного мнения, American Institute of Public Opinion), поколения Y спокойно воспринимают переход в другую организацию, переезд, изменения в работе, вплоть до кардинальной смены деятельности. Многие СМИ активно муссируют концепцию, что представителям молодого поколения 2000-х чужда идея корпоративной ответственности, однако это не совсем справедливое мнение. Действительно, игроки способны легко и без особых угрызений оставить место работы, уйти с проекта, но причиной тому совсем не отсутствие ответственности, а элементарная потеря интереса к поставленной задаче. Именно активный и разумно подогреваемый интерес, правильная мотивация и вовлеченность помогут удержать молодых и талантливых сотрудников в компании. Представители старшего поколения строили карьерный рост лишь по вертикали, то есть постепенный подъем по

должностной лестнице. Поколению Y свойственно профессиональное развитие по горизонтали, хотя и честолюбивые амбиции им тоже не чужды. Под горизонтальным развитием следует понимать получение новых знаний и профессиональных навыков. По оценкам психологов поколение Y имеет очень высокую мотивацию на получение знаний, их отличает пытливость и интерес ко всему новому и неизведанному. Генерация игрек заставляет по-новому рассматривать подход к управлению персоналом и лидерству.

Поколение Y и корпоративная культура – это вопрос будущего, так как молодые сотрудники активно сменяют иксов на всех позициях. Они обладают обширным списком преимуществ [4]:

1. Образование. Практически все игреки, приходящие на работу в организацию, имеют хорошую теоретическую базу. Более того, многие из них еще во время учебы начинают практиковаться и проходить стажировку в различных компаниях и на предприятиях. У большинства иксов такой возможности просто не было.

2. Технические и технологические знания. Игреки – первое поколение, которое буквально родилось с гаджетами. Те технические и цифровые новинки, которые старшим поколениям приходилось осваивать, для игреков – естественный атрибут повседневной жизни. Большинство из них с детских лет интересуются программированием, веб-разработкой, цифровыми технологиями. Внедрение новых технологий, оптимизация и автоматизация бизнес-процессов вызывают у представителей генерации Y живой интерес и мотивирует их на профессиональное развитие.

3. Коммуникабельность. Игреки предпочитают неформальный стиль общения, но и требования субординации при необходимости соблюдают. Они легко находят контакт с людьми, не испытывают комплексов, открыты и свободны в общении. Поскольку подавляющее большинство сфер бизнеса требует коммуникабельности и социализации, игреки становятся востребованными и ценными сотрудниками.

4. Стремление к самореализации. Заинтересованность игроков в значимой для них сфере деятельности настолько высока, что они могут заниматься работой буквально сутками. Чем содержательней и интересней проект, тем выше мотивация и самоотдача. Однако есть и обратная сторона – при потере интереса к работе игроке могут запросто «слиться».

5. Умеренное отношение к деньгам. Поколение игроков имеет своеобразное отношение к финансам – в отличие от иксов с их страстью к накопительству, молодые кадры на первый план ставят интерес к работе, поэтому часто могут отказываться от заведомо выгодного предложения в пользу проекта, где они смогут больше реализовать свои знания и навыки.

6. Обучаемость. Игроки открыты новым знаниям, что обусловлено тенденциями того периода времени, в котором они выросли. Активное развитие технологий, интернета и веб-ресурсов привело к тому, что молодые сотрудники легко усваивают новые знания и навыки в работе.

При работе с сотрудниками поколения Y будут эффективны такие приемы управления [4]:

- неформальный подход во всех областях, от сферы деятельности и определения вакансии, до оформления офиса, одежды и манеры общения;
- мотивация на самореализацию путем создания интересных задач с возможностью развития и продвижения в профессиональной области;
- дробление задач и целей, чтобы игроки видели результат своей работы за короткий период, долгосрочные проекты их пугают и отталкивают;
- наставничество вместо жесткого контроля и стимулирование развития собственного потенциала, игрокам необходимо мягкое руководство и обучение в процессе рабочей деятельности (исследование агентства Deloitte 2016 г.);
- профилирование работы по специфике, как уже было сказано, заинтересованность – самая сильная мотивация для большинства представителей поколения Y;

- поощрение, игреки нацелены быстрый результат, высокая оценка их деятельности со стороны руководства как раз и является одним из достижений для молодых сотрудников;

- равноправная конкуренция, хотя поколение 2000-х не слишком амбициозно им не чужд дух соревнования.

Если предоставить молодым сотрудникам возможность обучения за счет компании - это может в разы повысить мотивацию и эффективность их работы.

При формировании инновационной организационной культуры необходимо учитывать шесть основных элемента: ресурсы, процессы, ценности, поведение, климат, успех. Все вышеперечисленные элементы взаимосвязаны между собой. Так, например, ценности организации влияют как на поведение сотрудников, так и на климат на рабочем месте. А это, в свою очередь, на успех в целом.

С данными элементами очень сложно работать, так как они относятся к неосязаемым. Но именно они создают стабильные конкурентные преимущества. Рассмотрим более подробно каждый из элементов (рисунок 2).



Рисунок 2 – Элементы инновационной организационной культуры

1. Ценности. Они находятся в основе позиционирования организации. Это то, на что организация тратит свое время и свои деньги. Инновационные компании не жалеют денег на поддержку креативности. Ценности компании —

это не то, о чем ее лидеры говорят или пишут в отчетах, а то, что они делают и во что инвестируют. Ценности проявляются в том, как люди ведут себя и на что тратят свои ресурсы, а не в том, как они говорят.

2. Поведение. Данный элемент культуры отражает действия людей в процессе создания инноваций. Если говорить о действиях лидеров, то это их готовность воодушевлять сотрудников, преодолевать трудности и жертвовать существующими продуктами ради новых и лучших.

3. Климат. Под климатом понимается настроение, поддерживаемое в рабочей атмосфере. Инновационный климат развивает вовлеченность сотрудников и энтузиазм, а также способствует тому, чтобы люди проявляли инициативу, рисковали в безопасной среде, обучались и мыслили независимо.

4. Ресурсы. К ресурсам организации относятся люди, проекты и системы. Самый важный фактор – это люди. Люди оказывают сильное влияние на ценности и климат в организации.

5. Процессы. Процессы — это пути, по которым идут инновации по мере их развития.

6. Успех. Успех достигается на трех уровнях: внешний, корпоративный, личностный. Внешнее признание показывает, насколько инновационной считают компанию клиенты и конкуренты, дают ли инновации ощутимый финансовый результат.

Организации, обладающие инновационным типом культуры, более гибки к изменениям и направлены на внешнюю среду, поскольку именно во взаимодействии с внешней средой руководством данных предприятий видятся наиболее реальные возможности реализации своих инновационных проектов и программ, а также поиск новых ресурсов для генерации и применения очередных инновационных идей. Тем самым ориентация на внешнюю среду подталкивает сотрудников к постоянному обучению, необходимому для овладения новыми типами и видами ресурсов [3].

«Носителями инновационной организационной культуры должны выступать собственники организации, высший уровень управления. Для

формирования и внедрения эффективной культуры, ориентированной на инновационное развитие организации, рекомендуется:

- формирование инновационного мышления на всех уровнях управления;
- обучение персонала (проведение различных тренингов и семинаров) с целью адаптации к нововведениям;
- проведение тренингов для управленческой команды с целью определения их роли в новой корпоративной культуре, формирование умений и навыков в изменившихся условиях жизнедеятельности организации;
- разработка конкретных инструментов и методов внедрения новых корпоративных норм и правил поведения;
- разработка и внедрение совместных мероприятий с сотрудниками, направленных на ускорение и повышение эффективности внедрения новой организационной культуры.

Правильно сформированная инновационная организационная культура способствует проявлению инициативы и ответственности персонала, направленных на достижение целей развития организации и общества в целом» [5, С. 344-345].

Представим виды инновационных организационных культур в таблице 1.

Таблица 1 – Виды инновационных организационных культур [5]

Культура подчинения и исполнения	Культура цели личности	Культура комплементарной команды
Взаимоотношения в организации основаны на регламентах, должностных инструкциях, жесткой структуре управления. От персонала требуется четкое исполнение обязанностей. Творчество, инициатива и самостоятельность не приветствуются. Уважение должности. Инновации внедряются очень сложно	Любой сотрудник свободен и реализует свою собственную идею. Отсутствует взаимоуважение сотрудников. Специалисты не обмениваются идеями, сотрудничество крайне ограничено, менеджмент сравнительно слабый. Превалируют персональные цели, продвижение инноваций сдерживается недостатком сотрудничества и коллективной работы.	Рабочая группа — команда. Основа взаимоотношений — сотрудничество, взаимопомощь, взаимообучение. Демократический стиль управления, участие подчиненных в принятии решений. Группа самостоятельна в выполнении заданий. Наиболее подходит для создания и внедрения инноваций

Инновационная оргкультура влияет на развитие и реализацию творческого потенциала сотрудника. Но существуют факторы, активное использование которых может существенно способствовать повышению эффективности инновационной деятельности. Представим способствующие и препятствующие факторы развитию инновационной оргкультуры на предприятии (таблица 2).

Таблица 2 – Факторы, способствующие/препятствующие развитию инновационной оргкультуры

Способствующие факторы	Препятствующие факторы
Поддержка высшего руководства внедрения инноваций, способность эффективно выходить из конфликтных ситуаций	Непонимание руководством необходимости создания благоприятных условий труда и значения оргкультуры
Децентрализованная система управления, делегирование полномочий	Высокая степень централизации, решения принимаются «наверху»
Мера готовности к риску и внедрению инноваций	Противодействие работников, боязнь перемен, «нежелание что-то менять»
Неформальные и доверительные отношения	Атмосфера напряженна, нервозная

Таким образом, формирование определенных условий посредством создания инновационной организационной культуры на сегодня является одной из главных задач менеджмента инновационной организации в вопросе повышения кадрового инновационного потенциала. В этих условиях сотрудники наилучшим образом разовьют и применят свои навыки, знания, а также характеристики и свойства личности, что в итоге положительным образом скажется инновационном потенциале предприятия в целом.

Список литературы

1. Казначеева С.Н., Репина Р.В. Современные тенденции кадрового менеджмента // В сборнике: Инновационные технологии управления сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина. Нижний Новгород, 2015.С.29-32.

2. Формирование организационной культуры: от идеи до реализации организации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/article/66550-formirovanie-organizatsionnoy-kultury-ot-idei-do-realizatsii> (дата обращения 20.04.2017)

3. Халеев А.И. Роль организационной культуры в повышении инновационного потенциала предприятия // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал №6, 2013 – С.1.

4. Щедрина И.В., Александренко П.Н., Неборский О.И. Инновационная организационная культура как способ повышения конкурентоспособности предприятия сферы услуг // Экономика и управление в сфере услуг. – № 12. – С.342-345.

5. Энциклопедия производственного менеджера организации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/organizacionnaya-kultura.html> (дата обращения 19.04.2017).

© Казначеева С.Н., Новожилова Е.В., 2017

УДК 65.018

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАНДАРТИЗАЦИИ ВЫПУСКА ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Романовская Е.В.

*к.э.н., доцент, Нижегородский государственный
педагогический университет имени Козьмы Минина*

Айплатова И.И.

*студент, Нижегородский государственный педагогический
университет имени Козьмы Минина*

Россия, г. Н.Новгород

Аннотация: Авторами рассматривается сертификация как один из важнейших инструментов повышения качества продукции. Любое предприятие, которое стремится выгодно продать свою продукцию на внутреннем или мировом рынке, должно быть сертифицированным, т.е. иметь документ, удостоверяющий высокий уровень качества его продукции, которая соответствует требованиям стандартов ISO серии 9001. Авторами предлагается под

обеспечением качества понимать систему мер, которые постоянно поддерживают уверенность потребителя в качестве продукции. В статье делается вывод, что существенно возрастает роль человека и обучения персонала. Во взаимоотношениях поставщиков и потребителей большое значение имеет сертификация систем качества на соответствие стандартам.

Ключевые слова: продукция, выпуск, предприятие, стандартизация, сертификация, качество.

THE THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE STANDARDIZATION OF PRODUCTION AT THE ENTERPRISE

Romanovskaya E. V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University*

Ajplatova I. I.

*student, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
Russia, N. Novgorod*

Abstract: The authors consider certification as one of the most important tools for improving product quality. Any company that seeks profitable to sell their products on the domestic or world market must be certified, i.e. have a document certifying a high level of quality of its products, which complies with the requirements of ISO 9001. The authors offer under the assurance of quality to understand the system of measures that constantly keep customer's confidence in product quality. The article concludes that substantially increased the role of the person and training. In relations between suppliers and consumers is essential certification of quality systems according to standards.

Keywords: products, edition, enterprise, standardization, certification, quality.

ISO (сокращение от International Organization for Standardization - Международная организация стандартизации) – всемирная Федерация национальных органов по стандартизации, объединяющая почти 100 стран-участников, среди которых и Россия.

Основной задачей ИСО, созданной в 1946 году, является поддержка разработки международных стандартов, тестирование и сертификации, направленная на развитие международной торговли качественными продуктами и услугами.

Стандарты серии ISO 9000 разработаны для содействия предприятиям в независимости от их типа и количества задействованных сотрудников во внедрении и обеспечении функционирования эффективных систем управления качеством.

ISO 9000 описывает основные положения систем управления качеством и определяет терминологию для систем управления качеством.

ISO 9001 устанавливает требования к системе управления качеством, если организации требуется продемонстрировать свою способность поставлять продукцию, отвечающую требованиям заказчиков и применимых регламентов, а также, если она стремится к повышению удовлетворенности заказчиков.

ISO 9004 содержит руководство по результативности и эффективности системы управления качеством. Целью этого стандарта является улучшение показателей деятельности организации, а также удовлетворения заказчиков и других заинтересованных сторон.

ISO 19011 содержит рекомендации по аудиту систем управления качеством и систем управления окружающей средой.

Характеристику систем качества ISO можно представить в виде таблицы.

Таблица 1 – Характеристика систем качества ISO

Критерий	ISO
Потребительская ориентация	Нет необходимости фокуса на конкретного потребителя
Связь со стратегией компании	Не интегрировано в корпоративной стратегии
Основная направленность менеджмента	Ориентация на технические системы и процедуры
Привлечение работников	Участие всех сотрудников не является обязательным
Постоянство развития	Постоянное улучшение не предвидится
Распределение ответственности	Ответственность за качество должна быть определена и оформлена документально, за качество может отвечать отдел качества
Необходимость изменений	Преимущественно является статичным

Вместе они формируют согласованную серию стандартов на системы управления качеством, которая способствует взаимопониманию в национальной и международной торговле.

Главной целью использования стандарта ISO 9001 являются:

- предоставление потребителям уверенности в том, что организация способна стабильно удовлетворять их требования;
- предоставление руководству организации уверенности в том, что она способна стабильно удовлетворять требования потребителей;
- предоставление работникам организации уверенности в том, что они четко, качественно и в полном объеме выполняют свои обязанности и поставленные задачи.

По нашему мнению, приведенная характеристика систем качества доказывает реально существующую необходимость добавления «Всеобщего управления качеством» к существующим стандартам ISO. Тогда как первая система управления качеством будет регулировать вопросы методологических основ и концепции качества, вторая система будет контролировать технические аспекты деятельности предприятия.

Долгосрочными выгодами, ожидаемыми от применения всеобщего управления качеством являются:

- более высокая продуктивность,
- повышение морального тонуса коллектива,
- уменьшение затрат и рост доверия заказчика.

Эти выгоды могут привести к популяризации и повышению статуса компании в обществе.

Общее управление качеством связано с созданием атмосферы энтузиазма и чувством удовлетворения выполненной работы с привлечением инструментов премирования и награждения за творческий подход.

Таким образом, производство качественной и конкурентоспособной продукции невозможно без учета всех особенностей приобретения продукции лучших качественных характеристик, что коррелирует с тем, чтобы

предприятие имело возможности придерживаться требований указанных стандартов и получения сертификатов соответствия. Отметим, что необходимо осуществить соблюдение всех требований стандартизации и сертификации качественных характеристик продукции на основе создания соответствующих возможностей в структуре предприятия.

Список литературы

1. Кузнецов В.П., Романовская Е.В. Анализ методов реструктуризации промышленного предприятия в современных условиях // Вестник Череповецкого государственного университета. 2011. Т. 1. № 2-29. С. 59-62.

2. Романовская Е.В., Семенов С.В. Адаптация лучших мировых практик в области технического обслуживания и ремонта оборудования на российских промышленных предприятиях // Экономика и предпринимательство. 2015. № 11-1 (64-1). С. 546-550.

3. Романовская Е.В., Семенов С.В. Анализ подходов к системе управления качеством продукции // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 8-2. С. 236-239.

© Романовская Е.В., Айплатова И.И., 2017

УДК 338

ТЕНДЕНЦИИ И РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ УСЛУГ

Семёнов С.В.

*к.э.н., доцент, Нижегородский государственный
инженерно-экономический университет*

Сулова Ю.В.

*студент, Нижегородский государственный
инженерно-экономический университет*

Пырялина А.А.

*студент, Нижегородский государственный
инженерно-экономический университет*

Россия, г.Н.Новгород

Аннотация: Статья посвящена созданию новых методов управления в сфере услуг. В 21 веке в экономической системе России происходят крупные изменения как со структурными сдвигами, так и под влиянием различных социальных факторов. Поэтому главной областью общественной жизнью является сфера услуг.

Ключевые слова: сфера услуг, инжиниринг, дистанционная торговля, аутсорсинг.

TRENDS AND DEVELOPMENT OF MANAGEMENT IN THE SERVICE SECTOR

Semenov S.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Nizhny Novgorod State Engineering-economic University*

Suslova Yu.V.

student, Nizhny Novgorod State Engineering-economic University

Pyryalina A.A.

student, Nizhny Novgorod State Engineering-economic University

Russia, N.Novgorod

Abstract: The Article is devoted to creation of new management methods in the service sector. In the 21st century in the economic system of Russia is undergoing major changes with structural changes and under the influence of various social factors. Therefore, the main area of public life is the sphere of services.

Keywords: services, engineering, remote trade, outsourcing.

Мировая экономическая система претерпевает изменения как в связи со структурными сдвигами, так и под влиянием различных социальных факторов. В следствии, это привело, что сфера услуг стала ведущей отраслью в стране. Более 60% составляет доля услуг в мировом валовом продукте. Организацию в сфере сервиса стоит ранжировать как систему оценочных показателей, которая формирует внешнюю и внутреннюю среду, выявление наилучшего управленческого решения для всей деятельности этого комплекса. Таким образом, мы получаем увеличение эффективности развитие управленческих аспектов к не стабильным условиям рынка.

Управляемость организации – это систематическое оказание влияния на структурные подсистемы для осуществления организационных действий на рабочем месте и достижение оптимального результата.

Главным фактором, влияющим на упадок степени управляемости, является неспособность получения достоверной информации, необходимой для принятия эффективных управленческих решений. Отсюда следует, что предприятие сферы услуг вынуждено функционировать в постоянно изменяющихся условиях рынка. Данной проблеме акцентирует внимание руководство и повышает производственный процесс с помощью применений инструментов адаптивного управления и решение проблемы при неполной достоверной информации об условиях изменения рынка и его функционировании.

При помощи высококвалифицированных менеджеров и структурных подразделений осуществляется качественное управление. Отсюда следует, что одним из главных направлений управления сервисной деятельности и развития предприятием сферы услуг является применение и принятия решений в условиях конкурентоспособности.

Сфера услуг является одной из главных направлений общественной жизни и оказывает огромное влияние на нашу жизнь. Как пример можем привести фирму, получившая огромную популярность, «Майкрософт», которое является предприятием сферы услуг. Сферу услуг разделяют на производственные и непроизводственные интеллектуальные услуги. Следует отметить, что для рынка услуг является не только тенденция роста, но и диверсификация услуг.

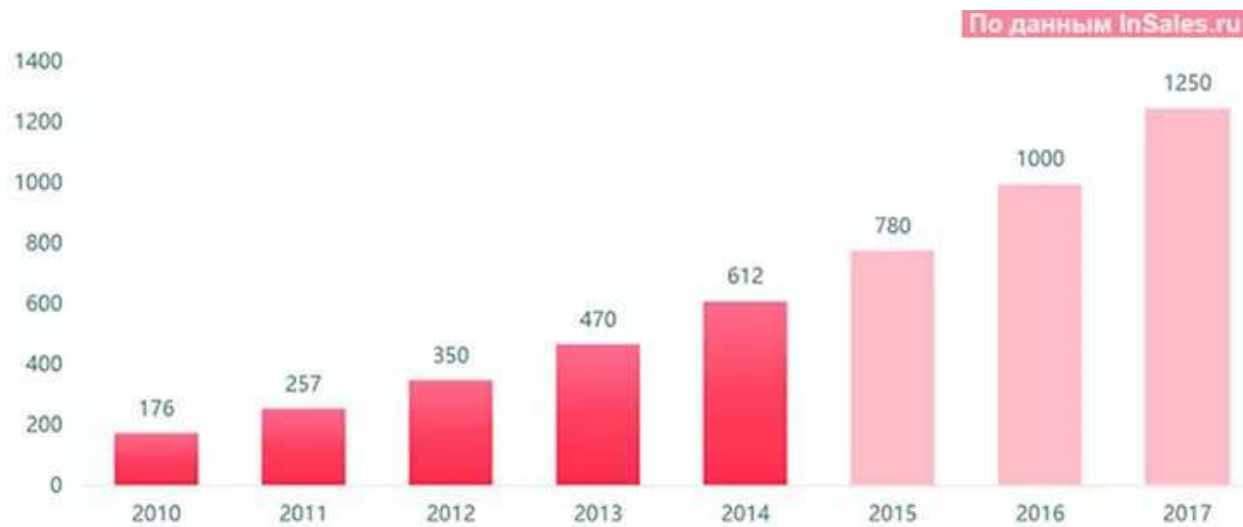
Новым видом услуг является дистанционная (электронная) торговля, т.е. Интернет-торговля.

Что же такое дистанционная торговля? Это форма продажи товаров вне торговых или офисных помещений, при котором выбор, заказ и получение товара не совпадают по времени. При дистанционной торговле между компанией и потребителем имеется расстояние, т.е. не происходит прямого

контакта между продавцом и покупателем. Покупатель совершает различные покупки на основе каталогов, почтовых рассылок, брошюр, купонов и т.д.

Интернет-торговля набрала очень огромную популярность и это легко объяснимо. Покупки по каталогам – удобный способ приобретения товаров. В отдельных европейских странах обороты дистанционной торговли достигают до 7% национального ВВП. Россия уступает этим странам, но развитие данной отрасли имеют шансы достичь западных показателей. В России дистанционная торговля за последние 4 года выросла в несколько раз. Торговля по каталогам обеспечивает покупателей всеми необходимыми товарами, живущих в регионах и за ее пределами, при этом предоставляя полный каталог товаров и цены зачастую ниже чем в магазинах.

Рынок дистанционной торговли ежегодно растет, как показано на рисунке 1.



Рынок 1 – Анализ рынка дистанционной торговли

Отсюда следует, что потребность в Интернет-торговле постоянно растет, спрос и покупательная способность людей позволяет с каждым днём всё больше нуждаться в такой концептуальном подходе к торговле (таблица 1).

Таблица 1 – Объем сегментов российского рынка Интернет торговли в 2012 г. и первом полугодии 2013 г. (млрд., руб.)

Сегменты	2012	H1 2013
Бытовая техника, в т.ч. аудио/видео техника	116	65,7
Одежда и обувь	36	20,2
Автозапчасти	29	15,6
Товары для дома, мебель, DIY	18	9,6
Детские товары	12	5,9
Косметика и парфюмерия	10	5,5
Книги, DVD, CD	5	2,8
Продукты	7	3,5
Спортивные товары	3	2,0
Подарки, предметы роскоши	3	1,6
Неспециализированные интернет-магазины	21	13,1
Другое	21	11,7

Источник: Data Insight

Проанализировав таблицу 1, приходим к выводу, что приобретаемые товары посредством дистанционной торговли, очень разнообразный. По статистике, хотя бы каждая семейная пара приобрела покупку по каталогам.

Чтобы вынести все тяготы в современных условиях рынка, компания обязана адаптироваться и каждый день приспособливаться к изменяющемуся окружению с помощью использования инструмента инжиниринг.

Бизнес-инжиниринг (business-engineering) – это прогрессивная разработка управления, базирующаяся на формальном, четком, полном и всестороннем описании работы фирмы методом возведения ее базисных информационных моделей во взаимодействии с моделью внешней среды.

Внедрение бизнес-модели для принятия всех управленческих заключений и формирования регламентов управления как системы непротиворечивых указаний считается особой особенностью бизнес-инжинирингового метода в менеджменте. Обобщенный образец организационного бизнес-моделирования приведен на рисунке 2.

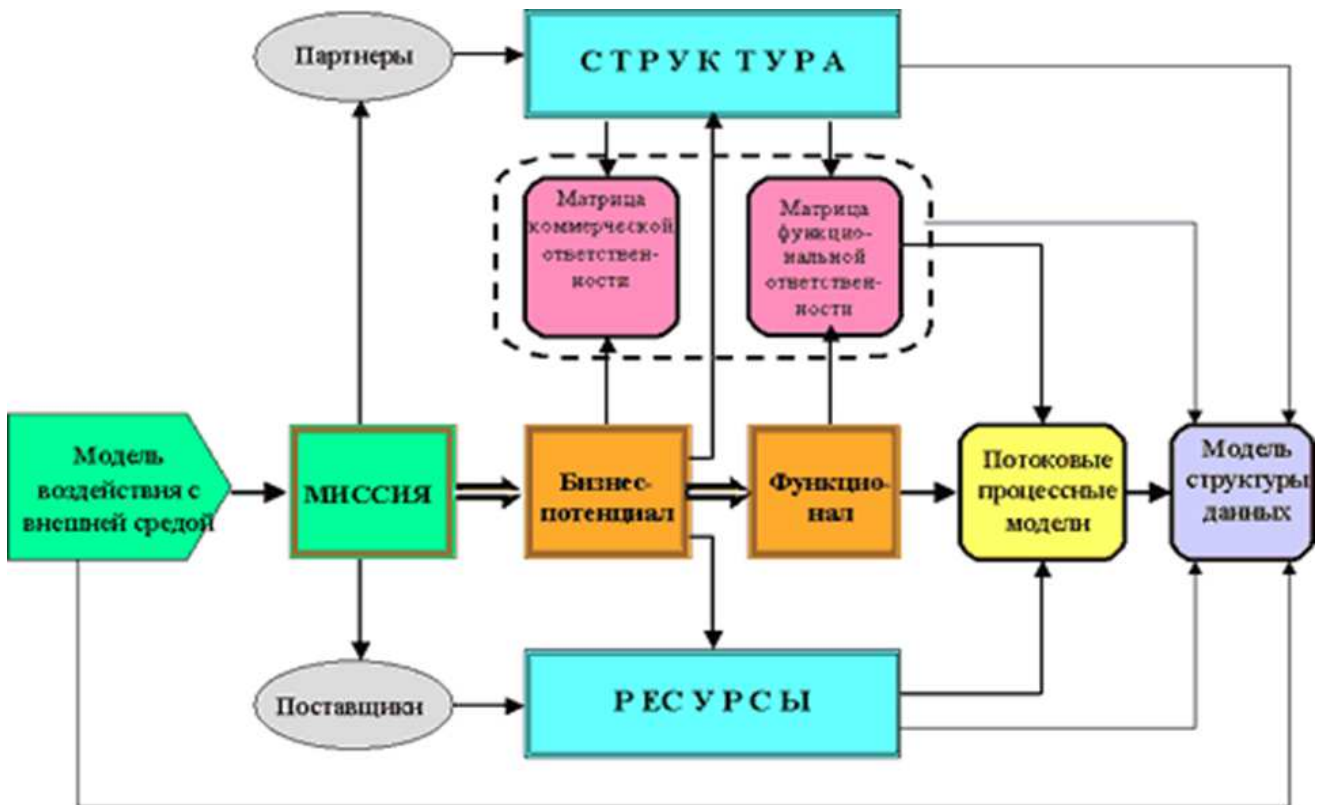


Рисунок 2 – Обобщенный трафарет организационного бизнес-моделирования

Бизнес-инжиниринг реализован на системном методе к управлению, при котором фирма рассматривается как целевая открытая социально-экономическая система, которая ведет взаимодействие с внешней средой как с более широкой надсистемой, определяющей миссию фирмы. Как раз на рубеже разработки миссии определяется назначение фирмы по предоставлению социально-значимых потребностей рынка, что позволяет образовать бизнес-потенциал фирмы - комплект видов коммерческой деятельности, направленный на удовлетворение обозначенных потребностей. При этом, одновременно выясняется потребность и предмет партнерских отношений для обеспечения высококачественного сервиса заказчиков на всех этапах жизненного цикла продукта.

Бизнес-потенциал, в свою очередь, с учетом избранных целей и стратегий определяет перечень возможностей фирмы - список бизнес-функций и функций менеджмента, требуемых для поддержания обозначенных видов коммерческой деятельности. Кроме того, ориентируются нужные для этого ресурсы

(материальные, человеческие, информационные) и структура фирмы, таким образом и формируется перечень управленческих регистров компании (продукты, функции, организационные звенья и пр.).

На 1 этапе бизнес-моделирования формируется общепризнанный набор основополагающих внутрифирменных регламентов:

- базового Положения об организационно-функциональной структуре компании;
- пакета Положений об отдельных видах деятельности (финансовой, маркетинговой и т.д.);
- пакета Положений о структурных подразделениях (цехах, отделах, секторах, группах и т.п);
- должностные инструкции.

Таким путем решается один из самых больных вопросов в организации управления российскими компаниями. По оценкам специалистов до 80% времени на любом производственном совещании уходит как раз на выяснение извечного вопроса <кто виноват?> в какой-либо сбойной ситуации, т.к. в компании, как правило, нет единого понимания <кто за что отвечает>, закрепленного определенным управленческим регламентом.

Последующее становление бизнес-модели происходит на рубеже динамичного описания фирмы на уровне процессных потоковых моделей. Эти модели обрисовывают процесс поочередного во времени переустройства вещественных и информационных потоков фирмы в ходе реализации какой-нибудь бизнес-функции или же функции менеджмента. При этом сначала (на верхнем уровне) описывается логика взаимодействия участников процесса, а вслед за тем (на нижнем уровне) - технология работы отдельных специалистов на своих рабочих местах.

Заканчивается организационное бизнес-моделирование разработкой модели структур данных, которая определяет перечень и форматы документов, сопровождающих процессы в фирме, а также задает форматы описания объектов внешней среды, компонентов и регламентов фирмы в целом.

В процессе организационного бизнес-моделирования происходит последовательное процессно-целевое описание фирмы (рисунок 3). Это позволяет получить взаимосвязанные ответы на главные вопросы управления:

- 1) на рубеже статического матричного моделирования: <зачем> - <что> - <где> - <кто> - <сколько>;
- 2) на рубеже динамического потокового моделирования: <как> - <когда> - <кому> - <в каком виде>.

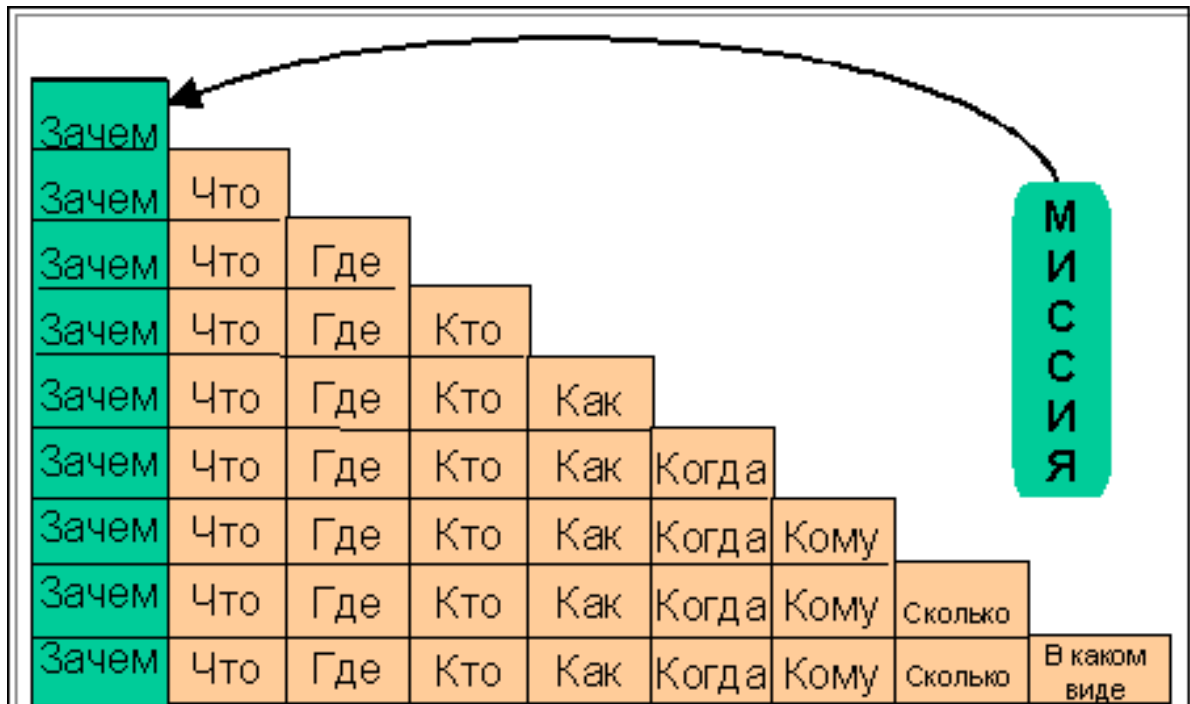


Рисунок 3 – Этапы процессно-целевого описания компании

В конечном счете, этим достигается прозрачность, предсказуемость и воспроизводимость бизнеса, обеспечивая высокую динамику его развития.

Также рассмотрим такой инструмент в современной сервисной деятельности как аутсорсинг.

Несмотря на то, что понятие аутсорсинга появилось в российской практике не так давно, оно нашло широкое применение. Аутсорсинг – это передача фирмой отдельных операций или функций на выполнение посторонней организации. Иначе говоря, аутсорсинг – это использование для своих целей чужих ресурсов, рабочей силы или техники. Это явление быстро распространилось, предприятия по достоинству оценили преимущества

аутсорсинга, и на рынке сейчас уже достаточно высокая конкуренция среди фирм, оказывающих аутсорсинговые услуги.

Основными элементами аутсорсинга можно считать:

- 1) наличие договора о передаче части функций;
- 2) передача только непрофильных операций;
- 3) длительный срок договора (более года).

Рассмотрим следующие разновидности аутсорсинга:

1. аутсорсинг бухгалтерских;
2. аутсорсинг ИТ-услуг;
3. телемаркетинг;
4. аутсорсинг персонала;
5. аутсорсинг юридических услуг;
6. транспортный аутсорсинг;
7. промышленный или производственный аутсорсинг;
8. аутсорсинг хозяйственных услуг.

В РФ и странах дальнего зарубежья большей приоритетностью пользуется производственный аутсорсинг и аутсорсинг персонала.

Рассмотрим промышленный или производственный аутсорсинг. Что же такое производственный аутсорсинг? Это предоставление предприятием функции производства продукции другой компании в определенной сфере. Точнее объяснить, например, если для вас стороннее предприятие производит механообработку деталей, то это является производственным аутсорсингом.

Оно бывает двух видов.

1. аутсорсинг заготовок (это доля и степень готовности закупаемых узлов и комплектующих);
2. аутсорсинг функций и операций (это передача на сторону функции транспортировки, ремонта оборудования, подготовки производства, самого производственного процесса).

Организации, применяющие производственный аутсорсинг заготовок, реализовывают поиск на рынке узлов и деталей, а организации, дающие на

аутсорсинг выполнение функций, поддерживающих производственный процесс, приходят к услугам промышленного сервиса.

По данным исследований, только 45% американских компаний динамично используют услуги специализированных компаний для осуществления каких-либо перевозок. Также мировые компании в последнее время переходят на производственный аутсорсинг, так как хотят повысить свою эффективность и тем самым расширить свои возможности.

Далее рассмотрим аутсорсинг персонала (рисунок 4). Все чаще в ведение аутсорсинговых компаний передаются юридические, рекламные и логистические задачи, обеспечение вопросов безопасности и техподдержки пользователей компьютерных сетей, а также клининговая деятельность.

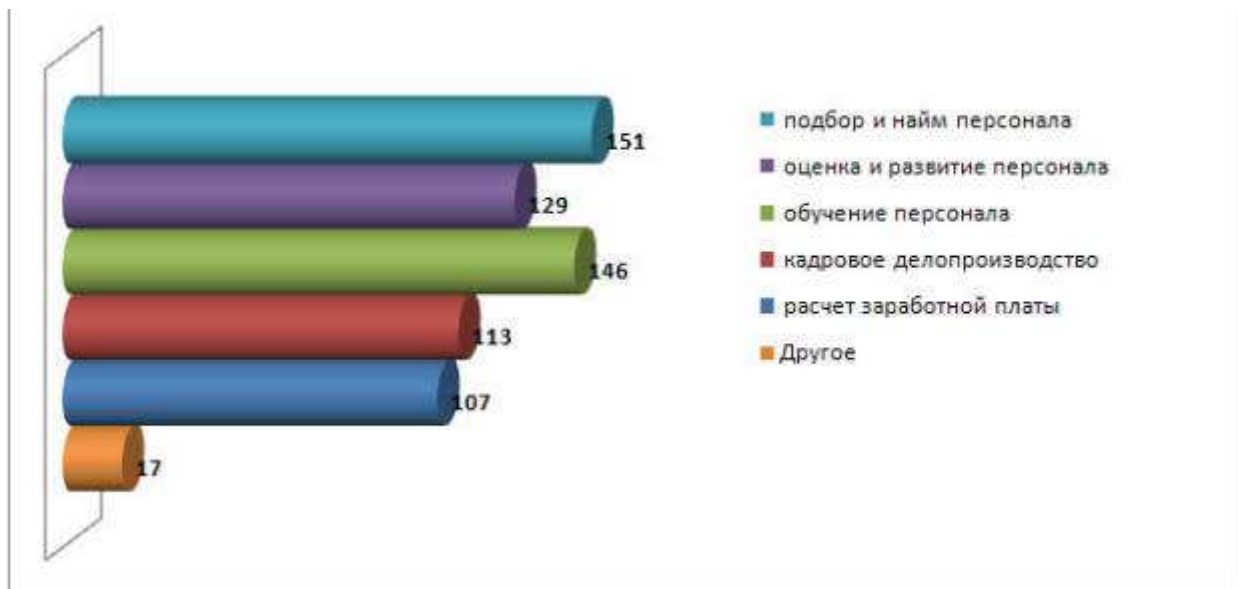


Рисунок 4 – Бизнес-процессы, которые передаются на аутсорсинг

Аутсорсинг персонала – это передача организацией функций, связанных с кадровым делопроизводством, компании-подрядчику, занимающейся подбором и наймом персонала на временной или постоянной основе. Чаще всего такие деловые отношения носят длительный характер.

Суть этого понятия заключается в следующем. Одна компания нанимает работников, осуществляя при этом все необходимые операции: оформление трудовых договоров, начисление заработной платы, расчет и перевод

обязательных социальных платежей в государственные фонды. Другая компания, нуждающаяся в получении услуг определенной направленности, заключает с ней соглашение о предоставлении персонала, на основании которого сотрудники аутсорсинговой организации выполняют указанный в документе объем работ, оплачиваемый исходя из суммы, определенной при составлении договора.

Рассмотрим некоторые современные виды аутсорсинга персонала:

- 1) Аутсорсинг рабочего персонала – услуги уборки и разнорабочего персонала.
- 2) Аутсорсинг строительного персонала – строительство, ремонт и обустройство своих помещений.
- 3) Аутсорсинг бухгалтерского персонала – квалификационные внешние бухгалтера будут вести и сдавать необходимую отчетность.
- 4) Аутсорсинг вспомогательного персонала – услуги охраны, услуги курьеров и т.д.
- 5) Аутсорсинг складского и логистического персонала.

Существуют и другие виды аутсорсинга, фактически с его помощью сейчас можно воспользоваться услугами практически любого персонала, вплоть до руководящего.

Проанализировав два наиболее востребованных вида аутсорсинга на предприятиях общественного питания, можно сделать следующие выводы для достижения оптимального функционирования организации.

1. Чтобы повысить эффективность работы общественных предприятий необходимо использовать производственный аутсорсинг в изготовлении сложных заказных изделий из мяса, даров моря и кондитерских изделий. Аутсорсинговая компания, в свою очередь, максимум усилий направляет на снижение себестоимости и повышение качества товаров.

2. Одним из основных видов аутсорсинга, выделяемым в современной экономике, является аутсорсинг персонала. На начальной стадии использования такого аутсорсинга дает организации возможность поручить отбор персонала

узкопрофильным специалистам кадровых агентств, которые могут более тщательно подойти к изучению знаний и навыков кандидатов. Так же аутсорсинг персонала позволяет воспользоваться не только функциями и персоналом другой организации, но и увеличивает уровень квалификации, за счёт получения опыта в других ГРК, что в дальнейшем приведёт к уменьшению затрат на дополнительное обучение персонала и улучшит мотивацию в организационной структуре.

Изучив все стороны управления сервисными организациями, можно сделать акцент на продуктивном взаимодействии с партнёрами и другими организациями, помогающими повысить конкурентоспособность продукции и услуг на рынке сбыта. В эффективном управлении организацией главным аспектом является рассредоточение функций подразделений предприятия по главным направлениям его истинной миссии, что в дальнейшем приведёт к получению максимальной прибыли и минимизации затрат. Вследствие применения аутсорсинга на предприятии позволяет потратить больше времени и средств на то, чтобы заняться своей основной деятельностью. Узкая специализация фирм, предлагающих услуги квалифицированных специалистов, позволяет им следить за тем, чтобы своевременно обучать их всем нововведениям и последним тенденциям в обслуживаемой сфере. Естественно, качество выполняемых работ при этом увеличивается, а так же организация в связи с системой аутсорсинга тратит меньше финансовых ресурсов на оплату наёмного труда персонала от аутсорсинговых компаний и увеличивает заработанную плату своим квалифицированным работникам.

Список литературы

1. Борисова Н.А., Кузнецова С.Н. Санкции против России. В сборнике: Промышленное развитие России: проблемы, перспективы Сборник статей по материалам XIII Международной научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов. Кафедра экономики предприятия НГПУ им. К. Минина. 2015. С. 33-36.

2. Быданова А.А., Кузнецова С.Н. Развитие стартапов на территории Российской Федерации. В сборнике: Промышленное развитие России: проблемы, перспективы Сборник статей по материалам XIII Международной научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов. Кафедра экономики предприятия НГПУ им. К. Минина. 2015. С. 40-44.

3. Семенов С.В. Применение инновационных сервисов в кредитовании на потребительском рынке // Вестник НГИЭИ. 2015. № 5 (48). С. 86-91.

© Семёнов С.В., Сулова Ю.В., Пырялина А.А., 2017

ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

УДК 123.1

**ИННОВАЦИИ В ИССЛЕДОВАНИИ ГАРМОНИЗАЦИИ
МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Сулима И.И.

*д.ф.н., доцент, профессор кафедры философии
Нижегородского государственного
педагогического университета им. Козьмы Минина
Россия, г. Н.Новгород*

Аннотация. В статье даётся социально-философский анализ контекста, в котором развивается современная наука. Определяется перспективность исследования гармонизации межнациональных отношений. Ставится вопрос о свободном развитии системы образования в условиях межнациональных конфликтов. Исследуются методологические аспекты социального развития. Делается вывод о том, что научный подход к гармонизации межнациональных отношений может сделать общество, нацию и отдельного человека свободнее.

Ключевые слова: методология, социальная философия, межнациональные отношения, гармонизация, образование.

**INNOVATIONS IN THE STUDY OF HARMONIZATION OF INTERETHNIC
RELATIONS**

Sulima I.I.

*doctor of philosophy, associate Professor,
Professor of philosophy at the Nizhny Novgorod state
pedagogical University by Kozma Minin
Russia, N.Novgorod*

Abstract. The article provides a socio-philosophical analysis of the context in which modern science develops. Determined the viability of the research harmonization of interethnic relations. The question of the free development of the education system in the conditions of ethnic conflicts. Examines the methodological aspects of social development. It is concluded that a scientific approach to the harmonization of interethnic relations can make society, nation and the individual freer.

Keywords: methodology, social philosophy, international relations, harmonization, education.

От современной науки общество настойчиво ожидает пользы. Век утилитарности алчно смотрит на результаты научных исследований и не прощает «мышления вхолостую». Общество желает, чтобы наука помогала решать не только инженерно-технические задачи, не только проблемы повышения эффективности производства, строительства и сельского хозяйства, медико-биологических вопросы, но и давала решения обостряющихся социокультурных проблем. Более того, общество понимает, что наука для развития техники много делает, а вот для решения социальных проблем явно недостаточно.

Одним из инновационных направлений исследований в гуманитарных и социально-экономических науках [1] становится исследование процесса гармонизации межнациональных отношений. Перед исследователями стоит актуальная социальная задача.

Во-первых, эпоха глобализации интенсифицировала миграционные потоки, социальные условия жизни, трудовое законодательство, характер работы, методы труда и многое другое в ряде стран стали очень похожими и люди разных национальностей, носители разных культур легко перемещаются из одной страны в другую из одной местности в другую.

Во-вторых, одновременно с процессом глобализации продолжает развиваться процесс усиления неравномерности развития мира (это парадоксальное сочетание). Прогрессирующая неравномерность развития мира толкает людей из группы отстающих в своём развитии стран активно перемещаться в страны с развитой экономикой и сильной социальной системой. А развитие современной транспортной системы, либеральное миграционное законодательство позволяют быстро и относительно беспрепятственно перемещаться из страны в страну. Это усиливает сложившуюся после второй мировой войны социокультурную неоднородность населения развитых стран.

В-третьих, кризис образования особенно остро ставит вопрос организации межкультурного диалога, межнационального диалога, организации **среды взаимопонимания**.

Кризис образования придает новое, глобальное звучание такому всегда существовавшему факту, как неоднородность культуры как семиотической системы. Образование перестает справляться с лавинообразным процессом смыслообразования, и это может привести к распаду целостного семиотического единства с катастрофическими социальными и культурными последствиями. Глобальное развитие рыночной экономики породило рынок культуры, науки, рынок интеллектуальной собственности; в мире разворачиваются торговые войны, мир незримо входит в полосу «семиотических битв». В этой связи актуально звучит предостережение о «вавилонской башне», а перед образованием как социальным институтом и методологами науки разворачивается масштабное направление деятельности, которое не сводимо к простому повышению уровня знаний у учащихся. Нужна «понимающая культура», «понимающая методология» ибо неоднородность, несхожесть семиотических систем непреодолима в силу их естественной природы, вытекающей из природы человека, культуры, творчества. Одновременно общество и государство обязаны сохранять чистоту и традиции национальной культуры и языка, объединяющего, опосредующего все подсистемы национальной культуры. В этой культуре должна *реализоваться* диалектика общего и специфического, социального и национального.

Новая методология призвана создать систему, пронизывающую все общество, систему, имеющую дело с формированием поколения, язык которого еще только складывается и не деформирован профессиональным словоупотреблением, жаргонизмами и иноязычными заимствованиями. Такая методология должна продуцировать среду, которая будет способствовать поколению, еще не заостренному в привычке к дому своего бытия, сделать дом бытия крепостью своего бытия и тем самым противостоять наступлению технологической цивилизации на природу человека. Сформулированным

условиям отвечает методология образования, имеющая иные философские основания, нежели современная, т.к. имеющиеся установки в образовании ориентируют на усвоение исключительно истинных знаний, даваемых только наукой. Современное образование имеет еще некоторые резервы для увеличения объема преподаваемой информации, но вовсе беспомощно перед тем фактом, что развитие научного знания связано не только с увеличением в объеме, но и с изменением его качества, глубины, смыслового содержания. Информации уже так много и она прибывает так быстро, что совершенно нет времени ее осмыслить. Новая методология должна направить общество на формирование *целостной картины мира*, на понимание, овладение искусством интерпретации.

Но сам факт социальной актуальности проблемы ещё не означает, что наука имеет адекватное и концептуальное представление о предмете исследования, адекватные инструменты исследования, адекватные формы организации научного поиска и инновационные инструменты, позволяющие быстро и с минимальными затратами внедрить в практику результаты работы. На последнее стоит обратить особое внимание, т.к., во-первых именно современные инновационные инструменты, позволяющие внедрить разработки в практику, в итоге определяют отношение общества к научному результату, полученному учёными. Во-вторых, процесс внедрения результатов для современных исследований носит **обязательный** характер: «Научная (научно-исследовательская) деятельность ... – деятельность направленная на получение и **применение** новых знаний...» [2]. В-третьих, именно методологические разработки позволяют науке быть в полной мере инновационной и не терять своей фундаментальности, не скатываться до методических разработок. Исследование методологии, научный подход к гармонизации межнациональных отношений может сделать общество, нацию и отдельного человека свободнее.

Список литературы

1. Ивашевский С.Л. Индетерминизм в современном социогуманитарном познании // Связи в праве: проблемы теории, практики, техники. Сб. статей по материалам международной научно-практической конференции. – Нижний Новгород: НА МВД РФ, 2016, С. 13-16.

2. Федеральный закон № 127-ФЗ от 23 августа 1996 г. «О науке и государственной научно-технической политике».

© Сулима И.И., 2017

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 376

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НИЖЕГОРОДСКИХ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

Жарова Д.В.

*к.псх.н., Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина (Мининский Университет)*

Бодрикова А.И.

*студент, Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина (Мининский Университет)*

Россия, г. Н.Новгород

Аннотация: В представленной статье на основе анализа Нижегородских периодических изданий рассматривается вклад Нижегородских ученых, учителей и педологов в становление и развитие дефектологического направления с начала XX по 30-ые годы XX века. В контексте меняющихся политических, социокультурных и нравственных ориентаций общества представлены вопросы организации воспитания и обучения умственно-отсталых детей.

Ключевые слова: история дефектологии, нижегородские ученые, вспомогательная школа, умственно отсталые дети.

TO THE QUESTION OF ORGANIZATION OF AN AUXILIARY SCHOOL IN NIZHNY NOVGOROD

Zharova D.V.

*Candidate of psychological Sciences, Nizhegorodsky state
pedagogical University them. K. Minin (Minin University)*

Bodrikova A.I.

*student of Nizhegorodsky state pedagogical
University them. K. Minin (Minin University)*

Russia, N.Novgorod

Abstract: In the article presented on the basis of the analysis of the Nizhny Novgorod periodicals, the contribution of the Nizhny Novgorod scientists, teachers and pedologists to the formation and development of the defectology direction from the beginning of the XXth to the 30th years of the

20th century. In the context of changing political, sociocultural and moral orientations of society, issues of the organization of upbringing and education of mentally retarded children are presented.

Keywords: The history of defectology, Nizhny Novgorod scientists, an auxiliary school, mentally retarded children.

Актуальность выбранного направления исследования обусловлена тем фактом, что история олигофренопедагогики представлена лишь фрагментарными сведениями, которые «разбросаны по разным, в большинстве своем – малодоступным источникам» [6, с.5]. Данная статья может рассматриваться как справочный материал по истории олигофренопедагогики Нижегородского края и будет полезна студентам педагогических вузов, студентам дефектологического профиля, а также исследователям проблем коррекционного обучения [4].

История дефектологического направления в Нижнем Новгороде берет свое начало с создания первой вспомогательной школы под руководством заведующей И.В. Игнатъевой. В небольшом издании «История организации первой вспомогательной школы в Н. Новгороде основанной 2 января 1913 года» она описала весь путь, который прошла «от мечты о школе такого типа» до принятия решения об организации вспомогательной школы.

7 декабря 1909 года состоялось первое из серии совещаний под руководством Нижегородского инспектора начальных училищ В.А. Раевского по вопросу об организации школы для отсталых детей. По итогам заседаний было принято решение открыть два младших вспомогательных отделения (класса) для учеников, «не отвечающих требованиям нормальной школы, и тех, кто был отстранен от обучения за дурное поведение», заведующей классами была назначена И.В. Игнатьева. В пробные вспомогательные отделения были переведены первые 27 учеников [7, с.4], которые успешно закончили обучение в 1912 году. И.В. Игнатьева отслеживала судьбу своих первых выпускников и по наведенным ей справкам выяснила, что дети «учатся сравнительно хорошо» [7, с. 7], 16 из них прошли конкурсный экзамен в средние учебные заведения, а одна девочка – в высшее городское училище.

На заседании Нижегородской Городской Думы от 2 января 1913 года было официально утверждено решение завершить организацию вспомогательной школы, выделить для нее отдельное помещение и присвоить имя Государя Наследника Цесаревича Алексея Николаевича. Этим постановлением начинается новый этап развития первой вспомогательной школы в Нижнем Новгороде. По словам самой И.В. Игнатьевой, с историей первой вспомогательной школы тесно связаны два имени: «это имя учредителя В.А. Раевского и учителя Я.И. Тихова, самых близких сотрудников моих по организации школы. Я.И. Тихов при всяком удобном случае старался распространить эту идею в обществе» [7, с.8].

Учитель Я.И. Тихов призывал обратить внимание государственных деятелей на проблему обучения и воспитания «особенных» детей. В статье «К вопросу об обучении отсталых детей» («Труды секции гигиены воспитания и образования. Секция гигиены воспитания и образования, состоящая при нижегородском отделе русского общества охранения народного здравия. Нижний Новгород» за 1910-1911 г.) автор просит поддержать на государственном уровне открытие в городе «образцовых школ» для несчастных отсталых детей. И мы не думаем, чтобы центральное правительство совершенно нам отказало в этом. Пора положить начало более радикальному обучению и воспитанию детей народа и тем спасти многих от падения, а в будущем оградить государство от многих преступников и нежелательных неудачников» [27, с.54]. К сожалению, царское правительство не поддерживало инициативу прогрессивных педагогов и врачей по вопросам обучения и воспитания ненормальных детей [6, с.242].

Только к середине 20-х годов XX века возрождается интерес к проблеме «особенных» детей и актуализируются вопросы, требующие незамедлительного решения: неудовлетворительное состояние вспомогательных школ, отсутствие квалифицированных кадров, недостаток научных исследований в области дефектологии и т.д. В активную деятельность по разработке проблем помощи детям с отклонениями в развитии и организации учреждений для воспитания и

обучения дефективных детей включились крупные отечественные ученые: А.В. Владимирский, В.П. Кащенко, А.А. Крогиус, Г.И. Россолимо и др. Не остались в стороне и нижегородские ученые, педологи и педагоги [4].

Как указывает Х.С. Замский в книге «Умственно отсталые дети: История их изучения, воспитания и обучения с древних времен до середины XX века», после второго съезда социально-правовой охраны несовершеннолетних (СПОН) в 1924 году и распоряжения Наркомпроса РСФСР «Об отборе детей во вспомогательные детские учреждения» (1926 год), «в жизни вспомогательной школы и в развитии теории воспитания и обучения отсталых детей наметились положительные сдвиги» [6, с.316], начался заметный подъем в работе вспомогательной школы, в научных исследованиях в области аномального детства [6, с. 307]. Возможно, этим фактом объясняется появление первых, после долгого периода «тишины», статей, посвященных проблеме умственно отсталых детей, в Нижегородских сборниках и журналах, выпускавшихся в период с 1925 по 1935 год: «Школа и жизнь», «В помощь учителю», «Нижегородский просвещенец» (переименованный в 1933 году в «Горьковский просвещенец»).

В 1926 году в первом номере журнала «Школа и жизнь» печатается рецензия Б. Орловского на сборник под редакцией Е.В. Герье и Н.В. Чехова «Вспомогательные школы для отсталых детей» (Москва, 1923 г.), в котором обобщается опыт работы с отсталыми детьми в Московских вспомогательных школах в 1912-1918 годах. Во втором номере данного журнала выходит следующая статья Б. Орловского – «Умственно-отсталые дети», в которой автор аргументирует свою позицию о необходимости создания вспомогательных школ и классов по работе с умственно отсталыми детьми. Используя формулу «подсчета всех умственно отсталых детей школьного возраста от числа всего народонаселения» (формулу предложил А.Н. Граборов) Б. Орловский вывел, что «для Нижегородской губернии число умственно отсталых детей школьного возраста должно быть приблизительно 13.000 человек» [15, с.25], а при населении в 2.624.950 человек Нижегородская

губерния имела к 1916 году только 2 школы, рассчитанные на 150 воспитанников.

Создание сети вспомогательных школ, по мнению Б.И. Орловского, должно быть направлено на «отделение умственно отсталых от нормальных детей» [15, с.25] и создание особых, приспособительных условий. Также он указывает на положительный опыт вспомогательных школ Германии, Бельгии, Англии, Москвы и Ленинграда, которые возвращают обществу полноценных работников, способных к самостоятельному заработку. Необходимость обучения умственно отсталых детей в специализированных вспомогательных школах, объяснялась не только гуманистической заботой о будущем таких детей, но и утилитарными государственными интересами: «без специального образования умственно-дефективных детей большая часть их впоследствии превращается в очень опасных и тяжелых для государства контингента лиц, не могущих самостоятельно зарабатывать кусок хлеба, заполняющих благодаря этому или психолечебные учреждения или дома инвалидов. Характерно, что в буржуазной Германии, где образование умственно отсталых детей поставлено широко, основным мотивом при организации этого обучения была утилитарная точка зрения – идея государственного интереса. Интерес государства сводился к тому, что выгоднее иметь вспомогательные школы для умственно отсталых детей, чем, если бы эти дети, не подвергаясь специальной школьно-воспитательной работе, в дальнейшем превратились бы в элемент, опасный для общества, или нуждающийся в государственном призрении. При этом обучение умственно отсталых детей в Германии проводится в обязательном порядке с применением принудительных мер» [15, с.25]; «умственно-отсталая детская масса слишком дорога обходится государству» [10, с.33].

Принимая во внимание описанные выше причины, Б.И. Орловский предлагает следующее решение: «одну из обычных школ реорганизовать во вспомогательную, стянув в нее всех отсталых детей из остальных школ. Благодаря этому сразу же улучшится обстановка работы в обычных школах и будет обеспечено большее внимание для отсталых детей» [15, с.26].

Но, серьезным препятствием на пути создания сети вспомогательных школ, стало отсутствие специального педагогического персонала: «во всей РСФСР имеется 532 педагога в учреждениях для умственно отсталых детей, из них не более 17% прошли специальные курсы по дефективности», но, как указывает Б.И. Орловский, «было бы неправильно, если бы это послужило остановкой в организации вспомогательных школ» [15, с.25] и не стоит ждать момента, когда такие школы будут обеспечены специалистами–педагогами, работу необходимо начинать как можно раньше [4].

Ускорению процесса создания вспомогательных школ должен был послужить отбор детей неспособных к учению, то есть умственно отсталых детей. И задача по их выявлению ложилась на педагогов, которые в течение учебного года должны были вести дневник наблюдений за детьми, а в конце учебного года созвать специальную комиссию, состоящую из врачей и педагогов, с целью исследования этих детей. Исследование заключалось в испытании элементарных представлений о величине, пространстве, времени, в оценке памяти, комбинаторных способностей, а также в проверке объема школьных знаний и навыков. Б.И. Орловский предостерегает учителей, говоря, что к процессу пробного отбора умственно отсталых детей нужно подойти «особо внимательно и осторожно, чтобы не отнести в рубрику дефективных нормальных детей, которым будет нанесен колоссальный вред» и заключает, что «такие случаи в практике встречались» [15, с.26].

По мнению Х.С Замского, проводимое массовое обследование учащихся школ с целью выявления среди них лиц со сниженным интеллектуальным уровнем привело к массовому переводу во вспомогательную школу педагогически запущенных детей, физически ослабленных, детей с задержкой развития, нарушениями поведения, тех, кто отклоняется от уровня среднего ученика, но чьи познавательные возможности были значительно выше тех, которыми обладали умственно отсталые дети. Это привело к ослаблению вспомогательной школы и значительной потере ею своей специфике в плане задач, содержания и методов обучения [6, с. 318].

О своевременности постановки вопроса создания вспомогательных школ писал и А.Н. Крылов в статье «О работе с умственно-отсталыми детьми (в порядке обсуждения)», опубликованной в журнале «Школа и жизнь» (1926 год. №8-9). Молодой педагог, в будущем сотрудник Нижегородского (Горьковского) государственного педагогического университета, А.Н. Крылов отмечал, что «сейчас начинается полоса школьного строительства и поскольку беспризорная умственно-отсталая детская масса количественно выражается в довольно солидном проценте, разрешить данный вопрос в положительном смысле – одна из задач органов народного образования» [10, с.33]. Находясь в обычной школе, умственно отсталые дети, выйдут из нее совершенно неприспособленными к жизни, в то время как обучение во вспомогательной школе, построенное на соответствующей школьной программе, будет способствовать приобретению необходимых жизненных навыков [11]. Особенно важным моментом вспомогательного обучения является труд, с элементами ремесленного уклона: «работая у станка или в мастерской своей школы, они должны в итоге настолько овладеть трудовыми навыками и умением, чтобы самостоятельно изготавливать предметы, годные для употребления» [10, с.35].

Несмотря на значимость и своевременность вопроса обучения умственно отсталых детей, к 1927 году, ситуация в Нижнем Новгороде кардинально не изменилась. В журнале «Школа и жизнь» за 1927 год (№10) была опубликована статья с описанием детских учреждений Нижегородской губернии по состоянию на 1 января 1927 года, в которой представлены типы учреждений, их количество и количество детей, в них находящихся: 4 дошкольных детдома (207 детей), 34 детдома для детей школьного возраста (2337 детей), 4 общежития для подростков (187 детей), 2 ночлежки (74 ребенка), 1 приемник (64 ребенка), 2 трудкоммуны (185 детей), 2 лечебных изолятора (76 детей), 2 дома для умственно отсталых (94 ребенка), 3 школы для умственно-отсталых (156 детей), 1 детдом для слепых (36 детей), 1 школа для глухонемых (29 детей) [16, с.60].

Статьи Б.И. Орловского и А. Крылова были единственными, посвященными вопросам обучения и воспитания умственно отсталых детей, в период с 1926 по 1929 годы. В журнале «Нижегородский просвещенец» за 1929 и 1930 год нет ни одной публикации по интересующей нас тематике.

В начале 30-ых годов вспомогательная школа в полной мере испытала на себе влияние партии и правительства вследствие активизации коммунистической пропаганды, развития движения ударничества и социалистического соревнования. В связи с принятием решения о всеобщем обязательном обучении дефективных детей (решение Наркомпроса от 8 июня 1931 года), в оценке перспектив развития аномальных детей можно было наблюдать преувеличенный оптимизм относительно возможностей социального воспитания и интеллектуального развития умственно отсталых детей. Об этом свидетельствует статья, опубликованная в журнале «Нижегородский просвещенец» за 1931 год, №11 – Б. Орловский «Всеобуч дефективных». Автор пишет, что организация всеобщего обучения дефективных имеет колоссальное социально-политическое и хозяйственное значение. Б. Орловский указывает, что в Нижегородском крае число дефективных детей составляет громадную цифру: свыше 24000 умственно отсталых детей и подростков, всеобуч которых должен быть реализован к 1 июля 1933 года (согласно плану Крайоно по всеобучу дефективных в Нижегородском крае). Необходимость всеобуча дефективных объясняется, по мнению Б.Орловского, тем, что «наш край дает чрезвычайно высокие показатели детской дефективности: число умственно отсталых настолько велико, что в этом отношении наш край занимает одно из первых мест в советской республике. Причины этого кроются в проклятом прошлом, когда гнет царской строя беспощадно давил нацменьшинства (чуваши, удмурты, марийцы, татары) и к моменту Октябрьской революции довел их до полной нищеты и некультурности. Достаточно указать, что вследствие плохих бытовых условий и заболеваний, массово было отмечено понижение умственной

одаренности» [17, с. 41]. Реализация программы всеобуча дефективных ставит ряд требующих решения вопросов:

1. Кадровый вопрос. В 1931 году число работников-дефектологов в Нижегородском крае насчитывало лишь 92 человека (большинство из них не имеют дефектологического образования). Согласно Б. Орловскому, «к 1933 году понадобится 1700 специалистов-дефектологов, а к 1934 еще 350 педагогов. Таким образом, необходимо подготовить в течение ближайших трех лет не менее 2000 педагогов-дефектологов» [17, с.42]. Покрытие этой потребности предполагалось произвести за счет развертывания курсовой подготовки, а также открытия пяти дефектологических отделений при педагогических техникумах, небольшой выпуск дает дефектологическое отделение, открытое при Нижегородском педагогическом институте.

2. Материальный вопрос. Всеобуч дефективных вызывает громадные денежные затраты: стоимость обучения дефективных несравненно выше обучения нормальных детей.

3. Отсутствие отдельных зданий под вспомогательные школы. Б. Орловский вносит предложение о необходимости использования для школ дефективных все возможности: кулацкие дома, пустующую жилплощадь, расширять здание нормальных школ и строить новые специальных зданий.

Автор указывает, что преодолеть данные трудности и ввести всеобуч дефективных можно будет только в том случае, когда будет развернута широкая пропаганда вопросов всеобуча дефективных на рабочих, колхозных, профсоюзных совещаниях, через родительские собрания по школам, через печать, радио, через клубы и библиотеки. Правильно организовать всеобуч дефективных можно только тогда, когда каждый педагог, каждый культармеец, каждая семья будут ясно понимать хотя бы основные принципы воспитания и обучения отдельных категорий дефективных [17, с. 45].

Продолжение статьи Б. Орловского «Всеобуч дефективных» мы находим во втором номере журнала «Нижегородский просвещенец» за 1932 год. По мнению Б. Орловского, целью вспомогательных школ должно стать

коммунистическое воспитание подрастающей смены, подготовка кадров строителей социализма. При правильной постановке дела, по мнению автора статьи, из числа оканчивающих вспомогательные школы выходят прекрасные работники самых различных специальностей – «даже глубокие имбицилы могут быть приспособлены к общественно-полезной работе» [18, с.32], следовательно, целые тысячи новых строителей социализма могут быть подготовлены в Нижегородском крае «из тех умственно отсталых, которые зачастую теперь остаются неприспособленными к общественной жизни и труду» [18, с.33]. Советская власть не жалеет средств на всеобуч дефективных и задачи вспомогательной школы – обеспечить получение детьми необходимого объема систематизированных знаний, давать детям политехническое воспитание, воспитывать в них классовое сознание, умение жить в коллективе, решительно бороться с религией, осуществлять идеи совместного и интернационального воспитания. А это значит, что вспомогательные школы должны вовлекать детей в социалистическое строительство, в классовую борьбу, подчиняя общественно производительный труд учебно-воспитательным целям и широко применять социалистические методы работы – соцсоревнование, ударничество, самокритику. Через политехническое трудовое воспитание «мы можем воспитывать из умственно отсталых детей активных участников социалистической стройки» [18, с.34]. Б. Орловский считал, что оканчивая вспомогательную школу, умственно отсталые дети должны быть способны не только к труду, но и к активному участию во всех сторонах заводской или колхозной жизни, вести общественную и культурно-бытовую работу.

Исходя из идей Б. Орловского, у нас складывается следующий образ выпускника вспомогательной школы – это политехнически подготовленный работник-общественник, понимающий все стороны техники и организации производства, он сознательный участник и строитель не только своего предприятия (колхоза или завода), но всего советского хозяйства в целом, всей

социалистической жизни, он здоровый и стойкий боец в момент нападения империалистов на СССР.

Считаем необходимым отметить, что в декабре 1931 года Нижегородским краевым издательством была выпущена небольшая брошюра Б.И. Орловского «Как воспитывать умственно отсталых детей» (32 страницы, 5000 экземпляров). Кроме вопросов обучения и воспитания умственно отсталых детей, автор анализирует причины умственной отсталости, выделяя три группы факторов: патологическая наследственность (алкоголизм, душевные болезни родственников и т.д.), нарушение репродуктивной функции матери (трудные роды, выкидыши, аборт и т.д.), неблагоприятные социальные условия, в которых рождается и развивается ребенок (плохое питание, неудовлетворительные жилищные условия, отсутствие элементарных санитарно-гигиенических условий) [13]. Идеи, высказанные Б.И. Орловским, относительно причин умственной отсталости, послужили поводом жесткой критики со стороны инструктора Нижегородской комиссии по ликвидации неграмотности А. Разумовского. А. Разумовским в журнале «Нижегородский просвещенец» (1932 год, №2) была опубликована статья «Изъять из обращения вредную книжку» [22, с.50-51], посвященная критике как самого Б.И. Орловского, так и его идей: «в книжке Орловского есть целый ряд других вредных обобщений и выводов: во-первых, автор, пользуясь данными буржуазного профессора Граборова, утверждает, что в нашем крае число имбецилов дошкольного и школьного возрастов составляет 7-8000, идиотов – 3000. Для автора бесследно прошли 14 лет революционного строительства и борьбы, то есть те колоссальные изменения, которые произошли в нашей стране, в жизни и быте трудящихся, в культурной революции и т.д. Автор шаблонно, буржуазными, граборовскими мерами меряет советскую страну и, наконец, в заботах об умственно отсталых детях клеветает на комсомол, который якобы не учитывает значение пионердвижения для умственно отсталых детей» [22, с. 51]. А. Разумовский сомневается в научности взглядов

Б. Орловского и на причины умственной отсталости: «автор безбожно путает в вопросах влияния внешней среды» [22, с.50].

Мы не можем сказать, как данная критика повлияла на публикационную активность Б. Орловского, но именно после разгромной статьи А. Разумовского в 1932 году, вплоть до последнего выхода журнала «Нижегородский (Горьковский) просвещенец» (в 1935 году), на его страницах не было напечатано, ни одной статьи Б. Орловского, посвященной вопросам обучения и воспитания умственно отсталых детей. Возможно, опасаясь за свою репутацию, Б. Орловский пишет на совершенно нейтральные темы: «Опыт организации рабочей комнаты в Бурцевской начальной школе» («Нижегородский просвещенец», 1933, №1-2), «Комбинированный рабочий стол» («Нижегородский просвещенец», 1933, №3-4), «Краевая учебная книга» («Нижегородский просвещенец», 1933, №5-6), «Работа по исследованию детских логопатий среди школьников свердловского района г.Горького» («Нижегородский просвещенец», 1933, №7-8), «Как использовать краевую учебную книгу на уроках географии», «Залесье: из дневника инспектора» («Горьковский просвещенец», 1934, №9). В 1935 году статьи Б. Орловского в журнале не публиковались.

За 1934 год в журнале «Горьковский просвещенец» мы находим лишь 2 статьи, частично касающиеся проблемы умственно-отсталых детей. В десятом номере журнала были отдельным материалом систематизированы вопросы, присланные родителями и педагогами: каких детей можно направлять в вспомогательную школу? Какие документы необходимы для оформления ребенка в вспомогательную школу? Можно ли умственно-отсталого ребенка считать трудновоспитуемым? Количество вопросов и обращений было настолько масштабным, что отделом трудного детства Горьковского научно-исследовательского института педологии и психотехники было принято решение систематизировать полученные письма и отвечать на них со страниц журнала «Горьковский просвещенец» [19].

В номере 11-12 (1934 г.) была опубликована статья педолога, доцента Косолапова В.А. «Из опыта работы педологической консультации. Краевая педологическая лаборатория Горьковского научно-исследовательского института политехнической школы». Будучи сотрудником Краевой педологической лаборатории, В.А. Косолапов со страниц журнала предоставляет отчет о деятельности Краевой педологической лаборатории, основанной в 1933 году. Одним из направлений ее деятельности была педологическая консультация [14, с.29], проводимая под руководством научного консультанта лаборатории, профессора С.М. Василейского [9, с.139]. При участии научного сотрудника, двух педологов и под руководством С.М. Василейского в период с февраля по июнь 1934 года было проведено 483 консультации, из них, 218 с детьми, 223 с родителями и 42 с педагогами. Среди причин обращения в консультацию были выделены 5 категорий: неуспеваемость в учебе, явное подозрение на умственную отсталость (41%), деорганизующее поведение в школе (18%), социальная запущенность, правонарушения (14%), болезненное состояние, ослабленный физический статус (14%), дефекты речи (13%). С целью оказания наиболее эффективной психолого-педагогической помощи, сотрудниками краевой педологической лаборатории был реализован комплекс мероприятий: опрос родителей, изучение условий жизни детей и наследственности, беседа с ребенком и педагогом, анализ школьной характеристики ребенка, обследование умственного развития ребенка по нескольким тестовым методикам» [9, с.139]. На основании полученных данных, педолог делал заключение, давал конкретные рекомендации педагогам и родителям по особенностям общения и взаимоотношения с ребенком, с целью его перевоспитания, а в случаях диагностирования умственной отсталости – рекомендовал направление в вспомогательную школу.

Статьи Б.И. Орловского и А.Н. Крылова, посвященные проблеме умственно-отсталых детей, статья В.А. Косолапова опубликованные в 30-ые годы в нижегородских журналах, были посвящены доказательству

утверждения, что «умственная недоразвитость в большинстве своем есть следствие целого ряда неблагоприятных социально-бытовых условий жизни детей», в том числе и школьных условий, в которых находятся умственно отсталые дети. Постановлением ЦК ВКП (б) от 4 июля 1936 г. «О педологических извращениях в системе наркомпросов» утверждено, что такие идеи могли «появиться лишь в результате некритического перенесения в советскую педагогику взглядов и принципов антинаучной буржуазной педологии». Это привело к тому, что некоторые педологи, были вынуждены раскаиваться в своих «ошибках».

По мнению, Х.С. Замского, педологией был нанесен значительный вред вспомогательной школе, которая комплектовалась в соответствии с педологическими методами и принципами, значительно расширявшими само понятие «трудный ребенок» и состав учащихся этой школы. Педологические теории и установки демобилизовывали учителей массовой школы избавляться от «трудных» детей, нуждавшихся в более глубоком, вдумчивом педагогическом воздействии в условиях обычной школы [6, с.335].

Среди многих страниц истории науки есть еще немало таких, открытие которых позволит нам отдать должное ученым нашего Отечества. Нам еще предстоит осмыслить то достояние, которое мы получили от науки тяжелого, но, пожалуй, одного из самого интересного периода в истории России – от начала XX века до 30-х годов XX столетия [1]. Именно в этот сложный период сотрудники Нижегородского (Горьковского) государственного педагогического института распространяли и пропагандировали достижения науки, формировали ее образ, позиционируя себя как активную часть психолого-педагогического сообщества [23,24].

В заключение статьи считаем необходимым представить более подробную информацию об указанных в статье авторах:

1. Серафим Михайлович Василейский – профессор педологии и психологии педагогического факультета Нижегородского университета, декан

педагогического факультета Горьковского государственного педагогического института (ГГПИ) [25].

2. Борис Иванович Орловский – один из основателей Общества «Друг Детей» при Нижегородском Губоно, сотрудник Горьковского государственного педагогического института (ГГПИ), заведующий Горьковским ОблОНО в годы Великой Отечественной войны и в первые послевоенные годы. В послевоенное время возглавлял кафедру педагогики, один из первых в стране в 50-х годах подготовил целостное исследование вопросов военно-патриотического воспитания школьников в годы Великой Отечественной войны. Его работа имела большое значение в деле усиления патриотического воспитания учащихся [2].

3. А.Н. Крылов – педолог, сотрудник Краевой педологической лаборатории Горьковского научно-исследовательского института политехнической школы, доцент Горьковского государственного педагогического института (ГГПИ). Защитил кандидатскую диссертацию на тему «Самостоятельная работа учащихся» [28].

4. Алексей Николаевич Граборов – советский педагог-дефектолог, один из основателей советской олигофренопедагогики, доктор педагогических наук, активный организатор научно-педагогической деятельности по созданию государственной системы учреждений для воспитания и обучения умственно отсталых детей — вспомогательных школ и специальных детских домов [20].

Список литературы

1. Батыршина А.Р. Из истории развития психологии в Казани // Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения – 2001». 2001. С.11-14
2. Век на педагогической ниве. К 100-летию юбилею НГПУ: Монография / Под общ. ред. Л.Е. Шапошникова. – Н. Новгород: НГПУ, 2011. – 168 с.
3. Гапонова С.А. К 10-летию спецфакультета психологии НГПУ // Педагогическое образование. 2000. №1. С.33-35.

4. Жарова Д.В., Батыршина А.Р. Вклад сотрудников Нижегородского (Горьковского) Педагогического университета в становление и развитие дефектологии // «Вестник Мининского университета». 2016. № 4.
5. Жарова Д.В. Становление народного образования Великобритании как предпосылка развития педагогической психологии // Психологическая наука и образование www.psyedu.ru. 2012. № 2. С. 230-240.
6. Замский Х.С. Умственно отсталые дети: История их изучения, воспитания и обучения с древних времен до середины XX века: Приложение: Дневник Е. К. Грачевой. — М.: НПО «Образование», 1995. — 400 с.
7. История организации первой вспомогательной школы в Н. Новгороде основанной 2 января 1913 г. Составлено заведующей школой И.В. Игнатьевой. Н.Новгород, Типография К.М. Филипповой, 1914 г. 63 с.
8. История периодической печати Нижегородского региона. Часть I (1838-1941 годы): Учебно-методическое пособие к первому разделу курса «Региональные СМИ» для специальности «Журналистика». Издание второе, испр. и доп. – Нижний Новгород: НГЛУ им. Н.А.Добролюбова, 2004. – 80 с.
9. Косолапов В.А. «Из опыта работы педологической консультации» (Краевая педологическая лаборатория Горьковского научно-исследовательского института политехнической школы) // Горьковский просвещенец. 1934. №11-12. С. 138-140.
10. Крылов А.О работе с умственно-отсталыми детьми (В порядке обсуждения) // Школа и жизнь. 1926. № 8-9. С. 33-35.
11. Крылов А. Физическое развитие неуспевающих детей и их прошлое // Школа и жизнь. 1928. № 10. С. 26-31.
12. Малафеев Н.Н. История формирования отечественной традиции заботы о людях с ограниченными возможностями здоровья // Дефектология, 2014 №5. С. 3-14.
13. Орловский Б.И. Как воспитывать умственно отсталых детей. – Нижний Новгород: Нижегородское краевое издательство, 1931. – 32 с.

14. Орловский Б. Консультация по вопросам воспитания трудных детей // В помощь учителю. Методический бюллетень Горьковского крайоно. 1933. № 5. С. 29-30.
15. Орловский Б. Умственно-отсталые дети (В порядке обсуждения) // Школа и жизнь. 1926. № 2. С. 23-27.
16. Орловский Б. 10 лет борьбы с детской беспризорностью // Школа и жизнь. 1927. С. 54-64
17. Орловский Б. Всеобуч дефективных // Нижегородский просвещенец, 1931, №11. С. 39-45
18. Орловский Б. Всеобуч дефективных // Нижегородский просвещенец, 1932, №2. С. 31-36
19. Педологическая консультация краевой педологической лаборатории // Горьковский просвещенец. 1934. №10. С.63.
20. Петрова Л.В., Ильина С.Ю. Алексей Николаевич Граборов выдающийся Российский олигофренопедагог (к 130-летию со дня рождения) // Специальное образование. 2015. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/aleksey-nikolaevich-graborov-vydayuschisya-rossiyskiy-oligofrenopedagog-k-130-letiyu-so-dnya-rozhdeniya> (дата обращения: 20.10.2016).
21. Печерникова И.А. Ликвидируем педологические извращения в работе школ//Горьковская область, 1937, №1. С.54.
22. Разумовский А. Изъять из обращения вредную книжку // Нижегородский просвещенец, 1932, №2. С. 50-51
23. Стоюхина Н.Ю. Выдающиеся психологи педагоги в Нижегородском университете (1918-1921 гг.). Н. Новгород: Изд-во Нижегородского университета, 2013. –307 с.
24. Стоюхина Н.Ю. Психологическое образование в Нижнем Новгороде в начале XX в. // Нижегородское образование. 2013. № 3. С. 232-238.
25. Стоюхина Н.Ю. Судьба и научное творчество Серафима Михайловича Василейского // Методология и история психологии. 2010. Т. 5. Вып. 2. С. 115-131.

26. Стоюхина Н.Ю. Из истории становления психологии в Нижнем Новгороде // *Psychology. Educology. Medicine*. 2015. №3-4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-stanovleniya-psihologii-v-nizhnem-novgorode> (дата обращения: 29.09.2016).

27. Тихов Я.И. К вопросу об обучении отсталых детей сборнике // *Труды секции гигиены воспитания и образования. Секция гигиены воспитания и образования, состоящая при нижегородском отделе русского общества охранения народного здравия. Нижний Новгород за 1910-11. 1911, с.51-54.*

28. Шутова Н.В., Кисова В.В. Становление и пути развития психологического образования в Горьковском государственном педагогическом институте в 20-80 годы XX века // «Вестник Мининского университета». 2016. № 2.

© Жарова Д.В., Бодрикова А.И., 2017

УДК 378.147

ОБУЧЕНИЕ КОММУНИКАЦИИ ЧЕРЕЗ ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

Миронова О.А.

к.пед.н., доцент, Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина

Россия, г. Н.Новгород

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы обучения подлинной коммуникации на иностранном (английском) языке на занятии. Рассматриваются вопросы организации и проведения деловых ролевых игр с акцентом на формирование коммуникативной компетенции. Автор описывает эффективность деловых игр для процесса обучения и профильной направленности. Приобретенные знания и развитые умения в области своей деятельности ведут к самостоятельности и автономности обучения студентов.

Ключевые слова: ролевая игра, деловая игра, коммуникативная компетенция, профильный уровень, автономность обучения.

TEACHING COMMUNICATION THROUGH BUSINESS GAMES

Mironova O.A.

Candidate of Pedagogical Sciences, docent,

Nizhny Novgorod State Pedagogical University after K. Minin

Russia, N.Novgorod

Abstract: The article highlights the problem of teaching authentic communication. It covers the issues of learners' involvement into business role playing with the accent on developing students' communicative competence. The key issue of the paper is implementation of business games into the learning process. Knowledge and skills acquired lead to facilitation of independent learning pace and learner autonomy.

Keywords: role play, business game, communicative competence, profile level of studies, learner autonomy.

Необходимость повышения качества обучения иностранному языку на профильном уровне среднего общего образования благодаря развитию и воспитанию способности к личностному и профессиональному самоопределению, социальной адаптации; развитие таких личностных качеств, как культура общения, умение работать в сотрудничестве; развитие способности и готовности к самостоятельному изучению иностранного языка, к дальнейшему самообразованию с его помощью в разных областях знания; приобретение опыта творческой деятельности, опыта проектно-исследовательской работы с использованием изучаемого языка, в том числе в русле выбранного профиля [9].

В настоящее время наблюдается усиление индивидуального подхода, развитию творческих способностей будущих специалистов, опираясь на их самостоятельную работу, активные формы и методы обучения: семинарские и практические занятия, дискуссии, моделирование практических ситуаций. Одним из наиболее эффективных методов активного обучения являются деловые игры [7].

Как никакая другая форма обучения, деловые игры содержат в себе такое богатое разнообразие активизирующих стимулов к познавательной

деятельности человека, позволяющих приобретать практические навыки и опыт, осознать значение изучаемых дисциплин.

Коммуникативная цель обучения иностранному языку предполагает обучение общению на иностранном языке в устной и письменной формах. Один из способов устно – речевого общения – говорение – многоаспектное и сложное явление. Как экспрессивная сторона устного общения, оно выполняет в жизни человека роль средства общения и реализует все его функции:

- информационно – коммуникативную – осуществляет передачу- приём информации;
- регулятивно – коммуникативную – регулирует поведение человека в широком смысле этого слова;
- аффективно – коммуникативную, детерминирующую эмоциональные сферы человека.

Говорение обладает многими признаками деятельности вообще, то есть имеет свой предмет, внутреннюю (вертикальную) структуру, представленную действиями и операциями, внешнюю (горизонтальную) структуру и результат.

Предметом говорения выступает мысль как отражение в сознании человека связей и отношений реального мира. Следовательно, в процессе говорения осуществляется выражение мысли. Результатом деятельности говорения является его продукт – устное высказывание.

Любая деятельность не может существовать иначе, чем в форме действий и операций её составляющих. К ним относятся механизмы:

- репродукции (полной, частичной, репродукции – трансформации);
- выбора (слов, структур);
- комбинирования (формирование словосочетаний, предложений, сверхфразовых единств при использовании знакомых языковых средств в новых условиях);
- конструирования (при неадекватности знакомой фразы какому – либо условию общения);
- упреждения (предвосхищения в структурном и смысловом плане);

• дискурсивности (управления процессом говорения в момент его функционирования, позволяющий оценивать ситуацию в её отношении к цели, воспринимать сигналы обратной связи и принимать решение «на ходу») [4:58].

Итак, говорение – чрезвычайно многоаспектное и сложное явление. Во-первых, оно выполняет в жизни человека функцию средства общения. Во-вторых, говорение – это один из видов человеческой деятельности. В третьих, важно помнить, что в результате деятельности говорения возникает его продукт – высказывание. И как деятельность, и как продукт говорение обладает определенными признаками, которые служат ориентиром в обучении, так как подсказывают, какие условия нужно создать для развития говорения.

Способность к адекватному и эффективному устному общению основывается на сформированности иноязычной коммуникативной компетенции, которая включает следующие компоненты:

- *речевая компетенция* – совершенствование коммуникативных умений в четырёх основных видах речевой деятельности (говорении, аудировании, чтении и письме); умение планировать своё речевое и неречевое поведение.

- *языковая компетенция* – овладение новыми языковыми средствами в соответствии с отобранными темами и сферами общения: увеличение объёма используемых лексических единиц; развитие навыков оперирования языковыми единицами в коммуникативных целях;

- *социокультурная компетенция* – увеличение объёма знаний о социокультурной специфике страны/стран изучаемого языка, совершенствование умений строить своё речевое и неречевое поведение адекватно этой специфике, формирование умений выделять общее и специфическое в культуре родной страны и страны изучаемого языка;

- *компенсаторная компетенция* – дальнейшее развитие умений выходить из положения в условиях дефицита языковых средств при получении и передаче иноязычной информации;

- *учебно-познавательная компетенция* – развитие общих и специальных учебных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по

овладению иностранным языком, удовлетворять с его помощью познавательные интересы в других областях знания.

Метапредметный характер содержания обучения носит ключевой характер. Обучающиеся должны не просто научить говорить, они должны научиться общению, демонстрируя личностные результаты обучения [5]. Из всех вышеперечисленных компонентов иноязычной коммуникативной компетенции для нас наибольший интерес представляет речевая компетенция. По окончании любого типа школы учащийся старшей ступени обучения должен быть способен:

- общаться в условиях непосредственного общения, понимать и реагировать (вербально и невербально) на устные высказывания партнёра по общению в рамках сфер, тематики и ситуации, обозначенных программой для каждого типа учебного заведения;

- связно высказываться о себе и окружающем мире, о прочитанном, увиденном, услышанном, выражая при этом своё отношение к воспринятой информации или предмету высказывания.

Рольевые и деловые игры при организации устно-речевого общения на уроке, призваны *имитировать* реальное речевое общение, что представляет собой репродуктивный уровень речи; «*симулировать*» общение в ситуациях естественной коммуникации – репродуктивно-продуктивный уровень; быть *аутентичного характера* – продуктивный уровень речи.

Процесс общения осуществляется не только вербальными средствами. Поэтому необходимо овладеть невербальными (экстралингвистическими) аутентичными средствами общения: мимикой, жестами, позой и тому подобное. Они рассматриваются как компонент иной культуры.

К речевым умениям, которыми должны овладеть обучающиеся относят умения:

- запрашивать и сообщать информацию;
- аргументировать собственное мнение;
- логично и последовательно выражать свою мысль / мнение;

- делать уточнение, дополнение, пояснение;
- выражать эмоциональную оценку.

Среди стратегических умений следует выделить следующее:

- использовать перефразу, синонимы с целью уточнения/ разъяснения;
- использовать слова – описания общих понятий;
- использовать толкования с помощью известных языковых средств;
- использовать мимику, жесты.

С нашей точки зрения это определение не отражает полностью сущности тех навыков и умений, которые необходимы для осуществления иноязычного общения. Мы придерживаемся точки зрения учёных, полагающих, что одним из важных структурных компонентов коммуникативной компетенции (наряду с вышеперечисленными) должна быть дискурсивная компетенция.

Под дискурсивной компетенцией понимается способность воспринимать и порождать тексты различных жанров в соответствии с коммуникативным намерением говорящего или пишущего в рамках определённой ситуации общения [2:77].

Личностный (персональный) дискурс представлен двумя разновидностями – бытовой (обиходный) и бытийный дискурс [1]. Специфика бытового дискурса состоит в стремлении максимально сжать передаваемую информацию, выйти на особый сокращённый код общения, когда люди понимают друг друга с полуслова, коммуникативная ситуация самоочевидна. И поэтому актуальной является лишь многообразная оценочно – модальная эмоциональная квалификация происходящего. Бытийный дискурс предназначен для нахождения и переживания существенных смыслов, здесь речь идёт о художественном и философском постижении мира. Статусно-ориентированный дискурс представляет собой институциональное общение, то есть речевое взаимодействие представителей социальных групп или институтов друг с другом, с людьми, реализующими свои статусно-ролевые возможности в рамках сложившихся общественных институтов, число которых определяется потребностями общества на конкретном этапе его развития [3:190-191].

На основании изложенного нам представляется отметить то, что деловая игра является эффективным средством вовлечения обучающихся в аутентичную коммуникации. Деловая игра имеет следующие атрибуты:

1. Игра имитирует тот или иной аспект целенаправленной человеческой деятельности.
2. Участники игры получают роли, которые определяют различие их интересов и побудительных стимулов в игре.
3. Игровые действия регламентируются системой правил.
4. В деловой игре преобразуются пространственно-временные характеристики моделируемой деятельности.
5. Игра носит условный характер.
6. Контур регулирования игры состоит из следующих блоков: концептуального, сценарного, постановочного, сценического, блока критики и рефлексии, судейского, блока обеспечения информацией [26].

С нашей точки зрения групповые формы работы, к которым можно отнести и деловые игры, позволяют гармонично ввести компоненты дискурса в процесс обучения говорению, так как понятие «дискурс» детально раскрывает коммуникативную ситуацию. Именно через групповую работу обучающиеся не только получают возможность активного обмена знаниями, навыками и умениями между учениками, но и совершенствуют умения и навыки, расширяют свой словарный запас. Групповые формы работы помогают преподавателю иностранного языка создать на уроке «языковую среду», т.е. условия, приближающиеся к естественным – тем, в которых люди беседуют на иностранном языке в естественной обстановке.

Список литературы

1. Борботько В.Г. Общая теория дискурса (принципы формирования и смыслопорождения). – Краснодар, 1998.
2. Головина Н.П. Формирование дискурсивной компетенции у учащихся старших классов при обучении письменной речи. – СПб.: Златоуст, 2005.

3. Карасик, В.И. О категориях дискурса – Волгоград, Саратов: Перемена, 1998.
4. Леонтьев А.А. Некоторые вопросы обучения речи на иностранном языке – М.: Наука, 1977.
5. Миронова О.А. Реализация метапредметного подхода через технологию сотрудничества в средней школе) // Казанский педагогический журнал Известия высших учебных заведений. №5 (112), часть 2. Казань, 2015. – ISSN 1726-846X. – С. 342-346.
6. Мощанская Е.Ю. Деловая игра как средство формирования социокультурной и дискурсивной компетенции специалиста и переводчика. – Педагогическое образование в России, 2014, – №7.
7. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. – М.: Профиздат, 1991.
8. Пассов Е.И. Урок иностранного языка в средней школе. – М., 1999.
9. Федеральный компонент государственного стандарта общего образования, 2009.

© Миронова А.О., 2017

УДК 377

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Челнокова Е.А.

к.п.н., доцент, Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Григорян Н.М.

студент, Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Россия, г. Н.Новгород

Аннотация: В статье авторы обращаются к вопросам непрерывного профессионального образования как одного из наиболее перспективных инновационных путей модернизации

профессионального образования. Интеграция традиционной системы и инновационных преобразований видится авторами через системный подход. Авторы раскрывают условия непрерывности образовательного процесса. Инновационные преобразования процесса обучения проявляются, по мнению авторов, в преодолении единообразия форм профессионального образования, в изменении сути межличностных отношений, в переходе от подчинения к сотрудничеству, в обеспечении студентам вуза доступа к профессионально значимым и общекультурным ценностям. Важным условием осуществления инновационных преобразований авторы называют профессиональное развитие. Одним из компонентов образовательного процесса авторы считают ценностно-рефлексивный тип взаимодействия преподавателя и студента. Раскрываются понятия инновации, инновационных подходов.

Ключевые слова: модернизация, непрерывное образование, профессиональное развитие, непрерывность профессионального развития, рефлексия, инновация.

INNOVATIVE APPROACHES TO MODERNIZATION OF PROFESSIONAL EDUCATION

Chelnokova E.A.

the candidate of pedagogical Sciences, associate Professor,

Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin

Grigoryan N.M.

student. Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin

Russia, N.Novgorod

Abstract: In this article the authors address the issues of continuous professional education as one of the most promising innovative ways of modernization of professional education. Integration of traditional systems and innovative transformations is seen by the authors using a systematic approach. The authors reveal the conditions of continuity of the educational process. Innovative transformation of the learning process are manifested, according to the authors, to overcome the uniformity of the forms of vocational education, a change in the essence of interpersonal relationships in the transition from subordination to cooperation in ensuring the students access to meaningful vocational and cultural values. An important condition for the implementation of innovative transformations the authors call for professional development. One of the components of the educational process the authors call the value-reflexive type of interaction between the teacher and the student. Concepts such as innovation, innovative approaches.

Keywords: modernization, continuous education, professional development, continuous professional development, reflection, innovation.

Одним из наиболее перспективных инновационных путей модернизации профессионального образования современные отечественные и зарубежные ученые считают организацию процесса непрерывного профессионального развития обучающихся.

С этой точки зрения «непрерывное образование» выступает в качестве способа образовательной деятельности, цель которого – процесс целостного развития личности, последовательного обогащения ее творческого потенциала, постоянного роста сущностных творческих сил и способностей. Образовательная деятельность в данном случае может рассматриваться только как проекция всеобщего, единого процесса труда, в котором органично воспроизводятся все элементы трудового акта: цель - предмет - средства - результат.

Новое содержание непрерывного профессионального развития основывается на принципах непрерывности, инновационной ориентации в подготовке специалистов для социума, который перестраивается на началах рыночных отношений в экономике.

Таким образом, здесь речь идет уже о технологии образования, так как для обеспечения целостного развития человека необходимо организовать целостный непрерывный процесс развития-обучения. Сторонниками технологии обучения (П.Р.Атутов, К.Я.Вазина, В.В. Гудзеев, Н.Н. Суртаева) активно разрабатываются дидактические подходы и средства, выводящие обучение на уровень технологического процесса с гарантированным результатом, за который педагог несет личную персональную ответственность.

Однако суждения специалистов, занимающихся проблемами непрерывного профессионального развития, противоречивы. Это проявляется в определении приоритетов обучения: традиционная система или инновационные преобразования образовательного процесса (И.В.Бестужев-Лада, А.Г.Гостев, Л.В.Занков, В.В.Давыдов). Правомерно, по-видимому, рассматривать проблему непрерывного профессионального развития студентов с точки зрения развития инновационных начал в самом процессе образования.

Данная интеграция может иметь место при осуществлении системного подхода, реализации принципа системности, который играет доминирующую роль целого над его частями (Р.Ф.Абдеев, В.Г.Афанасьев, Л.Берталанфи, М.Мессарович, Ф.Ф.Королев, В.Н.Саготовский, Я.Тахикара).

Профессиональное развитие студентов рассматривается нами как условие целостного овладения богатствами профессиональных знаний в сфере профессионального образования.

На сегодняшний момент важно отметить, что практически во всех развитых странах мира реализуются программы формирования систем непрерывного образования – обучения на протяжении всей жизни – *lifelong learning* [1]. В программах дополнительного профессионального образования участвуют около 25 % активного населения европейских стран. В России это намного меньше и не превышает 25 % на сегодняшний день [4].

Попытка реализовать идею профессионального развития студентов стала реальной в условиях перехода на инновационную образовательную структуру системы профессионального образования. Непрерывность профессионального развития студентов как результата и ценности достигается не путем дискретного овладения определенным, количественно увеличивающимся набором знаний, умений и навыков, но целостным овладением профессиональной культурой в соответствии с особенностями личности обучаемого, культурно-историческими традициями и тенденциями общественного развития. Непрерывность развития как процесса обеспечивается через создание условий для элементарной гармонизации общего интеллектуального и профессионального образования, обеспечения стойкого интереса к расширению профессиональных знаний, служащих основой развития внутренней потребности, одерживающей непрерывность данного процесса.

Совершенствование образовательного процесса в учреждениях профессионального образования в соответствии с актуальными и перспективными потребностями общества должно опираться на современные

психолого-педагогические теории обучения, воспитания и развития личности, которые обуславливают необходимость системных преобразований. Так, применение при организации образовательного процесса в вузе принципов системно-деятельностного и индивидуально-личностного подходов предполагает, что студент овладевает доступными ему способами применения богатств, которые накопило человечество в области профессионально-технических и гуманитарных знаний. Данные подходы указывают на необходимость использования методов активного обучения и воспитания, учета личностных особенностей каждого обучающегося в период его обучения в вузе.

Инновационные преобразования процесса обучения находят отражение в преодолении единообразия форм профессионального образования, в изменении сути межличностных отношений, в переходе от подчинения к сотрудничеству, в возможности для студентов вуза постигнуть профессионально значимые и общекультурные ценности.

Гуманизация учебно-воспитательного процесса нацелена на установление соответствия средств, методов обучения и воспитания возможностям каждого студента, его интересам и склонностям.

Обращаясь к вопросу педагогических инноваций как возможности новообразований личности, на деле мы рассматриваем идею развития и саморазвития как одного из условий их реализации в образовательном процессе. Развивая данную точку зрения, можно предположить, что педагогические новации как сотворчество нового, осуществляемое в субъект-субъектном взаимодействии, являются фактом саморазвития не только обучающегося и педагога, но и педагогического процесса в целом.

Профессиональное развитие определяется, прежде всего, личностью студента, его опытом, стремлением к самообразованию, творческим отношением к профессиональной деятельности. Профессиональное развитие представляет собой совокупность профессионально значимых качеств, которые позволяют осуществлять свою деятельность на высшем уровне с целью достижения наиболее значимых результатов. Для организации в вузе целостной

системы профессионального развития студентов, которое отвечает перечисленным требованиям, оказывается недостаточным переосмыслить методологию отбора содержания или зафиксировать сам факт смены парадигмы образования. Важным является изменение всех компонентов, определяющих состояние образовательного пространства: учесть необходимые методы и формы организации образовательно-развивающего процесса, овладеть методологией их постоянной коррекции, создать нужную учебно-материальную базу, спроектировать и организовать внедрение таких педагогических технологий, которые способствуют максимально эффективному решению поставленных задач в процессе сотрудничества преподавателя и студентов.

Источником информации обо всех внутренних процессах участников образовательного пространства, безусловно, является их рефлексия. Рефлексия может рассматриваться в качестве ведущей категории, раскрывающей педагогическую сущность инноваций, поскольку в ней скрыты и внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие их педагогического смысла. Именно рефлексия, единство смыслов, идей, образов, способствуя обновлению ценностных ориентации, устремлений, способов инновационной деятельности, представлений о себе, отношения к себе, становится важнейшим механизмом саморазвития студентов и преподавателя, их движения к субъектности.

Трансформация исходной и чаще всего пассивной, «объектной» позиции студента в активную – «субъектную» – позицию во многом является залогом успешности обучения в целом. Потому цель преподавателя-инноватора состоит в преодолении «индивидуальной субъектности», в организации совокупного коллективного субъекта инновационной деятельности. Если данная цель достигается, то имеет место «выход» за пределы индивидуального субъекта и его трансформация в «метасубъект» [3]. Естественно, что такой оптимальный вариант достигается отнюдь не всегда и не всеми. Выбирая вид взаимодействия, педагог, основываясь на педагогическом смысле инноваций, отказывается от формально-ролевой (технократической) формы

взаимодействия. В данном случае в качестве важнейшего условия осуществления педагогических инноваций выступает ценностно-рефлексивный тип взаимодействия, выделенный Л.Ф.Вязниковой, поскольку он основан на «взаимоосвоении» ценностно-смысловых позиций субъектов образовательного процесса [2]. Ценностно-рефлексивное взаимодействие преподавателя и студента может помочь последнему испытать и почувствовать свою способность эмоционально раскрыться, приобрести новый опыт взаимодействия, стимулирует процессы изменения, а не фиксации собственного опыта. Принципиально важным критерием ценностно-рефлексивного взаимодействия является диалогичность. Диалог в инновационном взаимодействии – это безусловное принятие уникальности другого, сопричастность его проблемам, включение в совместный поиск путей решения этих проблем, это возможность столкновения различных позиций, их взаимообогащение, способствующее развитию мотивов самопознания, творчества и утрате принуждения, традиционной «педагогичности» со стороны преподавателя.

Отечественная и зарубежная практика показывают перспективность принципиально иного по организации и технологии инновационного обучения, которое характеризуется опережающим изучением теоретического материала компактными блоками, алгоритмизацией учебной деятельности, завершенностью и согласованностью циклов познания и других циклов деятельности. Поуровневая индивидуализация учебной и дифференциация обучающей деятельности создают ситуацию выбора для преподавателя, студента и обеспечивают возможность дальнейшего самообразования и профессионального обучения.

Инновационные технологии обучения связаны с тем, что процесс обучения современного специалиста не заканчивается в вузе и должен стать непрерывным. Инновация (от лат. *in* — в, *novus* — новый) означает нововведение, новшество. Главным показателем инновации является прогрессивное начало в развитии вуза по сравнению со сложившимися

традициями и массовой практикой. Инновации – это идеи и процессы, средства, результаты, взятые в единстве качественного совершенствования педагогической системы.

Понятие «инновации» относится не просто к созданию и распространению новшеств, но к изменениям существенного характера, которые сопровождаются изменениями в образе деятельности, стиле мышления.

Некоторые учёные приходят к мнению, что задача инновационного обучения состоит в устранении принципиальных недостатков традиционного: во-первых, это недооценка ведущей роли субъектов обучения, во-вторых, отсутствие целевого управления достижением прогнозируемого результата, в-третьих, отсутствие системности и непрерывности обучения, в-четвертых, его нетехнологизированность (В.Я.Ляудис, М.В.Кларин, А.Я.Найн).

В качестве инновационных рассматриваются новые подходы, преобразующие процесс обучения в отношении таких его существенных и инструментально значимых свойств, как целевая ориентация, характер взаимодействия педагога и студента, их позиции в ходе обучения и др.

Важно научить студента самостоятельно добывать знания, интегрировать их и применять для получения новых. При традиционной системе обучения подобное весьма проблематично. При использовании в процессе обучения различных технологий каждый студент в процессе обучения становится вовлечённым в активную познавательную деятельность, учится адаптироваться к изменяющимся жизненным обстоятельствам, критически мыслить, становится способен генерировать новые идеи, чётко осознавать, где и при каких обстоятельствах приобретаемые им знания могут быть применены на практике.

Трансформация целеполагания, диагностичности, педагогического анализа, демократизм, организация контроля, регулирования и коррекции в рамках современной концепции управления образовательным учреждением органично связаны с перспективой реализации научно-обоснованных

инновационных педагогических технологий и систем организации учебно-воспитательного процесса.

Инновации в системе образования связаны с внесением изменений, которые отражаются в:

- в целях, содержании, методах и технологиях, формах организации и системе управления;
- в стилях педагогической деятельности и организации учебно-познавательного процесса;
- в системе контроля и оценки уровня образования;
- в системе финансирования;
- в учебно-методическом обеспечении;
- в системе воспитательной работы;
- в учебном плане и учебных программах;
- в деятельности студента и преподавателя.

Несогласованность учебного и производственного процессов со сложившимся типом передачи содержания образования (учебный процесс, «встроенный по законам восприятия знания, принципиально несовместим с производственным процессом, основанным на законах технологии и рынка) породила идею деятельностной организации непрерывного учебного и производственного процессов. В связи с этим возникает потребность в целенаправленном осмыслении принципиально новых функций образования и их практической реализации.

Проявление действующих в настоящее время тенденций развития образования привело к появлению идей и проектов новых типов образовательных систем, обеспечивающих непрерывность как общего, так и профессионального развития человека.

Позитивное отношение и эмоциональное принятие студентами замысла учебных процедур вызвано ориентацией на перспективу совместно достигаемого продукта деятельности и понимание значимости сотрудничества для совместного достижения этого результата. С указанных позиций учебная

дисциплина приобретает оценку в качестве средства развития личности обучаемого в виду того, что теряется определенная ему традиционной системой обучения узко дидактическая роль.

Список литературы

1. Бешкинская Е.А. Переход к инновационному типу развития экономики и непрерывное профессиональное образование // Человек и труд. – 2009, - №6, - С. 42-45.

2. Вязникова Л.Ф. Психологические основания профессиональной переподготовки руководителей системы образования: время перемен. Хабаровск, 2002.

3. Звенигородская Г.П. О феноменологии и рефлексии в образовании: книга для учителя. Хабаровск, 2002.

4. Митина И.А., Наскевич Л.Ф. Модернизация профессионального образования как основа инновационного развития экономики региона (на примере Ростовской области). Интернет-журнал «Науковедение». Том 9, №2 / <http://nauovedenie.ru>

5. Бичева И.Б., Челнокова Е.А., Агаев Н.Ф. Инновационная подготовка будущего педагога профессионального обучения. Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. №1 (34). С.246-250.

6. Челнокова Е.А., Борщевская Ю.М., Коровина Е.А., Терёхина А.Е. Педагогический менеджмент как технология управления образовательным процессом. Проблемы современного педагогического образования. 2016. №53-11. С.180-186

© Челнокова Е.А., Григорян Н.М., 2017

УДК 378

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПОВ МОДУЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Челнокова Е.А.

к.п.н., доцент, Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Григорян Н.М.

студент, Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Россия, г. Н.Новгород

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению принципов организации модульного обучения. В статье авторы указывают, что теория и организация модульного обучения базируется как на обще дидактических принципах, так и на специфических, которые можно условно разделить на три группы. Это принципы разработки модульного содержания образовательной программы, принципы реализации образовательной программы и принципы контроля эффективности модульной программы. Авторы обозначают общие характерные принципы модульно-компетентностного подхода в среднем профессиональном образовании. Более подробно авторами раскрываются принципы организации модульного обучения: модульности, динамичности, действенности и оперативности знаний, гибкости, осознанной перспективы, разносторонности методического консультирования, паритетности.

Ключевые слова: модульное обучение, принципы модульного обучения, профессиональные модули, среднее профессиональное образование, педагогические правила.

CHARACTERISTICS OF THE PRINCIPLES OF MODULAR TRAINING

Chelnokova E.A.

*the candidate of pedagogical Sciences, associate Professor,
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin*

Grigoryan N.M.

*student, Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin
Russia, N. Novgorod*

Annotation: The article is devoted to the consideration of the principles of organization of modular training. In the article the authors point out that the theory and organization of modular training is based both on general democratic principles and on specific principles, which can be conditionally divided into three groups. These are the principles of developing a modular content of the educational program, the principles of implementing the educational program and the principles of

monitoring the effectiveness of the modular program. The authors describe the general characteristic principles of the modular-competence approach in secondary vocational education. In more detail, the authors disclose the principles of organizing modular training: modularity, dynamism, efficiency and efficiency of knowledge, flexibility, a conscious perspective, versatility of methodological counseling, parity.

Keywords: modular training, principles of modular training, professional modules, secondary vocational education, pedagogical rules.

В современных условиях, характеризующихся изменениями в социальной, производственной и экономической сфере, к качеству профессиональной подготовки специалиста среднего звена предъявляются новые требования.

Становление рыночной экономики в России потребовало большей универсализации профессиональных функций специалистов для предприятий малого и среднего бизнеса, способности ориентироваться в быстро меняющихся социально-экономических ситуациях, технических и технологических процессах. Современная экономическая ситуация требует повышения уровня профессионализма специалистов, оперативности в принятии решений, способности решать интеллектуальные задачи, интегрироваться в различные социальные и производственные коллективы [8].

В связи с этим основным требованием к профессиональной подготовке специалиста становится гарантированность формирования четко определенного уровня профессиональной компетентности. Это неизбежно влечет за собой смену традиционных образовательных технологий, при которых невозможно оценить вероятность потенциального результата обучения. Дидактическая система модульного обучения, основанная на интеграции принципов модульности, самоорганизации и контекстности, может обеспечить гарантированность формирования определенного уровня профессиональной компетентности будущих специалистов, что и обуславливает актуальность модульного подхода к профессиональной подготовке специалиста [2].

Структурирование учебного процесса по модульному принципу получило большую популярность, начиная с 70-х годов XX века в высших учебных заведениях США, Германии, Англии и других стран, широко применяется и в настоящее время. Обобщенный педагогический опыт модульного обучения начального периода его развития представлен в работах J.D. Rassel, B. Goldshmid и M. Goldshmid. Соединить прогрессивные педагогические идеи зарубежных и отечественных исследователей удалось П. Юцявичене. Анализ теоретического и практического опыта позволил ей сформулировать принципы модульного обучения. Модульный подход представляется закономерным результатом эволюции педагогической теории, которая обусловлена логикой развития социальной системы и научно-техническим прогрессом (Н.Б. Лаврентьева, А.И. Уман, М.А. Чошанов).

В современной российской теории и практике образования модульное обучение является одним из наиболее целостных и системных подходов к процессу обучения, нацеленного на становление ключевых и профессиональных компетенций.

Однако в практической реализации модульного подхода имеется противоречие между определением понятия «модуль» в различных системах профессионального образования («профессиональный модуль» для начального и среднего образования и «учебный модуль» для высшего образования).

Теория и организация модульного обучения базируется как на обще дидактических принципах, так и на специфических, которые можно условно разделить на три группы. Это принципы разработки модульного содержания образовательной программы, принципы реализации образовательной программы и принципы контроля эффективности модульной программы [1,5,6].

К первой группе принципов (принципы формирования образовательной программы) можно отнести:

- обязательное участие работодателей в образовательной политике профессиональной организации;

- формирование требований к результатам освоения программы профессиональной подготовки в виде компетенций как в профессиональной области, так и в социально-личностной деятельности;

- определение компетенций специалиста на основе видов и функций профессиональной деятельности;

- выделение в учебном плане профессиональных модулей, позволяющих формировать у выпускника заявленные компетенции;

- формулирование цели модульного обучения как развития у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных видах и сферах деятельности.

Ко второй группе принципов модульно-компетентностного подхода при реализации профессиональной образовательной программы можно отнести:

- внедрение новых образовательных технологий и принципов организации образовательного процесса, использование современных информационных и коммуникативных технологий;

- широкое использование в образовательном процессе интерактивных форм и методов проведения занятий (деловых и ролевых игр, семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, психологических тренингов и т.д.);

- встречи с работодателями, представителями государственных и общественных организаций, проведение мастер-классов экспертов и специалистов.

К третьей группе принципов модульно-компетентностного подхода при контроле эффективности реализации профессиональной образовательной программы относятся:

- разработка стратегии по обеспечению качества профессиональной подготовки квалифицированного специалиста с привлечением работодателей;

- регулярное проведение самообследования для оценки разработанной стратегии, сопоставление с другими профессиональными образовательными организациями;

- создание фонда оценочных средств, включающего контрольные работы, типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить умения, знания, уровень приобретенных компетенций;

- максимальное приближение программ промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, мы перечислили общие характерные принципы модульно-компетентностного подхода в среднем профессиональном образовании [3].

Рассмотрим принципы организации модульного обучения [4].

Цели, содержание и технологии организации модульного обучения регламентируют следующие принципы: модульности, динамичности, гибкости, действенности и оперативности знаний, разносторонности методического консультирования, осознанной перспективы и др.

Ведущим принципом выступает *принцип модульности*, определяющий подход к организации обучения. Согласно этому принципу обучение организуется по отдельным функциональным узлам, предназначенным для достижения конкретных дидактических целей – модулям.

Реализация этого принципа требует выполнение определенных педагогических правил. Разработка учебного материала должна обеспечивать достижение дидактических целей каждым обучающимся. Он должен представлять собой полностью законченные блоки, из которых можно спроектировать единое содержание обучения, подчиненного комплексной дидактической цели. Виды и формы обучения интегрируются в соответствии с учебным материалом и подчиняются достижению поставленной цели. Содержание модуля разделяется на обособленные элементы, обеспечивающие его четкую структуру, а учебный материал имеет единую целостность, подчиненную интегрированной дидактической цели.

Такое деление напоминает разделение учебного материала на порции или шаги в программированном обучении, но имеется и существенное различие.

Учебный материал в программном обучении делится на маленькие части, следующие в обязательном (алгоритмическом) порядке постепенного их усложнения. Наименьшей единицей содержания модульного обучения выступает элемент модуля, соответствующий, как правило, одной теме конкретной дисциплины или курса, подчиненный реализации конкретной дидактической цели.

Оперативное и свободное изменение содержания профессиональных модулей обеспечивает *принцип динамичности*. В современных условиях развития общества быстрое старение общенаучных, общетехнических и социальных знаний обусловлено высоким темпом развития научно-технического прогресса. Характерная черта образования – инертность является одной из причин разрыва между образованием и условиями жизни общества. Разрешить данное противоречие позволяет построение учебного материала по разделам, переменная часть которых должна быть не зависима друг от друга, быстро изменяться и дополняться. В соответствии с требованиями ФГОС СПО образовательные программы, учебный материал курсов должен ежегодно обновляться и пересматриваться.

Важным принципом модульного обучения является и *принцип действенности и оперативности знаний*, предполагающий обучение не только видам деятельности, но и способам действий. Наряду с деятельностным подходом к модульному обучению необходимо развитие творческого отношения к профессиональной деятельности. Успешность оперативных знаний обучающихся напрямую зависит от их способности проявлять инициативу, находчивость в ходе самостоятельного решения профессиональных задач, способности использовать имеющиеся знания в ситуациях, отличных от тех, в которых или для которых они приобретались. Система оперативных и действенных знаний обучающихся неразрывно связана с их умениями.

Реализация принципа действенности и оперативности знаний подчинена определенным педагогическим правилам:

- цели модульного обучения формулируются в терминах методов деятельности (умственной или практической) и способов действий;
- содержание модулей может быть как дисциплинарным, так и междисциплинарным по логике мыслительной или практической деятельности;
- усвоение знаний в модульном обучении должно организовываться на основе проблемного подхода;
- при освоении модулей необходимо ясно показывать возможности переноса знаний из одного вида деятельности в другой.

Построение модульной программы в соответствии с *принципом гибкости* требует обеспечения возможности приспособления содержания обучения, а также путей его усвоения к индивидуальным потребностям обучаемых.

Принцип гибкости модульного обучения реализуется по следующим педагогическим правилам:

- при разработке индивидуального содержания модульного обучения необходимо провести исходную диагностику знаний;
- на основе результатов исходной диагностики знаний разрабатывается индивидуальная структура конкретного модуля, включающая базовую подготовленность и индивидуальные цели обучения;
- необходимо соблюдать индивидуальный темп освоения модуля;
- методическая часть модуля должна обеспечивать индивидуализацию технологий обучения;
- после достижения конкретной цели обучения необходим индивидуальный контроль и самоконтроль.

Важное место в модульном обучении занимает *принцип осознанной перспективы*, требующий глубокого осознания и понимания обучающимися близких, средних и отдаленных стимулов учения. В целях реализации этого принципа необходимо найти оптимальную меру соотношения связей между управлением со стороны педагога и самостоятельностью обучающихся. Авторитарное управление обучением лишает обучаемых инициативы, снижает роль их самостоятельности.

В модульном обучении промежуточные и конечные цели выступают в качестве значимых результатов деятельности, поэтому они должны осознаваться обучающимися как перспективы познавательной и практической деятельности.

Принцип осознанной перспективы модульного обучения реализуется по следующим педагогическим правилам:

- модульная программа (на весь период обучения, год или дисциплинарный курс) предоставляется обучающемуся в начале обучения;

- изучение комплексной дидактической цели модульной программы способствует ее осознанию и пониманию, всеми обучающимися как лично значимый и ожидаемый результат;

- для достижения дидактических целей разрабатывается программа учебных действий и путеводитель для обучающихся по достижению близких, средних и отдаленных перспектив;

- каждый модуль начинается описанием интегрированной цели обучения как результата деятельности;

- каждый элемент модуля начинается с конкретной частной цели (по отношению к интегрированной цели) обучения как результата деятельности.

Практический интерес представляет *принцип разносторонности методического консультирования*, требующий обеспечения профессионализма в организации познавательной деятельности обучаемых и педагогической деятельности преподавателей.

Эффективность и результативность процесса модульного обучения зависит от многих факторов:

- от соответствия содержания обучения возможностям обучающихся;
- неумение обучающимися выбирать оптимальные пути усвоения материала;
- неразвитости навыков самостоятельного познания;
- нехватки педагогического мастерства преподавателей и др.

Все эти разнообразные проблемы разрешают педагогические правила реализации принципа *разносторонности методического консультирования*:

- в целях облегчения освоения учебного материала модуля, его содержание должно раскрываться с использованием личных объяснительных методов;

- для освоения содержания модуля должны быть предложены различные методы, позволяющие обучающемуся выбирать их, основываясь на личном опыте, или создавать оригинальный собственный метод учения;

- в процессе организации модульного обучения педагогу необходимо осуществлять методическое консультирование по различным схемам обучения, которые, по мнению педагогов-экспертов, наиболее подходят для усвоения пропорции конкретного содержания;

- педагог, работающий в модуле, может пользоваться разработанными схемами и методами обучения или работать по своим организационным схемам, что позволит осуществлять обмен педагогическим опытом среди преподавателей, читающих эквивалентные курсы или предметы.

Особую важность в модульном обучении приобретает *принцип паритетности*, предполагающий субъект – субъектные отношения во взаимодействии педагога и обучающегося. Этот принцип нацеливает организацию педагогического процесса на развитие управления обучением и превращение его в самоуправление, на создание базисных условий взаимодействия. Такими условиями может выступать уровень подготовки обучающихся, их активность, самостоятельность, консультативно-координирующая функция преподавателя на основе индивидуального подхода к каждому. Используя модуль как информационное средство, обучаемый сможет самостоятельно организовать усвоение нового учебного материала и приходить на каждую педагогическую консультацию подготовленным, решая проблемные вопросы.

Реализуется данный принцип по следующим педагогическим правилам:

- самостоятельное освоение знаний в модульной программе возможно до определенного уровня;

- модульное обучение изменяет чисто информационную функцию педагога, дополняя её консультативно – координирующей функцией;

- модульная программа должна обеспечивать совместный выбор педагогом и обучающимся оптимальных путей обучения.

Необходимо заметить, что все выше перечисленные принципы модульного обучения тесно взаимосвязаны. Одни из них отражают особенности построения содержания модульного обучения. А принцип паритетности – особенности взаимодействия педагога и обучающегося в модульном обучении.

Список литературы

1. Волынщикова О.А. Современные подходы к проектированию содержания профессионального образования на основе компетентностного подхода // Компетентностная модель профессионального образования: проблемы проектирования и реализации: материалы межрегиональной научно-практической конференции. / Отв. ред. Н.А.Сергеева – Оренбург: ФГОУ СПО «ОГК», 2011. – С. 42- 46.

2. Грибова Л.Н. Проектирование содержания среднего профессионального образования: Монография. – Н.Новгород: ВГИПУ, 2011. – 109 с.

3. Кочнева Е.Н. Модульно-компетентностный подход к созданию профессиональных образовательных программ // Среднее профессиональное образование. 2010. № 10, С. 38-43.

4. Олейникова О.Н. Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп., М., 2010.

5. Проворова О.Г. Принципы модульного обучения. Методическая разработка для преподавателей. Красноярск, 2006.

6. Проектирование компетентностно-ориентированных рабочих программ учебных дисциплин (модулей), практик в составе ООП, реализующих ФГОС СПО. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://umu.vspu.ac.ru/files/documents/instructions>.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 43.02.11 Гостиничный сервис, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 мая 2014 года № 475.

8. Челнокова Е.А., Борщевская Ю.М., Коровина Е.А., Терёхина А.Е. Педагогический менеджмент как технология управления образовательным процессом. Проблемы современного педагогического образования. 2016. №53-11. С.180-186.

© Челнокова Е.А., Григорян Н.М., 2017