

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



МОНОГРАФИЯ



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
им. ЛОМОНОСОВА

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ

МОНОГРАФИЯ



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2023

УДК 005.95/96
ББК 65.291.6-21
У67

Управление персоналом: актуальные проблемы профессионального становления: монография / под общ.ред. научного совета МИПИ им. Ломоносова. – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023. – 80 с.

ISBN 978-5-00234-010-1

DOI 10.58351/M231009.2023.37.37.001

<https://disk.yandex.ru/d/VdgCb1pNr6H3uQ>

Рецензенты:

Романов П.И., д.т.н., проф., директор НМЦ Координационного совета Минобрнауки России, Почетный работник ВПО РФ, аккр. эксперт Рособрнадзора (гос. аккредитация образовательных учреждений и научных организаций), эксперт Совета по образовательной политике Комитета по образованию Правительства СПб, эксперт рабочей группы по развитию проф. образования в нац. системе квалификаций Нац. совета при Президенте РФ
Богданов А.В., директор департамента специальных программ администрации Губернатора Архангельской области Правительства Архангельской области

Информация об авторах:

Ковтун Е.А., *Удалов Д.Э.* (глава 1); *Самсонова Е.В.*, *Терентьев А.В.* (глава 2); *Казакбаева Г.М.*, *Фаизова Д.Д.* (глава 3); *Патутина Е.С.* (глава 4); *Былков В.Г.* (глава 5); *Берестовская Л.П.* (глава 6); *Тарасенко Н.И.*, *Улубекова Д.Р.*, *Шумова А.Л.* (глава 7); *Помыткина Т.Е.*, *Вилкина Е.В.*, *Иккерт Э.С.* (глава 8); *Помыткина Т.Е.*, *Штернис Т.А.*, *Селин И.И.* (глава 9); *Решетникова А.И.* (глава 10)

Информация об издании предоставлена в систему eLibrary.ru – по договору 949-12/2022К

Электронная версия опубликована и находится в свободном доступе на сайте: www.spbipi.ru

В монографии исследуются современные вопросы управления персоналом с позиций актуальных проблем профессионального становления специалистов во время их обучения и повышения квалификации. В основу исследования положен анализ социальных и правовых характеристик профессиональной деятельности. Интерес для читателя представляют разделы с примерами практической реализации представленных теоретических положений. Адресовано руководителям организаций и кадровых служб государственного и частного сектора.

ISBN 978-5-00234-010-1



9 785002 340101 >
ISBN 978-5-00234-010-1

Коллективная монография

Подписано к изданию с оригинал-макета 09.10.2023.

Формат 60x84/8. Гарнитура Time New Roman.

Усл.печ.л.4,3. Объем данных 12Мб. Тираж 500 экз.

Международный институт

перспективных исследований им. Ломоносова

197348, Санкт-Петербург, Коломяжский пр.,

Бизнес-центр Норд-Хауз, info@spbipi.ru

©МИПИ им. Ломоносова, 2023

©Коллектив авторов, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
-----------------------	---

РАЗДЕЛ 1

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	7
--	---

Глава 1 Социально-правовая характеристика трудовой деятельности.	8
---	---

Глава 2 Совершенствование правовых основ дисциплины труда.	15
---	----

Глава 3 Профессиональные ценности как культурное и социальное явление	24
---	----

РАЗДЕЛ 2

О СООТНОШЕНИИ КАТЕГОРИЙ "ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ", "ТРУДОВОЙ" И "КАДРОВЫЙ" ПОТЕНЦИАЛЫ	31
---	----

Глава 4 Основные подходы к трактовке понятий «трудового потенциала» и «человеческого потенциала» как основы качества рабочей силы в трудах отечественных и зарубежных ученых.	32
---	----

Глава 5 О соотношении категорий "кадровый" и "трудовой" потенциал.	43
--	----

РАЗДЕЛ 3

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ	47
--	----

Глава 6 Исследование профессиональной мотивации студентов (на примере педагогического вуза).	48
---	----

Глава 7 «Мозаика лидерства» в профессиональных компетенциях специалистов.	54
Глава 8 Трудности прохождения первичной аккредитации специалистов.	58
Глава 9 Проблема синдрома эмоционального выгорания у врачей первичного звена.	62
Глава 10 Дополнительное образование как фактор социально-профессиональной адаптации сотрудников органов внутренних дел в обществе риска.	67
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	71
СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ	73



ВВЕДЕНИЕ

В монографии исследуются вопросы управления персоналом с позиций актуальных проблем профессионального становления специалистов во время их обучения и повышения квалификации. В основу исследования положен анализ социальных и правовых характеристик профессиональной деятельности, которому посвящен первый раздел монографии «Социально-правовая характеристика профессиональной деятельности». В разделе рассматриваются теоретические концепции, определяющие понятие «деятельность» в рамках предмета изучения блока гуманитарных, социально-экономических, психологических и правовых наук, на основе соотношения деятельности человека и трудовой деятельности, осуществления профессиональной деятельности и деятельности носящей правовой характер. Авторы разрабатывают свои предложения по укреплению трудовой дисциплины на основе учета факторов, влияющих на ее состояние, за счет совершенствования правовых основ дисциплины труда. Авторы привлекают внимание к ценностной проблематике и ставят вопрос о существовании профессиональных ценностей как самостоятельного уровня ценностей. В разделе показано, что профессиональные ценности представляют собой разновидность групповых ценностей, а их специфика всегда будет обусловлена спецификой конкретной профессии.

Второй раздел посвящен исследованию соотношений категорий «человеческий», «трудовой» и «кадровый» потенциалы. Раздел так и называется: «О соотношении категорий «человеческий», «трудовой» и «кадровый» потенциалы». В разделе рассматриваются определения и подходы к использованию упомянутых выше понятий в российской и зарубежной литературе, определяются их сущность и основные характеристики в рамках системной типологии, выявляются основные подходы к трактовке исследуемых понятий и их содержательное наполнение. Предлагается методика оценки качества трудового потенциала на основе применения индексного метода, которая позволит учитывать его специфические черты. В свою очередь предлагается рассматривать кадровый потенциал, как разновидность трудового.

Третий раздел монографии посвящен роли профессионального обучения как фактора повышения эффективности работы организации. Исследование проводится с привязкой к конкретным примерам и профессиям. Так показано, что:

- - исследования профессиональной мотивации у студентов первого курса педагогического университета определяют задачи педагогического вуза по повышению профессиональной мотивации студентов,
- - пациентоориентированный подход к оказанию медико-санитарной помощи ставит новые задачи для подготовки специалистов и их самообразования в части работы в междисциплинарных командах и принятию на себя роли лидера,
- - анализ трудностей прохождения первичной аккредитации специалистов приводит к выводам о необходимости серьезных изменений всей системы подготовки и повышения квалификации медицинских работников с целью достижения современных мировых требований, предъявляемых к медицинским специалистам,
- - исследования периода пандемии COVID – 19 выявили проблемы синдрома эмоционального выгорания у работников амбулаторно – поликлинических учреждений, с которыми столкнулось практическое здравоохранение, что в свою очередь повлияло на образование кадрового дефицита,
- - в качестве фактора эффективной социально-профессиональной адаптации сотрудников органов внутренних дел выявлены ресурсы дополнительного образования сотрудников.

**СОЦИАЛЬНО-
ПРАВОВАЯ
ХАРАКТЕРИСТИКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**



ГЛАВА 1

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КОВТУН Е.А., УДАЛОВ Д.Э.



На протяжении своей жизни человек, являясь частью общества, совершает определенные действия. Соответственно все действия человека

приобретают социальный характер и могут носить как положительные, так и отрицательные последствия для лица их совершающего.

Психология является, важнейшим элементом в формировании личности каждого человека. Так же не вызывает сомнения и влияние психологии как науки на формирование профессиональных знаний будущего специалиста в сфере управления персоналом, необходимых ему для создания благоприятных условий, реализации трудовых отношений на предприятии.

Любой вид деятельности, осуществляемой человеком, подлежит определенному регулированию, посредством социальных регуляторов общественных отношений, таких как нормы морали, обычаи, религиозные нормы, правовые нормы. В большей степени, вопросы регулирования относятся к профессиональной деятельности, в частности деятельности психолога (психолога организации).

Актуальность рассматриваемой темы, выражается в том, что профессиональная деятельность должна осуществляться ее участниками добросовестно и с соблюдением правил и норм, устанавливаемых соответствующими нормативно-правовыми актами. В особенности это относится к сотрудникам организации задействованными в управлении и формировании трудового коллектива, так как благоприятный психологический климат способствует нормальному трудовому процессу [8, с. 180].

По мнению П.И. Пидкасистого – психология профессиональной деятельности, может быть определена как научная дисциплина, изучающая психологические закономерности взаимодействия субъекта труда, средств (орудий), содержания (процесса), условий и организации деятельности, особенностей формирования личности профессионала и взаимной адаптации человека и орудий труда [5, с. 207].

Психологии как науке свойственно соотношение с различными феноменами общественных отношений:

- экономических,
- политических,
- нравственных,
- правовых
- и т.п.

Соответственно профессиональная деятельность психолога должна основываться на использовании достижений различных наук, в частности гуманитарных наук, в целях определения влияния конкретных социальных обстоятельств на особенности психологии человека [4, с. 19].

Категория «деятельность» с точки зрения деятельностного подхода считается исходной в системе психологических категорий. Деятельностью называется система различных форм реализации отношений субъекта к миру объектов [4, с. 22-23].

В рамках философских наук деятельность понимается как – структурно и операционально-организованная активность любых систем для достижения определенных целей.

Деятельность, как единый процесс состоит из четырех основных элементов:

- предмет,
- средства,
- цель
- и результат,

которые органически взаимосвязаны между собой в рамках определенного вида деятельности [2, с. 195].

В социально-экономических науках часто, возникает необходимость в сравнении таких понятий как деятельность и труд. Можно согласиться с мнением авторов учебника «Экономика труда», утверждающих, что деятельность это одна из форм существования людей, процесс проявления внутренней (психической) и внешней (физической) активности, направленной на удовлетворение каких-либо потребностей. Другой формой существования людей является бездействие – пассивный процесс, связанный с периодами восстановления работоспособности (сон, отдых), а также с периодами вынужденного (болезнь) или добровольного бездействия [см., например 7, с. 25-30]. Понятие «деятельность» шире понятия «труд». Труд – вид деятельности, но не всякая деятельность является трудом. Деятельность может быть обусловленной и не обусловленной физиологическими потребностями человека, сознательной (осознанной), т.е. осуществляемой на основе внутренне аргументированных побуждений, и инстинктивной (рефлекторной), целенаправленной и бесцельной, созидательной и не связанной с созиданием материальных и духовных благ, разрешенной и запрещенной законом, востребованной и невостребованной обществом или отдельными его членами [12, с. 8-9].

С экономической точки зрения труд – это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей. В тесной связи с понятием «труд» находится понятие «работа». В широком смысле слова, например по словарю С.И. Ожегова – работа означает нахождение в действии, процесс превращения одного вида энергии в другой [14]. Этот термин применяется для характеристики действий:

- машин,
- агрегатов,
- аппаратов,
- животных,

- сил природы (ветра, падающей воды и др.),
- предприятий и организаций.

Все они могут работать, но не могут трудиться. Труд, в силу его осознанности и целенаправленности, является исключительным достоянием человека. Поэтому применительно к людям понятия «труд» и «работа» в большинстве случаев используются как синонимы [12, с. 9].

Труд – основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества. Как отмечают авторы учебного пособия «Экономика и социология труда» – во все времена труд был и остается важнейшим производственным фактором, видом деятельности человека. Трудовая деятельность является ведущей, главной деятельностью человека. Так как в течение жизни в каждый момент человек может находиться в одном из двух состояний – деятельности или бездействия. Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства. Целями могут быть производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также действия управленческих и организационных технологий. При этом неважно, нужен ли производимый продукт человеку для удовлетворения его собственных потребностей. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной: потребности общества ее формируют, определяют, направляют и регулируют [3, с. 23, 27].

Субъектом труда может быть отдельный работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, но является основным компонентом труда как системы. Следовательно, трудовая деятельность – явление социальное. В процессе труда формируются определенная система социально-трудовых отношений, которые являются стрессом общественных отношений на любом уровне (народное хозяйство, регион, предприятие, индивиды). По мнению Н.В. Лясникова, это и есть социальная характеристика труда. Но в основе труда лежат и психологические, и физиологические процессы, поэтому важную роль в решении задач повышения его эффективности играет изучение деятельности и функций человека [3, с. 28].

В рамках психологической науки, трудовая деятельность характеризуется как:

- физическое или интеллектуальное напряжение;
- целенаправленная ориентация в контексте задания, имеющего временные или пространственные ограничения;
- получение дохода и обеспечение существования;
- обмен труда как товара на заработок в условиях эксплуатации.

Все эти признаки под разным углом отражают выполняемую деятельность и соотносят ее с трудом. Труд должен быть целесообразной, сознательной деятельностью человека с целью удовлетворения своих материальных, психологических, социальных и духовных потребностей. Важно отметить, что трудовая деятельность, определяет многочисленные роли личности, которые зависят от социальной, экономической, политической и культурной обстановки повседневной жизни. Для каждого человека значимым является осознание вопроса о смысле труда, характере и качестве труда как индивидуального, так и выполняемого в совместной деятельности [1, с. 12].

Как было сказано выше, любая деятельность человека, осуществляется в рамках правовой действительности, или правовой жизни – под которой понимается форма социальной жизни, выражающаяся преимущественно в правовых актах и правоотношениях, характеризующая специфику и уровень правового развития данного общества, отношение субъектов к праву и степень удовлетворения их интересов, закрепленных в юридических правилах поведения (предписаниях) [13, с. 100].

В аспекте юридической науки, деятельность рассматривается с точки зрения соблюдения и реализации участниками общественных отношений своего правового статуса. Р.В. Шагиева, определяет правовую деятельность как социально значимую активность (свободу выбора и свободу самовыражения) которая специально осуществляется субъектами как носителями субъективных прав и юридических обязанностей в различных сферах общественной жизни для удовлетворения их разнообразных потребностей специфическим духовно-практическим способом (в рамках правоотношений) и которая поэтому признается обществом (фактически) и государством (официально, формально – т.е. путем принятия соответствующих нормативно-правовых актов, регулирующих различные виды общественных отношений) правильной, справедливой, а в случае необходимости – дающей возможность вынести решение и вызвать юридически значимые последствия [10, с. 84-85; 11, с. 26-27].

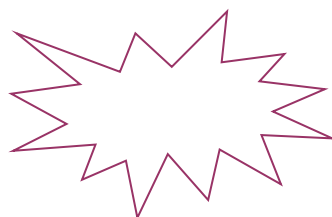
Важнейшая роль в определении правового значения деятельности человека, принадлежит правовому регулированию. Так, Т.Н. Радько, определяет правовое регулирование как особое по форме и по содержанию действие права, осуществляемое через юридические права и обязанности субъектов права, выступающих в качестве субъектов конкретных правоотношений. В этом случае имеет место не просто влияние права, исходящее из его возможности оказывать воздействие на участников общественных отношений, а строго определенное предписание возможного и должного поведения, его предметов и вида [6, с. 146]. В сфере регулирования трудовых отношений, следует согласиться с мнением А.К. Чернявского, утверждающего, что – труд способствует самоидентификации человека,

определению его места в обществе, он выполняет важную социальную функцию. Человек испытывает удовлетворение от востребованности своего труда. Права в сфере труда имеют основополагающее значение для целей обеспечения достоинства и самоуважения людей, влияют на способность в дальнейшем пользоваться и реализовывать другие политические и социальные права. Соответственно человек, должен реализовывать свое право в сфере труда в таких условиях, которые не унижали бы его достоинство, а способствовали наиболее полному и гармоничному развитию личности [9, с. 196].

Целью настоящей работы являлось проведение анализа теоретических положений гуманитарных наук, социально-экономического и правового характера, направленных на изучение смежных областей знаний в области определения значения деятельности для человека, как субъекта общественных отношений. Деятельность человека как определенный процесс, неразрывно связана с трудовой деятельностью, профессиональной деятельностью в различных отраслях экономики, поведением человека, в аспекте соблюдения им правовых предписаний, регламентирующих его поведение во всех сферах общественных отношений.

Изучение процессов деятельности очень важно в таких науках как психология, экономика, юриспруденция, а комплексном значении данный вопрос рассматривается с точки зрения организации производства и находит свое практическое применение при осуществлении управления персоналом организации или предприятия. При реализации принципов обеспечения благоприятного социально-психологического климата в коллективе, соблюдения принципов организации и нормирования труда, гарантировании и соблюдении прав, в частности трудовых и социальных прав человека.

Материалы, содержащиеся в данной главе, могут быть полезны как в теоретическом – образовательном процессе, так и в практической деятельности специалистов по работе с персоналом.



1. Корнеенков С.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учеб. пособие для бакалавриата и специалитета / С.С. Корнеенков. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 304 с.

2. Лебедев С.А. Философия науки: краткая энциклопедия (основные направления, концепции, категории). Научное издание / С.А. Лебедев. – М.: Академический Проект, 2008. – 692 с.

3. Лясников Н.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2017. – 280 с.
4. Общая психология: В 7 т. / Под ред. Б.С. Братуся. Том 1. Соколова Е.Е. Введение в психологию: Учебник для студентов высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 352 с.
5. Педагогика и психология: учебник для бакалавров/под ред. П.И. Пидкасистого. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. – 724 с.
6. Радько Т.Н. Теория функций права: монография. – Москва: Проспект, 2015. – 272 с.
7. Толочек В.А. Психология труда: Учебное пособие. – 3-е изд., доп. – СПб.: Питер, 2019. – 480 с.
8. Удалов Д.Э., Ковтун Е.А. Организационно-правовые основы обеспечения профессиональной деятельности психологической службы // Путеводитель предпринимателя. 2018. № 39. С. 178-189.
9. Чернявский А.Г. Права человека в России: учебник / А.Г. Чернявский, Л.Ю. Грудцына. – Москва: ЮСТИЦИЯ, 2019. – 460 с.
10. Шагиева Р.В. Концепция правовой деятельности в современном обществе. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2005. – 312 с.
11. Шагиева Р.В. Человек в правовой сфере: личностно-деятельностный подход: монография / Р.В. Шагиева, В.Н. Казаков. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 208 с.
12. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата / под общей ред. М.В. Симоновой. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 259 с.
13. Юридический энциклопедический словарь / под ред. А.В. Малько. – 2-е изд. – Москва: Проспект, 2017. – 1136 с.
14. Толковый словарь Ожегова С.И. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru>, (дата обращения, 23.04.2023 г.).
15. Ковтун Е.А., Удалов Д.Э. Социально-правовая характеристика трудовой деятельности // Социально-экономические и гуманитарные науки: сборник статей международной научной конференции (Санкт-Петербург, Апрель 2020), СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», - 2020. С.44-48

ГЛАВА 2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВЫХ ОСНОВ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

САМСОНОВА Е.В., ТЕРЕНТЬЕВ А.В.



IMPROVING THE LEGAL FOUNDATIONS OF LABOR DISCIPLINE

Аннотация и тезисы на русском языке.

Современная юридическая наука в числе задач, стоящих перед современным обществом, уделяет значительное внимание разработке теоретических проблем дальнейшего укрепления дисциплины и совершенствования организации труда. Авторы данной главы попытались внести свои предложения по укреплению трудовой дисциплины на основе точного и полного учета факторов, влияющих на ее состояние.

Основополагающими элементами регулирования трудовых отношений является взаимообусловленная система прав и обязанностей сторон трудового договора, в которой определяются функции и ответственность в случае его нарушения или других непредвиденных ситуаций. Предмет трудовых отношений и установленный трудовой договор, в частности, реализуется через реализацию прав и обязанностей сторон в жизни. Благодаря установленной двусторонней ответственности сторон достигаются установленные цели и задачи трудовых отношений, гарантируется соблюдение установленных правил и обязательств, а также соблюдаются интересы каждого участвующего лица.

На данный момент соблюдение требований трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка организации обусловлено несколькими ключевыми факторами. Необходимо повышать внутреннюю трудовую мотивацию и условия труда, способствующие активной практической деятельности и эффективному выполнению профессиональных задач. Следует отметить, что в рамках повышения производительности труда трудовая мотивация связана с психологическими и моральными элементами воздействия участников производственного процесса, в том числе посредством моральных и правовых средств поощрения сотрудников, предоставления льгот и т.д.

Например, в условиях функционирования системы органов внутренних дел Российской Федерации существует своя система поощрений и наказаний, соответствующая конкретным условиям труда и профессиональной деятельности. Сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, помимо трудового законодательства, в своей служебной деятельности руководствуются уставами, приказами, актами и другими локальными внутренними нормативными актами, обеспечивающими специфику правоохранительной направленности. Кроме того, трудовая дисциплина в рамках этой системы регулируется дополнительными положениями и уставами, которые обеспечивают специфику служебной дисциплины в соответствии с требуемыми условиями труда.

На сегодняшний день наиболее проблемными вопросами являются вопросы, касающиеся халатности и невыполнения последовательных решений, формального подхода к исполнению служебных обязанностей, снисходительного подхода к профессиональной деятельности и других дисциплинарных проступков в условиях работы. Основываясь на использовании информационных системно-программных устройств, можно визуально отслеживать реальные показатели дисциплинарной политики организации, эффективность и качество применяемых мер, функции и ценности трудовой деятельности в реальной действительности.

The fundamental elements of the regulation of labor relations are the mutually conditional system of rights and obligations of the employment contract party's employment contract, which defines the authorized functions and responsibility in case of its violation or other unforeseen situations. The subject of labor relations and the established labor contract, in particular, is implemented through the implementation of the rights and obligations of the parties in life. Due to the established bilateral responsibility of the parties, the established goals and objectives of labor relations are achieved, compliance with the established rules and obligations is guaranteed, and the interests of each participating person are respected.

At the moment, compliance with the requirements of labor discipline and internal regulations of the organization is conditioned by several key factors. It is necessary to increase internal work motivation and work conditions that contribute to active practical activity and effective performance of professional tasks. It should be noted that within the framework of improving human performance, work motivation is associated with psychological and moral elements of the impact of participants in the production process, including through moral and legal means of encouraging employees, providing preferential benefits, etc.

For example, in the conditions of functioning of the system of internal affairs bodies of the Russian Federation, there is its own system of incentives and penalties, according to the specific conditions of labor and professional activity. Employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation, in addition to labor legislation, in their official activities are guided by charters, orders, acts and other local internal regulatory acts that ensure the specifics of law enforcement orientation. In addition, labor discipline within this system is regulated by additional regulations and charters that ensure the specifics of service discipline in accordance with the required working conditions.

According to its structural and logical content, labor discipline can be defined in several alternative variations. Discipline can act as a subgroup of public relations

in the conditions of a certain organization related to the distribution of the rights and duties of employees and employees, with the establishment of a measure of responsibility and interrelationships on the performance of professional labor duties. Also, in terms of its content, discipline can act as a function of a social system aimed at increasing the motivational and labor component, which has an incentive function for the conscientious fulfillment of tasks. An additional element of labor discipline is the punitive function of labor relations, where each employee bears the appropriate type of responsibility for violation of labor regulations. Thus, to characterize the discipline of labor in a narrowly focused interaction is illiterate from the point of view of labor legislation and legal support of labor relations. Whereas this concept has separate elements of its content that allow it to function in conditions of global and completely different labor relations, as well as to preserve the interests of the persons involved, regardless of the situations that arise.

Labor discipline is defined as a set of internally determined rules and regulations that are established by the employer in relation to employees and employees [1,145]. The consolidation of these labor rules is carried out through the conclusion of contracts, agreements, instructions and other local acts of the will of the employer, the purpose of which is to maintain a certain order and hierarchy, to ensure the conditions of labor protection and corporate ethics, as well as the optimization of production processes. The rights and obligations of the parties within the framework of labor relations are conditioned by the constitutionally established principles of respect for human and civil rights and freedoms, decent life support, as well as the right to freedom of choice for work and occupation.

On the basis of regulatory legal acts, as well as other norms and requirements of state regulation, it is possible to identify several key responsibilities of employees within the framework of labor discipline:

- conscientious performance of established tasks and works, support and compliance with the requirements of job descriptions and regulations;
- compliance with the terms of the employment contract and collective agreement, as well as other internal rules;
- passing specialized inspections and advanced training in accordance with the position and work responsibilities;
- compliance with the requirements of labor protection, civil defense and fire safety, mandatory to ensure occupational safety at the enterprise;
- compliance with internal regulations and corporate ethics;
- careful attitude to corporate property and taking measures for its safety.

The legally established definition of labor discipline is contained in Article 189 of the Labor Code of the Russian Federation ¹, which defines labor discipline as "mandatory for all employees to obey the rules of conduct defined in accordance with this Code, other federal laws, collective agreements, agreements, local regulations, employment contract." Also, the legislator notes that the creation of conditions for the full and high-quality performance of labor duties is created exclusively by the employer providing jobs and conditions of activity. Also, at the legislative level, mandatory compliance with the labor regulations provided for a clear delineation of the authorized functions and tasks of employees is established. When applying for a job, each employee undergoes a mandatory preliminary check and familiarization with internal local requirements and acts.

The internal labor regulations establish:

- the main list of rights and obligations of employees and employers in the course of performing professional tasks;
- basic working conditions and work and rest regime;
- conditions for the provision of incentives for the successful performance of work duties;
- conditions of employment, transfer to another position, or dismissal of an employee;
- the procedure for imposing and penalties for violations of internal regulations, labor discipline requirements and working conditions [2,140].

According to the requirements of the industry fundamentals, it is allowed to introduce other mandatory requirements due to the peculiarities of professional activity and corporate etiquette.

According to Vladimir Putin, it is necessary to completely change the entire functionality of state control over business activities in Russia and raise the indicators, and this is due to the dishonesty of some entrepreneurs.

To date, the issues of labor discipline and internal labor regulations are sufficiently standardized, according to generally accepted norms and requirements for the performance of tasks. In many enterprises, the established requirements violate the constitutional rights and freedoms of man and citizen, significantly infringing on their rights and opportunities. Consequently, the normative and legal interpretation of

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // РГ РФ от 31 декабря 2001 г. № 256.

the terminological meaning and legal meaning of this concept should reflect the current conditions and requirements for the implementation of labor relations within the framework of professional labor duties.

In the modern world, the concept of "enterprise" is being rethought, and this is due to the possibility of digital transformation. That is, there are some companies /firms / enterprises that do not produce a specific product. That is, the founders are engaged in the fact that they actually combine the work of other people. For example, this is the giant "Uber", which does not own cars, etc., but simply performs a financial function and the function of ensuring the life of the organization.

Self-employed persons, such as "freelancers", entrepreneurs and independent contractors, are responsible for the rational use of their time, compliance with deadlines and quality performance of work. The discipline required to succeed in the field of the self-employed depends entirely on them.

The strategy for maintaining labor discipline in the self-employed sector should include the following steps:

1. Setting clear and achievable goals: Self-employed people should set clear, concrete, measurable and achievable goals for their work. This step is very important because it helps to prioritize the workload, maintain concentration and measure progress.

2. Creation of own system of measurement and accounting of working time. Individual entrepreneurs should keep track of their working hours and keep records of the time spent on each project.

3. Integration of interaction through mentoring or peer support: Self-employed individuals should seek the help or support of colleagues in order to achieve their goals.

4. Invest in self-care to maintain productivity. Productivity is crucial in the self-employed sector; however, burnout and stress can occur, leading to reduced concentration and engagement.

Summarizing the above, maintaining labor discipline in the self-employed sector is important to ensure productivity, profitability and success. The self-employed can implement a strategy of maintaining work discipline by setting achievable goals, measuring and recording working hours, integrating responsibility through mentoring or peer support, and investing in self-care.

Therefore, to solve this problem, I propose to introduce a number of special rules governing the accounting of working hours, accountability to your mentor, as well as deadlines for certain tasks or works related to the professional activities of the self-employed. It is also worth regulating the professional competence of the self-

employed, determining whether they have the right to engage in a particular activity. We are talking about the fact that sometimes the self-employed simply do not have this or that knowledge in the field in which they do the work, and often the client is given a poorly executed order. In this regard, I propose to tighten the selection of candidates in a particular field of activity by testing knowledge in the field of their work.

The self-employed must be diligent and self-disciplined in allocating their working time, prioritizing work and meeting deadlines. They must have a high level of organization and focus to ensure the successful completion of the project, be dedicated to their work and set realistic expectations for themselves and their clients.

Одна из проблем работы на себя заключается в том, что может отсутствовать внешняя подотчетность. Поэтому профессионалы, работающие на себя, должны создать структуры и системы, которые позволят им отчитываться за достижение поставленных целей. Это могут быть регулярные встречи с наставником или тренером, определение целей, разработка системы учета рабочего времени и обращение за поддержкой к коллегам.

One of the problems of working for yourself is that there may be a lack of external accountability. Therefore, self-employed professionals should create structures and systems that will allow them to be accountable for achieving their goals. These can be regular meetings with a mentor or coach, setting goals, developing a system of time tracking and seeking support from colleagues.

In this regard, as E. A. Mzhavanadze points out, in the context of regulating the work of remote workers, traditional ways of monitoring the performance of their work duties need to be rethought [3, 85].

It is also possible to highlight the problem of non-participation of remote workers in social partnership, in connection with this problem, I propose to introduce a special rule on the specifics of the implementation of remote workers of their collective rights, as well as on the protection of these rights by trade unions, since this is a gap in our legislation.

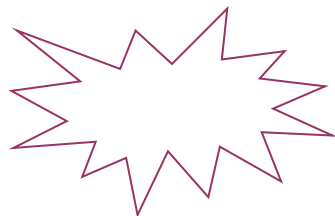
Maintaining labor discipline in self-employment is not just about completing a task. We are talking about creating reliability and trust with customers, striving to create a reputation for a person who performs work efficiently and on time.

Thus, the order of performance of labor functions and duties of an employee is an important legal element in the regulation of labor relations. It is important to ensure compliance with the statutory requirements on remuneration, decent working conditions and respect for the interests of the employee. Employers often abuse their official position for personal purposes, and employees do not have the opportunity to influence their decisions. We believe that the resolution of this situation is possible with the introduction of additional control and supervisory functions of state bodies

and departments that would monitor full compliance with labor discipline and labor relations in the company. In this case, the standardization of labor legislation is an obligatory element of the system of state regulation of labor relations, which ensures the completeness and comprehensiveness of the legal aspect in question in the practical implementation of the interests and functions of labor workers. Without standard conditions for the formation of labor legislation, it is impossible to ensure the full range of legal interests of the parties in organizations and enterprises performing labor functions in completely different directions. In our opinion, standardization is a necessary way of regulating labor relations at the federal and regional levels, however, requiring specific improvements according to the specifics of local labor activity in specific labor enterprises.

As an alternative and rather promising tool for increasing the effectiveness of disciplinary responsibility of employees in the field of labor relations, we can highlight the importance of modern information technologies and databases as systematizing elements of labor activity. At the present stage, databases in the regulation of labor relations include information sources, labor disputes, labor contracts and internal local acts, labor statistics indicators that have a digital expression. Thus, due to the large-scale voluminous material on the sources of labor regulation, a full-fledged regulatory analysis of existing law enforcement and practical problems is not possible, which misses hidden patterns and real-world problems. Thus, thanks to the activation and actualization of the modern material and technical base, it is possible to improve national economic affairs and priority areas, including taking into account the modernization of technological progress. Thus, labor discipline can be defined as the procedure for the formation and functioning of the obligations of employees and employees of enterprises, organizations and institutions, according to established labor relations, the procedure for performing their professional tasks, measures and functions of labor provision and protection of the interests of labor participants aimed at the successful functioning of labor activity in compliance with the bilateral obligations of the parties.

To date, the most problematic issues are issues regarding negligence and non-fulfillment of consistent decisions, a formal approach to the performance of official duties, a lenient approach to professional activity and other disciplinary offenses in the conditions of work. Based on the use of information system-software devices, it is possible to visually monitor the real indicators of the disciplinary policy of the organization, the effectiveness and quality of the measures used, functions and values of labor activity in actual reality.



1. Черняева Д.В., Дарбинян Т.А. (2018). Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении. Журнал российского права, (4 (256)), 140-149.

2. Дарбинян Т.А. (2018). Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника. Актуальные проблемы российского права, (7 (92)), 145-152.

3. Мжаванидзе Э. А. Контроль дистанционного работника: постановка вопроса // Право и государство: теория и практика. 2016. № 1. С. 85.

4. Самсонова Е.В., Терентьев А.В. Совершенствование правовых основ дисциплины труда // Joint innovation-Joint development: сборник статей I Foreign International Scientific Conference (Gingdao (China), Июнь 2023, СПб.: ГНИИ «Нацразвитие» - 2023

ГЛАВА 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ КАК КУЛЬТУРНОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

КАЗАКБАЕВА Г.М., ФАИЗОВА Д.Д.



В эпоху тотальной технологизации, цифровизации, в эпоху симулякров наступил момент снова обратиться к ценностям. Ключевые позиции в управлении постепенно занимают люди, чье взросление пришлось на сложные 90-е годы, время правового и нравственного нигилизма; подрастает поколение, имеющее весьма скудный жизненный опыт вне виртуальной реальности. Сейчас сложно предсказать все социально-психологические последствия внедрения информационно-технологических новшеств, так как информатизация меняет систему человеческих ценностей. Технологизация, обеспечивая управляемость и предсказуемость многих социальных процессов, одновременно выхолащивает из них гуманистический смысл.

Поэтому важно обратить внимание на те профессиональные сферы деятельности, в которых моральный фактор всегда имел особое значение – медицину, педагогику, социальную работу, на их профессиональные ценности.

Ценности как регуляторы деятельности, как значимые характеристики объектов, как объект деятельности группы проявляют себя в разных сферах человеческой деятельности, в том числе, в сфере профессий. Западная и российская (берущая свои истоки в советской) традиции по-разному трактуют понятие «профессия», многие определения слишком широки или метафоричны. Р.Тоуни называет профессию силой, способной поставить индивидуальные интересы на службу сообществу, Т. Парсонс относит ее к социальной группе, обеспечивающей хрупкий баланс сил во взаимосвязанной системе капиталистической экономики и рационально-правового социального порядка [1].

В обыденной жизни мы употребляем понятие «профессия» достаточно широко, подразумевая под этим то, что дает нам средства к существованию: «род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний и умений, опыта, позволяющих квалифицированно выполнять данный вид работ» [2]. Педагогический словарь трактует профессию как вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, которые приобретены в результате целенаправленной подготовки. Профессия отражает способность человека к выполнению конкретных функций в системе общественного разделения труда и является одной из основных качественных характеристик его как работника [3].

Но буквальное значение этого слова в переводе с латинского языка – «объявление о своей профессии». То есть, в отношении ряда профессий

обнародование своих знаний, умений и навыков приобретает дополнительные смыслы. Не всякий род занятий формирует и артикулирует свою идеологию, свою систему профессиональных ценностей, этический кодекс. Эти явления приобрели актуальность только для тех разновидностей трудовой деятельности, которые отнесены к профессиям в западной традиции: прежде всего, врачи, юристы, учителя. Именно профессия (profession), а не род занятий (occupation) или квалификация (background) характеризуется претензией на особую роль в социуме, в жизни каждого человека. Иными словами, западная традиция объявляет профессией только такой вид трудовой деятельности, где важны именно внутренние регуляторы деятельности специалиста, обеспечивающие кредит доверия профессионалу (вкуче с сильным и активным профессиональным сообществом), и при этом важно, чтобы профессиональные ценности были интериоризированы в систему его ценностей. Именно такой подход к профессии вызвал к жизни дискурс о профессиональных ценностях.

Как писал П.Сорокин, именно ценность, наделение ценностью, значимостью позволяет рассматривать то или иное явление как социокультурное, в отличие от биологического. Приобрести ценность – значит стать социально значимым [4, С.191-192].

Ряд ученых полагает, что есть нечто важное и значимое для мира профессий и занятости в целом, и это формирует отдельный уровень ценностей.

По мнению Э. Гринвуда, одного из авторитетных ученых, занимавшихся социологией профессий, ценности профессиональной группы – это ее базовые и фундаментальные убеждения, бесспорные предпосылки, являющиеся основой существования группы и ее культуры, в числе которых:

- ценность услуг, оказываемых профессиональной группой обществу;
- профессиональный авторитет и монополия услуг;
- ценность рациональности, то есть, приверженности объективной истине в области теории и технологии.

Профессиональные ценности объясняют смысл существования профессии и принимаются профессионалами «на веру» [5, С.52]

По мнению А.Б. Бакурадзе, профессиональные ценности представляют собой ориентиры, являющиеся основой выбора, освоения и выполнения работником своей профессиональной деятельности, при этом они рассматриваются как специфические ценности конкретной профессии [6 С.19].

В качестве профессиональных ценностей выделяют:

- человека-носителя профессии
- профессиональные знания
- отношения, возникающие в процессе профессиональной деятельности [6 с. 22-23]

Когда мы говорим о профессиональных ценностях, очень трудно уловить их специфику, то, что характеризует именно этот уровень ценностей, потому что в попытке дать определение ценностям профессии всегда есть опасность «съезжания» к ценностям вообще, либо подведения их под специфику конкретной профессии – врача, учителя, бухгалтера, государственного служащего и т.д. То есть, определение профессиональных ценностей будет либо слишком широким, либо слишком узким, либо сведенным к перечислению их функций.

Поэтому закономерен вопрос: а существуют ли особенности, выделяющие профессиональные ценности в качестве отдельного уровня ценностей?

Профессиональные ценности входят как элемент в профессиональную этику и идеологию, формируясь в определенной социокультурной среде, они опосредуют содержание и результаты трудовой деятельности человека, то есть влияют на то, что мы делаем и что в результате хотим получить. Это такие же ценности, только действующие в профессиональной сфере человеческой деятельности, там, где люди добывают себе средства к существованию и где происходит их самореализация, поэтому все теоретические положения, релевантные для ценностей вообще, являются таковыми и для профессиональных ценностей. Специфика их обусловлена исключительно реалиями конкретной профессии.

Вопросы, которые возникают перед исследователем как ценностей вообще, так и профессиональных ценностей, те же самые: например, как возникают, как формируются, развиваются и функционируют. Таким образом, профессиональные ценности – это нечто важное, значимое, отобранное под определенным углом зрения, обусловленном спецификой профессии, значимое лишь в определенном контексте, это разновидность групповых ценностей, социальный конструкт, актуальный для определенного вида деятельности или социальной группы.

Ю.В. Назарова в своей статье обрисовала основные проблемы, характеризующие современное состояние изучения профессиональных ценностей в российской науке, а именно:

- проблемы определения ценностей,

- мониторинга,
- систематизации,
- а также внедрения их в этические кодексы.

Автор приходит к выводам, что современная аксиология профессий принимает более утилитаристский, практико-ориентированный характер, и это, несомненно, сказывается на определении профессиональных ценностей, а проблема определения, в свою очередь, тесно связана с вопросами типологизации профессиональных ценностей и их функциональным анализом [7, с. 21-22].

По мнению Ю.В. Назаровой, профессиональные ценности, с одной стороны, имеют неизменное, постоянное содержание, определяемое этической категорией блага и общекультурных добродетелей, с другой стороны, определяются целями и реальными проблемами профессиональных сообществ, а значит, ситуативны и вариативны, непостоянны и специфичны. Алгоритм определения вариативного содержания ценностей должен быть основан:

- на аксиологическом тестировании представителей профессиональных сообществ,
- анализе конфликтных и кризисных ситуаций,
- анализе соотношения профессиональных ценностей и оппозиционных ценностей профессии.

Изучение их важно для написания реально «работающих» этических кодексов [7, с. 24].

Функции ценностей вообще и функции профессиональных ценностей одинаковые, формируют

- профессиональную этику и идеологию,
- профессиональные нормы и кодексы,
- идентичность,
- социальный образ профессии.

Они незаменимы в процессе становления профессионала, раскрывают смысл существования профессии, формируют профессиональный образ мира, особенности профессионального мышления, мотивации.

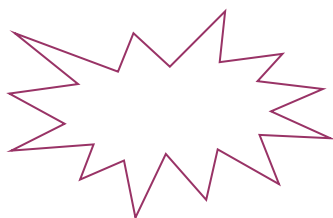
Для каждой конкретной профессии важно выяснить, почему, каким образом, при каких обстоятельствах ее профессиональные ценности выделились в отдельное явление, почему что обусловило выбор именно такого «комплекта». В каких-то случаях они будут тесно взаимоувязаны с целями профессии, в каких-то случаях с деятельностью и ценностями

основоположников профессии (если таковые имеются). В любом случае формирование профессиональных ценностей тесно связано с процессом формирования самой профессии.

Еще один аспект в исследовании профессиональных ценностей нам представляется значимым, когда мы говорим о регуляторах профессиональной деятельности. Он касается соотношения норм и ценностей. Если речь идет о внутреннем ценностном регулировании, когда человек интериоризирует высокие идеалы своей профессии и старается максимально воплотить их в жизнь, самой профессиональной деятельностью утверждает свои убеждения, то эта ситуация свободы, гуманизма и полного раскрытия творческого потенциала специалиста. Иная ситуация складывается, когда речь идет о внешнем нормативном регулировании, когда норма не осмысливается как внутреннее убеждение и специалист следует ей в каком-то смысле по принуждению, понимая, что она – не его личностный выбор, а требование, (что верно и для неформальных норм). Гуманизма здесь меньше в силу того, что в центр ставится следование норме, а не человеческой свободной воле. По мнению О.В. Аксеновой, профессионально-управленческая сфера может быть жёстко функциональной системой, и соответственно, профессиональные ценности могут стать набором предписаний, направленных на обеспечение прозрачности и эффективности работы сотрудников (замена ценностей нормами) [8, с. 36], а на смену гуманизму придет технократизм.

Профессиональные ценности помогают объяснить, что означает профессионализм в конкретном виде профессиональной деятельности, раскрываются его сущность. Так же, как общечеловеческие ценности помогают раскрыть сущность человеческого, профессиональные ценности помогают понять, что значить быть профессионалом.

Таким образом, профессия – это всего лишь поле применения ценностей, одна из многочисленных сред их действия. Профессиональные ценности всегда тесно связаны им именно с конкретной профессией, а то общее, что можно выделить в составе профессиональных ценностей всех профессий восходит к их общему аксиологическому корню.



1. Ярская-Смирнова Е. Р., Романов П. Антропология профессий, или посторонним вход разрешён. – М.:ООО Вариант, ЦСПГИ. 2011. 356 с.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с.
3. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002. 528 с.
4. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. 543 с.
5. Greenwood. E. Attributes of a Profession // Social Work, Vol.2., July 1957, pp. 45-55.
6. Бакурадзе А.Б. Ценности управления и профессиональные ценности.// Вестник ТвГУ. Серия "Философия". 2017. № 2. С. 19–26
7. Назарова Ю.В. Аксиология профессии: пути определения и реализации современных профессиональных ценностей. // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого. № 3, 2015. С. 20-24
8. Аксенова О.В. К проблемам методологии исследования российского профессионала как субъекта социального действия // Вестник института социологии. 2012. № 5. С. 13-42
9. Казакбаева Г.М., Фаизова Д.Д. Профессиональные ценности как культурное и социальное явление // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие" (Санкт-Петербург, Август 2021). Международная научная конференция "Образование. Культура. Общество", СПб. ГНИИ «Нацразвитие», - 2021. С.267-270

О СООТНОШЕНИИ
КАТЕГОРИЙ
"ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ",
"ТРУДОВОЙ" И
"КАДРОВЫЙ"
ПОТЕНЦИАЛЫ



ГЛАВА 4

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ТРАКТОВКЕ ПОНЯТИЙ «ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА» И «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА» КАК ОСНОВЫ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ТРУДАХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ

ПАТУТИНА Е.С.



В настоящее время многие исследователи и эксперты [4,5,7] аргументируют тот факт, что достижение устойчивого развития от региональной экономики до национальной экономики страны может увеличиваться при помощи «наращивания» трудового потенциала. В случае, если прогрессивная социально – экономическая динамика обеспечивает совместное взаимодействие создание условий формирования и реализации трудового потенциала, то между уровнем накопленного и реализованного трудового потенциала и экономическим ростом, как следствие, наблюдается прямая взаимосвязь.

Основные положения:

- Проведенное исследование, позволило сформировать определения и сущность понятия «трудового потенциала» и «человеческого потенциала», являющиеся одними из базисов формирования инновационной деятельности предприятия, региона, страны, а также ориентирами для внимания со стороны системы управления развитием персонала;
- Тема методики оценки качества трудового потенциала на основе применения индексного метода, недостаточно раскрыта в современной научной литературе, в задачу исследования вошло подробное исследование индексов, входящих в методику.

Введение

Достижение конкурентоспособности и положительной динамики развития предприятий, городов, регионов, страны в целом, можно осуществить при помощи увеличения трудового потенциала и улучшения качества рабочей силы. Если в регионе будет осуществляться комплекс мероприятий по формированию условий и реализации трудового потенциала, то возможен экономический рост и прогрессивная социально – экономическая динамика. В противном случае, по мнению автора [4], в обществе будет наблюдаться значительный уровень напряженности, снижение показателей здоровья населения, снижение рождаемости, повышения уровня миграции и смертности, так как трудовой потенциал населения выступает источником социально – экономического развития региона. Поэтому исследование трудового потенциала как одного из факторов социально – экономического развития является актуальным, особенно в области оценки качества и уровня использования трудового потенциала на региональном уровне.

Результаты

В современной научной литературе экономического направления существуют различные подходы к понятиям «человеческий потенциал» (далее ЧП) и «трудовой потенциал» (далее ТП). Понятие «человеческий потенциал» сформировалось на основе понятий человеческих и трудовых ресурсов. Данное понятие развивалось постепенно, возникло в рамках экономической теории, получило развитие вследствие роста значения человеческого фактора в производстве предприятий. В результате исследований различных авторов было выявлено, что понятие «трудового потенциала» не отражает полностью возможности и результаты человеческой деятельности, появилась потребность в дополнительных исследованиях терминологии по другим наукам: эргономика, психология, медицина, социальная генетика [2,6,7]. Таким образом, для описания человеческих потребностей, способностей, личностных аспектов развития человека, активного участия индивида в социально – экономических процессах предприятия, определения «трудовой потенциал» стало недостаточно. Человеческий потенциал в отличие от трудового потенциала рассматривает население региона или страны в более широком спектре его характеристик, которые могут быть задействованы как в производительной, так иной деятельности.

Анализ литературы показывает, что в понятийно-терминологическом аппарате российской науки и практики существует множество определений терминов «трудовой потенциал» и «человеческий потенциал». Автор отмечает, что само понятие изменяется в процессе подъемов или спадов социально-экономических отношений на уровне государства.

Определения «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал» при всем их сходстве имеют различия, если говорить о качественном наполнении терминов «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал», то эффективнее рассматривать их в рамках компетентностного подхода, с учетом особенностей социально – экономического развития рынка труда. На данный момент, специалисту не достаточно обладать лишь неким, полученным в процессе образования, набором узкопрофессиональных знаний, навыков и умений, необходимо развивать универсальные ключевые компетенции: высокую адаптивность, умение работать в команде, умение учиться, навыки эффективной межкультурной коммуникации, уметь эффективно сотрудничать, обладать стремлением к совершенствованию своего профессионального уровня и как следствие – стратегических бизнес-процессов предприятия. Исследование развития трудового потенциала необходимо проводить на различных

пространственных уровнях, как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровнях.

Обсуждение

В результате анализа было выявлено сходство понятий в части изучения человеческого потенциала наиболее распространено как программно-заданного объекта анализа и действий, чем как объекта научного изучения. Можно обозначить две характеристики трудового потенциала – количественную и качественную. Количественная характеристика – это демографические факторы, интенсивность трудового процесса, а качественная характеристика – это способность трудовых ресурсов производить добавленную стоимость, а также социально-экономические отношения.

В то же время необходимо отметить и существенные различия, характеризующиеся тремя различными подходами к определению категории «трудовой потенциал»: факторный, ресурсный и потенциальный, а также комбинированный подход (как результат слияния факторного и ресурсного подходов).

Например, сторонники [6,7] факторного подхода, характеризуют трудовой потенциал как форму человеческого фактора, не связанную с ресурсными показателями, тем самым проявляя его как активного субъекта производства. Трудовой потенциал определяется как общественная способность к труду, обобщенная стоимость трудовых возможностей человека при социально-экономических условиях в определенный момент времени.

Например, сторонники [2,8] ресурсного подхода, считают трудовой потенциал совокупностью различных социальных ресурсов, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением научно-технического прогресса, которые имеют количественное и качественное значение. В рамках данного подхода понятие «трудовой потенциал» практически отождествляется с его трудовыми ресурсами.

Авторы потенциального подхода включают в понятие «трудовой потенциал» производственный потенциал. То есть понятие «трудовой потенциал» рассматривается как взаимосвязанная совокупность трудовых и материальных ресурсов, обеспечивающих достижения производственных целей. Таким образом, данный подход стирает различия между резервами и факторами производства и личными ресурсами человека.

В современной экономике различают трудовой потенциал работника, трудового коллектива, предприятия, отрасли, региона, страны. Соответственно, авторы применяют различные подходы и методы к оценке понятия «трудовой потенциал». Важно отметить, что во многих исследованиях авторов [2,5,7] трудовой потенциал становится ресурсом человеческого развития. Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов. По нашему мнению, нужно учитывать не только личные качества человека, способствующие созданию чего-то нового, но и его способность объединять все факторы производства в процессе труда, в определенных условиях.

В качестве «рабочего» определения автор дает следующее. *Трудовой потенциал* – функциональная способность, основанная на компетенциях работника, позволяющая их проявлять в соответствующих условиях при наличии мотивации. Как свойство социально – экономической системы потенциал выражается в категориях компонентов этой системы.

Вернемся к термину «человеческий потенциал», например, в зарубежной литературе термин «человеческий потенциал» впервые был использован в работах экономиста Теодора Шульца (Theodore Schultz). За рубежом, чаще всего этот термин не является частью категориального аппарата современных гуманитарных наук и используется для описания группы псевдонаучных подходов к саморазвитию, включающих духовное и психологическое развитие. Таким образом, в отечественной науке, человеческий потенциал рассматривался осмысленно, только по отношению к «большим» социальным системам (предприятие, регион, страна, государство), чем к индивиду или «малой» группе работников.

В современной экономике различают трудовой потенциал работника, трудового коллектива, предприятия, отрасли, региона, страны. В связи с этим, существуют различные методы и подходы к изучению и оценке трудового потенциала. При всем многообразии экономической литературы понятие «трудовой потенциал работника» сводится к индивидуальным свойствам работника по отношению к его производственной деятельности. Трудовой потенциал работника учитывает не только способность к труду, но и отношение к нему работника. Данная категория может являться динамической характеристикой.

Таким образом, в результате проведенного анализа, можно сказать, что понятия трудовой и человеческий потенциал являются достаточно интересными для исследования, мнения о их применимости у разных ученых расходятся, особенно существенные расхождения в определении и применении данных понятий наблюдаются у отечественных и зарубежных ученых.

Авторская позиция состоит в том, что возможности трудовой деятельности определяются компетенциями, мотивацией и условиями их применения, что отличает ее от мнения других авторов и позволяет сформулировать новое определение.

В качестве «рабочего определения» автор дает следующее. *Человеческий потенциал* – интегральная совокупность особенностей, возможностей, интересов, накопленных в процессе обучения и социального взаимодействия, позволяющая реализоваться не только в определенной области (экономики, науки, культуры, искусства, спорта и т.д.).

Рассмотрение трудового потенциала как свойства конкретной социально – экономической системы позволяет проектировать развитие этой системы в совокупности с внешними и внутренними факторами.

Трудовые ресурсы преобразуются в производственную силу человека, предприятия посредством трудового потенциала. По мнению автора, появилась возможность подведения объективной оценки трудового потенциала, благодаря статистическим сборникам информации и автоматизации математических методов. Автор рассматривает основные принципы методики Г.В.Леонидовой [3], следует отметить, что исследовалось население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Объем выборочной совокупности составлял 1500 человек. Тип выборки квотная по полу и возрасту. Методом районирования с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Автор ежегодно проводил опросы, этот процесс очень трудоемкий. Признавая концептуально – методическую значимость существующей разработки, необходимо отметить ряд недостатков рассмотренных подходов. Методика отличается фрагментарностью представленной структурой, внеся автором некоторые изменения в состав показателей оценки трудового потенциала. Методика представлена на Рис.1.

Согласно используемой методике базовыми характеристиками качества трудового потенциала населения являются:

- индекс Социального потенциала I_1 (коммуникабельность, ответственность, культура (внешний вид и ценности), личная свобода (воли), моральный интерес);
- индекс культурно – нравственного потенциала I_2 (независимость, интересы, нравственное чувство, цели, планы, намерения к действию – поведение);

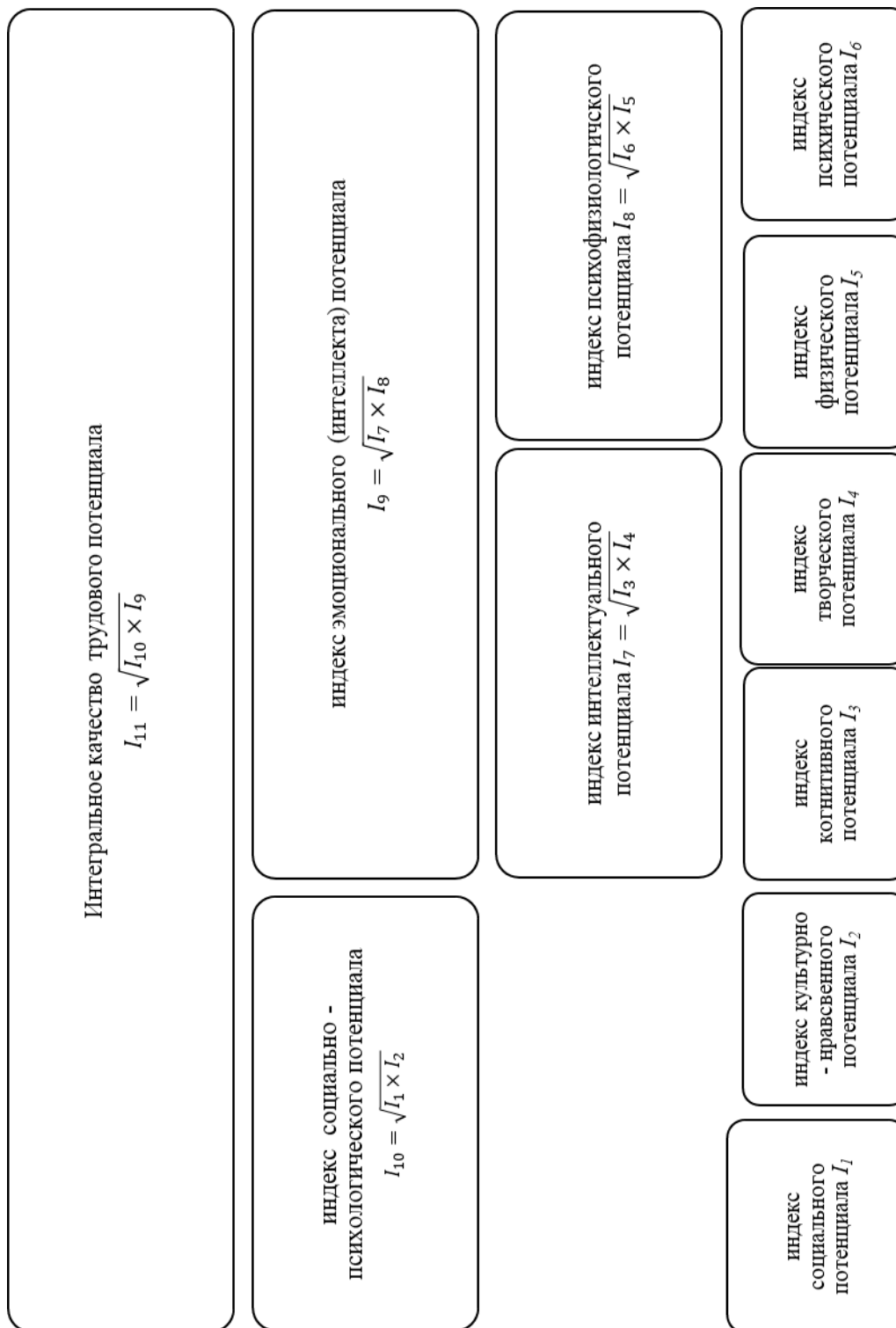


Рис.1 Методика оценки качества трудового потенциала

- индекс Когнитивного потенциала I_3 (творческая деятельность, отношение к обучению, алгоритм обработки информации)

(мышление), оценка об окружающем мире, людях, о себе, стремление к обновлению знаний, умений, навыков, уровень образования);

- индекс творческого потенциала I_4 (отношение к творчеству, занятие творчеством);
- индекс Физического потенциала I_5 (частота и тяжесть заболеваний, самоконтроль ЗОЖ);
- индекс Психического потенциала I_6 (психическая устойчивость, темперамент личности, мотивация, эмоциональные способности).

В дальнейшем индекс Физического потенциала I_5 и индекс Психического потенциала I_6 преобразуются в качестве 2 круга Индекса Психофизиологического потенциала I_8 (формула 4).

Индекс Социального потенциала I_1 и индекс Культурно – нравственного потенциала I_2 преобразуются в качестве 3 круга индекса Социального – психологического потенциала I_{10} (формула 2).

Индекс Когнитивного потенциала I_3 и индекс творческого потенциала I_4 преобразуются в индекс Интеллектуального потенциала I_7 (формула 5).

Индекс Психофизиологического потенциала I_8 и индекс Интеллектуального потенциала I_7 преобразуются в Индекс Эмоционального (интеллекта) потенциала I_9 .

Соответственно, интегральное качество оценки трудового потенциала можно найти по формуле:

$$I_{11} = \sqrt{I_{10} \times I_9} \quad (1)$$

Где, I_{11} – Интегральное качество трудового потенциала;

I_{10} – Индекс Социального – психологического потенциала;

I_9 – Индекс Эмоционального (интеллекта) потенциала.

$$I_{10} = \sqrt{I_1 \times I_2} \quad (2)$$

Где, I_{10} – Индекс Социального – психологического потенциала;
 I_1 – Индекс Социального потенциала;
 I_2 – Индекс Культурно – нравственного потенциала.

$$I_9 = \sqrt{I_7 \times I_8} \quad (3)$$

Где, I_9 – Индекс Эмоционального (интеллекта) потенциала;
 I_7 – Индекс Интеллектуального потенциала;
 I_8 – Индекс Психофизиологического потенциала.

$$I_8 = \sqrt{I_5 \times I_6} \quad (4)$$

Где, I_8 – Индекс Психофизиологического потенциала;
 I_5 – Индекс Физического потенциала;
 I_6 – Индекс Психического потенциала.

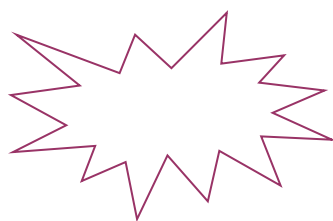
$$I_7 = \sqrt{I_4 \times I_3} \quad (5)$$

Где, I_7 – Индекс Интеллектуального потенциала;
 I_4 – Индекс творческого потенциала;
 I_3 – Индекс Когнитивного потенциала.

Количественные показатели для этих формул могут быть также сформированы экспертами, которые работают на предприятии в сфере управления персоналом. Также автор дает определение эмоциональному (интеллекту) потенциалу – набор черт (характер), способность к конкретным действиям по достижению цели, контролю и управлению эмоциональной жизнью человека, которая нуждается в особенном наборе компетенций, умений и навыков для успешного использования в образовательной и производственной деятельности. При этом интегральным показателем качества трудового потенциала считается социальная дееспособность.

Заключение

Современные исследования потенциала персонала говорят о том, что востребованы следующие компоненты: общие, функциональные, профессиональные, специфические, значимые для организаций, труда работника, категории работников. Востребованность выражается в выделении разных сторон требуемого для компании потенциала работников (профессионального, интеллектуального, инновационного), который потом может выражаться в совокупном трудовом потенциале области, региона или округа (демографический, экономический, образовательно – квалификационный, психофизиологический, инновационный). Таким образом, несмотря на достаточно широкое проведенное исследование в области понятия «трудовой потенциал» и его соотношения с другими понятиями, требуются дальнейшие исследования в данном направлении.



1.Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования[Текст]: Добрынин А.И. // – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

2.Кудрявцева О.В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» – [Текст]: Кудрявцева О.В. //Russian Journal of Agricultural and Socio – Economic Science, 2012. – 33 с.

3.Леонидова Г.В. Рабочие места как неотъемлемая часть здорового образа жизни населения [Текст]: Леонидова Г.В. // Проблемы развития территории. 2018. № 6 (98). 21 с.

4.Римашевская Н.М., Мигранов Л.А., Токсанбаева М.С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов – [Текст]: Римашевская Н.М.// Народонаселение, 2014. № 3 – 101 с.

5.Симонова М.В. Направления мониторинга трудового потенциала для оценки состояния качества рабочей силы [Текст]: Симонова М.В. // Вестник СГЭУ. 2016. № 1 (135).

6.Соболева И.В., Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития – [Текст]: Соболева И.В. // М.: Наука, 2007.- 202 с.

7.Федотов А.А. Качество жизни и человеческий потенциал – сущность и отличия понятий – [Текст]: Федотов А.А. // Народонаселение, 2017. № 2 – 64 с.

8.Якшибаева Г.В Трудовой потенциал эффективность функционирования – [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук (08.00.01) / Г.В. Якшибаева. – Уфа: БГУ, 2001. – 22 с.

9. Патутина Е.С. Основные подходы к трактовке понятий «трудового потенциала» и «человеческого потенциала» как основы качества рабочей силы в трудах отечественных и зарубежных ученых // Наука. Исследования. Практика: сборник статей международной научной конференции (Санкт-Петербург, Апрель 2020), - СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», - 2020. С.215-220

ГЛАВА 5

О СООТНОШЕНИИ КАТЕГОРИЙ "КАДРОВЫЙ" И "ТРУДОВОЙ" ПОТЕНЦИАЛ

БЫЛКОВ В.Г.



Непременным условием повышения эффективности и достижением высокой конкурентоспособности любых социально-экономических объектов признается рациональное использование человеческого фактора, который обозначен в виде трудового потенциала. В научной литературе часто употребляются разнообразные категории, обозначающие человеческий потенциал, используемый в системе производства. В некоторых случаях используют понятие «человеческий потенциал», в прочих «трудовой и кадровый потенциал». Для определения различий между этими дефинициями необходимо выявить условия и факторы, которые воздействуют на их изменение. Следует определить особые параметры и установить характерные условия проявления данного вида категории.

В основе рассмотрения кадрового потенциала безусловно выступает трудовой. Лишь при условии, если индивид (актор) включается в подсистему предприятий и организаций (коллектив), инкорпорируется в кадры, он приобретает особый вид – кадровый потенциал. Проводимые исследования именно данной разновидности трудового потенциала, часто оперируют обобщающими категориями теории трудового потенциала. Именно с этим можно связать тот факт, что многие исследователи рассматривают трудовой потенциал, как кадровый [5,4].

Так В.Н. Батова и В.В. Рассадин определяют кадровый потенциал в виде комплекса физических и духовных качеств человека, которые связаны со способностью получать результаты в соответствующих условиях [1,с.401-405].

Но главное состоит в том, что кадровый потенциал – формируется и реализуется в совершенно иной социально-экономической системе – предприятия. Именно эта система предполагает совершенно иные цели и задачи, допускает наличие более сложной структуры и подсистемы (компоненты), которые могут либо раскрыть потенциал, либо оставить его в неактивном состоянии. Часто компонентный состав предполагает структурную составляющую, квалификационную, личностно-мотивационную и психофизиологическую. Кадровый потенциал представляют, как динамическая система, которая способна к постоянным изменениям в процессе взаимодействия его структурных элементов. При рассмотрении процессов изменений кадрового потенциала упор делается на интенсивность и качество изменений, тогда как в коллективе весь спектр изменений связан с необходимостью достижения целей развития как индивида, так и организационной системы предприятия в целом.

В своих предыдущих работах мы определяли условия рассмотрения трудового потенциала, как сложной социально-экономической и антропологической системы. Главным системным признаком выделен принцип целеполагания [3].

Совершенно справедлив акмеологический подход к развитию кадрового потенциала организаций [2]. Автор предполагает развитие кадрового потенциала лишь по основным видам, таких как количественным и качественным изменениям (обеспечения результативности труда, повышения компетентности), а также структурным и мотивационным, характеризующих кадры предприятия. Очевидно, что развитие кадрового потенциала должно быть основано на концепции управления по целям и управления по компетенциям.

Между тем, следует в первую очередь предусматривать условия интегрирования целей развития субъекта потенциала и организационной системы. При этом необходимо учитывать, что для каждого актора (участника) система управления предприятия предусматривает установление своих индивидуализированных целевых установок в виде КРІ, Системы Сбалансированных Показателей, которые должны взаимоинтегрироваться для достижения целей развития предприятия.

Учитывая, что цели развития коллектива зависят от совокупности внешних и внутренних факторов, поэтому процесс взаимоинтеграции может быть разбалансирован. Во многом декомпозиция целей зависит от стадии развития бизнеса, от форм собственности, уровня рентабельности и конкурентоспособности предприятий. В конечном счете от особенностей кадровой стратегии и политики, корпоративной и организационной структуры.

Итак, как особый вид проявления трудового потенциала, кадровый потенциал предполагает некоторое индивидуальное проявление.

- Во-первых, он предусматривает количественные параметры, которые интегрируют индивидуальный трудовой потенциал работников в единое целое, наделяя данную совокупность синергетическими свойствами.
- Во-вторых, кадровый потенциал предполагает структурирование трудовых потенциалов работников по подразделениям предприятия, которые имеют различные целевые установки.
- В-третьих, формируется особый набор социальных, организационных и управленческих ролей в процессе актуализации совокупности индивидуальных трудовых потенциалов.

Между тем, в исследованиях кадрового потенциала практически не учитываются особенности предприятий и организаций:

- вид деятельности,
- организационно-правовые формы,
- циклы социально-экономического развития,
- масштабирование и уровень рентабельности.

Тогда как, целевые установки, которые определяются микросистемой «предприятие/организация» и должны служить ориентирами для целей актуализации кадрового потенциала. Поэтому важными становятся исследования в сфере определения корреляционной взаимосвязи в деятельности предприятий/организаций и условий проявления и реализации кадрового потенциала. Можно считать, что кадровый потенциал, – это разновидность, которая определена как сложившейся, и структурировано оформленный трудовой потенциал.



1. Batova V. N. Strategic management of enterprise labour potential as a tool for economic security / V. N. Batova, V. V. Rassadin // Middle-East Journal of Scientific Research. – 2014. – No. 21 (2). – P. 401-405.

2. Балина Г.Н. Акмеологическая модель развития кадрового потенциала//Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2018 №1 с.58-66.

3. Былков В.Г. Системные признаки трудового потенциала: вопросы методологии // Известия Байкальского государственного университета. 2012. № 6. С. 10-18.

4. Скороходова О.Р. Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики/ О.В. Скороходова //Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015. – №24.

5. Смирнова П.В. Повышение эффективности деятельности предприятий на основе развития кадрового потенциала: дис... канд. экон. наук / П.В. Смирнова. – М., 2011. – 140 с.

6. Былков В.Г. О соотношении категорий "кадровый" и "трудовой" потенциал // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие" (Санкт-Петербург, Март 2021). Всероссийская (национальная) научно-практическая конференция "Научные исследования в современном мире. Теория и практика", СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», - 2021. С.52-54

**РОЛЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ
КАК ФАКТОРА
ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ**



ГЛАВА 6

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ (НА ПРИМЕРЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА)

БЕРЕСТОВСКАЯ Л.П.



В современном российском обществе происходят существенные изменения в экономике, законодательно-правовой основе, мировоззренческой и духовно-нравственной направленности. Происходящие перемены, конечно же, сопровождаются парадигмальными и технологическими новшествами в образовании. Кардинальные изменения в образовании предъявляют новые требования к педагогу как одному из главных субъектов образовательного процесса. Соответствовать требованиям не только сегодняшнего, но и завтрашнего дня способен педагог, глубоко мотивированный на педагогическую профессию. Поэтому задача повышения профессиональной мотивации была и остается одной из актуальных проблем, решение которой осуществляется в научных педагогических исследованиях и в образовательном процессе педагогического вуза.

В научных педагогических исследованиях давно доказано, что ведущим фактором готовности студентов к профессиональной педагогической деятельности выступает сформированная устойчивая система мотивов учения, мотивационная сфера в целом. Именно они способствуют высокой личной активности студентов в образовательном процессе и успешности в будущей профессиональной деятельности. Не смотря на принимаемые регулярно меры по повышению профессиональной мотивации будущих педагогов (повышение практикоориентированности педагогического образования, приведение ФГОС ВО по направлению «Педагогическое образование» в соответствие с требованиями Профессионального стандарта педагога и др.), исследователи и преподаватели педагогических вузов осознают тот факт, что количество студентов, глубоко мотивированных на педагогическую профессию остается недостаточным. В этой связи, задачи изучения мотивов выбора педагогической профессии, мониторинга мотивов учения в образовательно-профессиональном процессе, выявления факторов, оказывающих влияние на изменение мотивов учебно-профессиональной деятельности, остаются актуальными для педагогических вузов. В результате решения указанных выше задач педагогический университет получает возможность определять способы коррекции мотивов учения студентов и проектировать конструктивные методы формирования профессиональной мотивации. В данной статье представлен опыт деятельности вуза в данном направлении.

На первом этапе исследования в результате проведенного анализа научно-методологической основы процесса формирования мотивации мы определились с содержанием основных понятий проблемы мотивации. Мы взяли за основу концепцию А.Н. Леонтьева, Л.И. Божович, А.К. Марковой, которые определяют «мотив как опредмеченную потребность, которая носит внутренний характер, входит в структуру самой деятельности» [1, С. 287].

Мотивационная сфера, согласно А.А. Реана, это «совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающую направленность личности» (2,с.86). В структуре мотивации студентов вслед за исследователями мы выделяем такие мотивы как: профессиональные, познавательные, прагматические, социальные и мотивы личного престижа. Согласно концепции А.А. Вербицкого, познавательные мотивы в процессе обучения в вузе трансформируются в профессиональные.

На диагностическом этапе проводимого нами исследования мы изучили профессиональную мотивацию студентов первого курса педагогического университета.

В качестве критериев профессиональной мотивации мы выделили следующие:

- профессиональная направленность,
- сформированность мотивов профессиональной деятельности,
- рефлексивный критерий.

Показатели сформированности каждого критерия и диагностические методики для их оценки представлены в Таблице 1.

В диагностическом исследовании приняли участие 43 студента первого курса, обучающиеся по направлению 44.03.05 «Педагогическое образование».

По первому критерию «профессиональная направленность» в результате изучения мотивов выбора профессии мы определили, что преобладающими мотивами для первокурсников при выборе профессии и вуза стали познавательные мотивы (67,4%). Это означает, что у этих студентов более развито стремление к овладению специальными знаниями, познанию содержания конкретного труда.

На втором месте у студентов социальные мотивы (62,9%), которые говорят о желании своим трудом способствовать общественному прогрессу.

И на третьем месте – моральные мотивы (57%), свидетельствующие о стремлении студентов к совершенствованию своего морального облика, духовного мира, развитию нравственных качеств. В целом иерархия мотивов выбора профессии студентами первого курса представлена в таблице 2.

Таблица 1

Критерии, показатели и методики диагностики

профессиональной мотивации студентов

№	Критерии	Показатели	Диагностические методики
1	Профессиональная направленность студентов	Мотивы выбора профессии	Методика Е.М. Павлютенкова
		Профессиональная направленность	Тест-опросник Дубовицкой Т.Н.
2	Мотивы учебно-профессиональной деятельности	Мотивы учебно-профессиональной деятельности	«Изучение мотивов учебной деятельности студентов» (модификация А.А. Реана и В.А. Якунина)
3	Рефлексивный	Самооценка профессиональной мотивации	Самооценка профессионально-педагогической мотивации (адаптация Н.П. Фетискина)

Таблица 2

Иерархия мотивов выбора профессии студентов первого курса

Рейтинг мотива	Вид мотива	% студентов, с проявлением данного мотива
1	Учебно-познавательные	67,4
2	Социальные	62,9
3	Моральные	57
4	Престиж	50
5	Творческие	46,4
6	Материальные	46,4
7	Утилитарные	46,4
8	Связанные с содержанием труда	42,8
9	Эстетические	32

При изучении профессиональной направленности первокурсников с помощью теста-опросника Т.Н. Дубовицкой мы определили, что

- 21% студентов имеют высокий уровень профессиональной направленности,
- 16% студентов – низкий уровень профессиональной направленности,
- и наибольшее количество опрошенных (63%) показали средний уровень профессиональной направленности.

При изучении второго критерия – сформированности мотивов – оценивались мотивы студентов по четырем группам:

- учебно-познавательные,
- профессиональные,
- социальные,
- прагматические (методика «Изучение мотивов учебной деятельности студентов»).

Полученные результаты свидетельствуют, что у студентов наиболее развита учебно-познавательная группа мотивов, в которой преобладает мотив приобретения глубоких и прочных знаний (71,4%).

Наравне с этим высокие показатели у мотива из «профессиональной группы мотивов» – стать высококвалифицированным специалистом (71,4%).

Но в то же время, уровень прагматических мотивов также достаточно высок: мотив «получить диплом» отметили 67% респондентов.

Самые ровные, но невысокие показатели в группе социальных мотивов («не отставать от сокурсников», «быть примером для сокурсников» – 25% опрошенных).

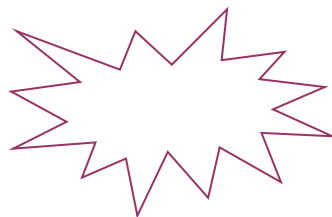
По третьему критерию – рефлексивному – определялся уровень самооценки студентами профессионально-педагогической мотивации (методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (адаптация Н.П. Фетискина)). Результаты данной методики свидетельствуют, что средний уровень сформированности у себя профессионально-педагогической мотивации («профессиональная потребность») отметили 76,7% студентов. Положительно и то, что 81,4% студентов отметили, что у них отсутствует такой уровень профессиональной мотивации как «равнодушие». Вместе с тем, вызывает тревогу то, что 81,4% оценили свой уровень мотивации как «эпизодическое любопытство», т.е. поверхностный уровень сформированности профессиональной мотивации.

Таким образом, проведенное нами исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Среди мотивов выбора профессии педагога преобладающими мотивами у студентов выступают мотивы учебно-познавательные, т.е. связанные с содержанием предметов, а не с профессиональной деятельностью педагога. Более половины студентов имеют средний уровень профессиональной направленности, у менее, чем одной четвертой студентов первого курса – низкий уровень профессиональной направленности.

2. В качестве наиболее сформированных мотивов у студентов выступают учебно-познавательные мотивы, профессиональные и прагматичные. Эти данные свидетельствуют о несформированности у студентов первого курса целостной функциональной структуры профессиональной мотивации.

3. С целью формирования высокой профессиональной мотивации студентов перед вузом стоят задачи организации учебно-профессиональной деятельности студентов, в результате которой учебно-познавательная мотивация студентов будет трансформироваться в профессиональную. Учебно-профессиональная деятельность студентов должна носить активный характер, имеют высокую практическую направленность на будущую профессиональную деятельность.



1. Берестовская, Л. П. Исследование мотивации студентов в образовательном процессе педагогического вуза / Л. П. Берестовская // Омский научный вестник. – 2012. – № 4. – С. 286-289.

2. Баранов, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Баранов, А.Р. Кудашев, А. А. Реан. – Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 409 с. – (Психология – лучшее). – ISBN 5-93878-211-2.

3. Берестовская Л.П., Баширова А.И. Исследование профессиональной мотивации студентов педагогического вуза // Образование. Культура. Общество: сборник статей международной научной конференции (Санкт-Петербург, Июнь 2020), СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», - 2020. С.11-14

ГЛАВА 7

«МОЗАИКА ЛИДЕРСТВА» В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ТАРАСЕНКО Н.И., УЛУБЕКОВА Д.Р., ШУМОВА А.Л.



Изменчивость, неопределенность, сложность и неоднозначность в решении профессиональных задач, требуют нового стиля лидерства в работе в команде специалистов. Особенно это актуально для специалистов первичного звена, которым необходимо, исходя из своих профессиональных компетенций, работать в междисциплинарных реабилитационных бригадах различного профиля, при чем, как для оказания помощи взрослым и пожилым пациентам, так и детям, и беременным женщинам. Современная пациентоориентированная медицинская помощь подразумевает активное участие самого пациента или его представителей в реализации программ реабилитации, в связи с чем окончательное принятие решения о тактике ведения пациента принимает бригада специалистов с учетом мнения самого больного [1], однако именно фельдшеру предстоит осуществлять на практике разработанные программы.

На амбулаторном этапе оказания медицинской помощи междисциплинарные команды формируются для решения клинических задач исходя из возможного состава специалистов различного профиля и охватывают взаимодействие как медицинских, так и немедицинских работников [2.3]. Поэтому управление такой командой представляется сложной проблемой и, в традиционном представлении о лидерстве, практически неразрешимой. Поэтому использование стилей управления, которые зарекомендовали себя с положительной стороны и учитывающие краткосрочность организации команды, ее неоднородность, сложность и высокую неопределенность при принятии решения в сочетании с высокой степенью ответственности, представляется достаточно актуальной задачей [4]. Освоение фельдшером компетенций различных стилей лидерства при работе в составе междисциплинарных команд является актуальным направлением как для профессионального обучения, так и для самообразования

Цель главы.

Изучить стили лидерства студентов и выявить наиболее актуальные направления для их самообразования.

Материал и методы.

Материалом исследования послужили результаты проведенного онлайн-опроса на основе теста М. Белбина, позволяющего определить предпочтительные командные роли и роли, способствующие снижению уровня комфорта и, соответственно, повышающие риск неудачи в работе и развитие стресса [5].

В исследовании приняли участие 54 студента (20% мужчин) в возрасте 19-24 года, имеющие опыт работы в междисциплинарных бригадах во время производственного обучения.

Респондентам предлагалось анонимно ответить на 7 вопросов, выбирая предпочтительные 3 из 8 предложенных суждений в каждом вопросе. По результатам опроса определялись оптимальные роли и те роли, от которых студенты предпочли бы отказаться.

Данный тест выделяет восемь типов ролей, которые исполняет человек в зависимости от личных особенностей и качеств:

- Оценщик,
- Мыслитель,
- Доводчик,
- Председатель,
- Исполнитель,
- Формирователь,
- Разведчик,
- Коллективист,

каждая из которых имеет свои преимущества и ограничения. Понимание предпочитаемых ролевых позиций самими студентами позволяет им осознанно подходить к процессу обучения, дает возможность оценить свои сильные и слабые стороны и определиться с направлением профессионального развития [6].

Результаты исследования показали, что наиболее предпочитаемыми ролями в команде оказались роли «Коллективист» – 63,5% и «Доводчик» – 52,1%, преимуществом которых является ориентация на общество, дисциплинированность, успешная командная работа в четко определенных условиях, но к недостаткам относится то, что человек теряется в нестандартных ситуациях.

Наиболее непопулярным был выбор ролей «Формирователя» – 35,4% и «Оценщика» – 27,8%, то есть ролей, отражающих способность специалиста работать в напряженных и нестандартных условиях, а также («Оценщик») тщательно анализировать информацию и принимать взвешенные решения.

Самооценка предпочитаемых позиций и дальнейшее обсуждение соотношения ролевых позиций с особенностями профессиональных компетенций позволили не только определить свои сильные и слабые стороны, но и мотивировали участников исследования к групповой работе с изменением ролевых позиций – «Мозаике лидерства».

Заполнение студентами шкал оценки позволяет выявить их относительные сильные и слабые стороны. И хотя они могут завышать свои ответы, общая оценка все же может дать представление о том, на каких компетенциях им следует сосредоточиться для развития [7,8].

Таким образом, анализ функционально-ролевых позиций показал, что студенты готовы работать в ситуациях с четко поставленными целями и определенными задачами каждого члена команды. Однако напряженные, нестандартные, в том числе конфликтные ситуации способны привести к срыву в работе снижению качества оказываемой медицинской помощи. Для самоподготовки в развитии профессиональных компетенций необходимо уделять внимание на формирование тех качеств специалиста, которые обеспечат его эффективную работу, а именно – готовность работать в

нестандартных ситуациях, брать на себя роль лидера даже в недостаточно определенных условиях профессиональной деятельности.



1. Nadia Sourial, Matthew Hacker Teper, Geneviève Arsenault-Lapierre, Kavita Mehta, Kelly Kay & Isabelle Vedel Interprofessional primary care: indispensable for family physicians yet invisible to older patients, *Journal of Interprofessional Care*, 2022, DOI:[10.1080/13561820.2022.2037529](https://doi.org/10.1080/13561820.2022.2037529)

2. Иванова Н.А., Литвинова Н.И., Шумова А.Л. Новикова Е.А. Особенности профилактической работы фельдшера с пожилыми пациентами кардиологического профиля// *Профилактическая медицина*, 2016. Т.19 №2-3, С.35-36

3. Шумова А.Л., Иванова Н.А. Приоритетные направления деятельности фельдшера по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний//*Сборник тезисов юбилейной Всероссийской научно-практической конференции*. 2015.С.76-77

4. Yu Han Ong, Mervyn Yong Hwang Koh & Wee Shiong Lim: Shared leadership in interprofessional teams: beyond team characteristics to team conditions, *Journal of Interprofessional Care*, 2019 doi: [10.1080/13561820.2019.1653834](https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1653834)

5. Белбин, Р. М. Типы ролей в командах менеджеров / Р. М. Белбин; пер с англ. – М.: НИРО, 2003. – 232 с.

6. Крутий И.А., Молчанова Г.В. Коммуникативные навыки врачей. Тренинг и аттестация// *Медицинское образование и профессиональное развитие*, 2020.-N 3.-С.163-174.

7 Holt J, Coates C, Cotterill D, Eastburn S, Laxton J, Mistry H, Young C. Identifying common competences in health and social care: an example of multi-institutional and inter-professional working. *Nurse Educ Today*. 2010 Apr;30(3):264-70. doi: [10.1016/j.nedt.2009.09.006](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.09.006).

8. Lori E. Scroggs, Joan L. Sattler, Brad McMillan The Undergraduate Leadership Mosaic: A Challenge of Shared Purpose. *Advancing the Scholarship and Practice of Leadership Education* 2009 – Vol. 8, Issue 1 doi:[10.12806/V8/I1/TF3](https://doi.org/10.12806/V8/I1/TF3)

9. Тарасенко Н.И., Улубекова Д.Р., Шумова А.Л. «Мозаика лидерства» в профессиональных компетенциях специалистов // *Вопросы соотношения теории и практики в научных исследованиях: сборник статей международной научной конференции (Екатеринбург, Май 2023)*, - СПб.: МИПИ им. Ломоносова, - 2023.

ГЛАВА 8

ТРУДНОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПЕРВИЧНОЙ АККРЕДИТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ПОМЫТКИНА Т.Е., ВИЛКИНА Е.В., ИККЕРТ Э.С.



На основании Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [1], право на выполнение медицинской и фармацевтической деятельности в Российской Федерации имеют лица, которые получили медицинское, фармацевтическое или иное образование в Российской Федерации согласно с федеральными государственными образовательными стандартами и получившие свидетельство, об успешной сдачи, аккредитации специалиста. Аккредитация является процедурой, которая проводится для определения полученных знаний и опыта специалиста для самостоятельного осуществления фармацевтической или медицинской деятельности.

С 1 января 2016 года вступил в силу Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 389-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [2], в соответствии с которым право на осуществление медицинской или фармацевтической деятельности на территории Российской Федерации на основании сертификата специалиста пролонгировано до 1 января 2026 года.

Реализация новой системы осуществлялась поэтапно: в 2016 году первичную аккредитацию специалиста сдавали только выпускники фармацевтических и стоматологических факультетов. С 2017 г. – выпускники лечебного и педиатрического факультетов, специалисты медико-профилактического дела, медицинской биофизики, медицинской биохимии, медицинской кибернетики; с 2018 г. – ряд лиц, которые получили среднее профессиональное образование по некоторым специальностям; а с 1 января 2020 года в систему аккредитации вступили лица, которые после 1 января 2020 получили высшее образование по основным образовательным программам в соответствии с ФГОС в области образования «Здравоохранение и медицинские науки» (уровень ординатуры) и дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, а также лица, получившие дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, разработанных на основании требований соответствующих ФГОС среднего профессионального образования согласно приказу Минздрава России от 21 декабря 2018 г. №898н [3].

В Российской Федерации существуют следующие виды аккредитации:

1. первичная базовая – для всех выпускников вузов;
2. первичная специализированная – проводится после окончания ординатуры;
3. периодическая аккредитация (повторная) – ее проходят все медицинские работники раз в пять лет.

Первичная аккредитация выпускников медицинских вузов состоит из трёх этапов:

1. тестирование на компьютере;
2. оценка выполнения практических навыков (умений) в симуляционном центре;
3. решение клинических задач.

В случае, если аккредитуемый не сдал один из этапов, то ему предоставляются три новых попытки повторно пройти данный этап.

Надо отметить, что по результатам тестирования выпускники вузов имеют возможность поступить в ординатуру (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 11.05.2017 г. № 212н «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам ординатуры») [4].

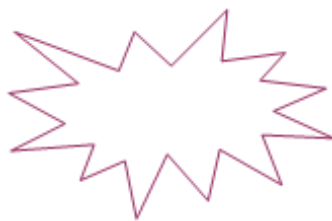
При прохождении 1 этапа Аккредитации возникают трудности:

1. часть вопросов в заданиях некорректна,
2. аккредитуемые испытывают огромный стресс, из-за того, что весь этап прохождения фиксируется аудио- и видеозаписывающими устройствами.

На втором этапе испытуемые встречаются с проверкой своих навыков и умений в условиях симуляционного центра при прохождении пяти симуляционных станций [5]. При этом оценка каждой из станций происходит отдельно. Например, если аккредитуемый не сдает одну из станций (набирает менее чем на 70%) – весь этап считается не пройденным.

На третьем, заключительном, этапе выпускников ожидает собеседование по ситуационным задачам. Главная задача аккредитуемого ответить на пять вопросов по каждой задаче. При этом возникает некоторая проблема: можно ли задавать аккредитуемому наводящие вопросы, для более точного и грамотного ответа, имеет ли право комиссия задавать дополнительные вопросы и как их оценивать. Но в целом именно этот этап, по мнению большинства участвующих в аккредитации, дает наиболее полную оценку знаниям и уровню подготовки выпускников.

Выводы: Аккредитация является процедурой допуска специалистов в профессию, что в совокупности с практикоориентированным образованием позволяет наполнить отрасль более профессиональными и подготовленными кадрами.



1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федер. закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ: [принят Государственной Думой 1 ноября 2011 г.: одобрен Советом Федерации 9 ноября 2011 г.] // КонсультантПлюс: офиц. сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 02.10.2022).
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федер. закон от 29 декабря 2015 г. № 389-ФЗ (последняя редакция): [принят Государственной Думой 18 декабря 2015 г.: одобрен Советом Федерации 25 декабря 2015 г.] // КонсультантПлюс: офиц. сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191257/ (дата обращения 02.10.2022).
3. Методический центр аккредитации специалистов: [сайт]. – URL: <https://fmza.ru/> (дата обращения 02.10.2022).
4. Нетесин, Е. С. Аккредитация выпускников лечебного факультета – спорные вопросы / Е. С. Нетесин, В. И. Горбачев, Л. Г. Антипина // Менеджер здравоохранения. – 2018. – №6. – С. 38-44. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/akkreditatsiya-vypusknikov-lechebnogo-fakulteta-spornye-voprosy> (дата обращения 02.10.2022).
5. Григорьева, Е. Как проходит первичная специализированная аккредитация / Е. Григорьева // Фармацевтический вестник: [сайт]. – URL: <https://pharmvestnik.ru/content/articles/Kak-prohodit-pervichnaya-specializirovannaya-akkreditaciya.html> (дата обращения 02.10.2022).
6. Помыткина Т.Е., Вилкина Е.В., Иккерт Э.С. Трудности прохождения первичной аккредитации специалистов // Psychology, Sports science and Medicine (Психология. Спорт. Здравоохранение): сборник статей LXVI International scientific conference (Санкт-Петербург, Октябрь 2022), СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», - 2022.

ГЛАВА 9

ПРОБЛЕМА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ВРАЧЕЙ ПЕРВИЧНОГО ЗВЕНА

ПОМЫТКИНА Т.Е., ШТЕРНИС Т.А., СЕЛИН И.И.



Актуальность.

Анализ современных международных данных показал, что в период пандемии COVID-19, отмечался значительный рост симптомов депрессии, дистресса, тревоги и профессионального выгорания у медицинского персонала [1].

В сентябре 2022 года в государственной думе был зарегистрирован законопроект о внесении изменений в Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" и материалы к нему из системы автоматизированного делопроизводства и документооборота. Законопроектом, в частности, предусматривается продление срока действия положений частей 27 и 28 Федерального закона на 2025 год в связи с реализацией национального проекта «Здравоохранение» в части ликвидации кадрового дефицита в медицинских организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также в целях реализации поручений Правительства в части осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения [2].

Цель исследования

Выявление проблемы синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) у врача первичного звена, как ведущего фактора в образовании кадрового дефицита в практическом здравоохранении.

Методы и материалы исследования

Теоретический анализ современной научной и научно-методической литературы.

Результаты и их обсуждения

Основная причина развития СЭВ – несоответствие между личностью и работой, между повышенными требованиями руководителя к работнику и реальными возможностями последнего [3 – 6]. Зачастую СЭВ вызывается несоответствием между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в работе, самим искать способы и методы достижения тех результатов, за которые они отвечают, и жесткой, нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и контроля над ней. Результат такого контроля – возникновение чувств бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности. Развитию синдрома эмоционального выгорания способствуют личностные особенности. Прежде всего, эмоциональному выгоранию больше подвержены врачи первичного звена, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми [7 – 9].

Во времена пандемии COVID – 19 потоки пациентов были дестабилизированы, за счет огромных очередей пациентов на прием. Из-за этого требования (внутренние и внешние) длительное время преобладали над ресурсами (внутренними и внешними), у врачей нарушалось состояние равновесия, которое неизбежно приводило к синдрому эмоционального выгорания [10].

Опрос работодателей показал, что молодые специалисты имеют дефекты компетенций бережливой личности, в том числе проблемы с коммуникацией при общении с коллегами, пациентами:

- неумение организовывать рабочее пространство,
- несамостоятельность определения задач, профессионального и личностного развития,
- неумения выстраивать траекторию самообразования и повышения квалификации.

Данные дефекты можно связать с наличием синдрома эмоционального выгорания.

Изучив результаты последних научных исследований, мнение работодателей, преподавателей, обучающихся, используя инструмент бережливого производства «5 Почему» можно прийти к заключению и сформировать научную гипотезу, о том, что одна из коренных причин кадрового дефицита может быть связана с эмоциональным выгоранием медиков, начиная с этапа додипломного образования.

Можно выделить два критерия, а также факторы, которые способствуют развитию:

- 1) Почему не пойдут работать в медицинских организациях?
 - a. Низкая успеваемость и боязнь не пройти аккредитацию
 - b. Отсутствует мотивация к учебе
 - c. Считают, что ошиблись в выборе профессии
 - d. Не были знакомы с профессией в полном объеме до поступления в

ВУЗ

- 2) Почему могут уйти из медицинских организаций?
 - a. Разочарование в профессии
 - b. Не нравится место работы
 - c. Плохой социально – психологический климат в коллективе

d. Высокие требования, нагрузка и ответственность, низкая зарплата – высокая социально – психологическая нагрузка

Критерии 1 и 2 вызывают синдром эмоционального выгорания, что в свою очередь приводит к образованию кадрового дефицита.

Вывод

Важно уметь профилактировать предвестники эмоционального выгорания и учить этому не только практикующих врачей, но и будущие кадры, в том числе обучающихся в медицинских, фармацевтических вузах и организациях среднего профессионального образования. Данный подход будет весьма полезен, ведь студенты осваивают компетенции бережливой личности и правильной организации своего рабочего процесса, чтобы избежать ненужных потерь в своей профессиональной деятельности.



1. Denning M, Teng Goh E, Tan B, Kanneganti A, Almonte M, Scott A, et al. Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the covid-19 pandemic: a multinational cross-sectional study. 2020. Available at: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.07.16.20155622v1> [Accessed: Oct 19, 2022].

2. №201626–8 Законопроект: Система обеспечения законодательной деятельности (duma.gov.ru). – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/201626-8> (дата обращения: 19.10.2022)

3. Помыткина, Т. Е Психологические аспекты тревожных расстройств у студентов в современной поликультурной среде медицинского вуза / Т.Е. Помыткина, А.П. Коваль //Материалы междун. науч. конф "Поликультурное образование в вочременном вузе: вызов и перспектива" – Кемерово: КемГМУ, 2021. – С. 313- 316.

4. Помыткина, Т.Е. Синдром эмоционального выгорания среди сотрудников полиции в условиях пандемии COVID-19// Т.Е. Помыткина, А.М. Селедцов, А. П. Коваль, И.М. Ценер // Материалы междун. науч. конф

«Психология. Спорт. Здравоохранение» (Санкт-Петербург, июнь2021). – СПб: ГНИИ «Нацразвитие», 2021. – С. 157-158.

5. Помыткина, Т.Е. Выявление и профилактика синдрома эмоционального истощения в условиях пандемии COVID-19 // Т.Е. Помыткина, А.М. Селедцов, А.П. Коваль // Материалы междунауч. конф «Психология. Спорт. Здравоохранение» (Санкт-Петербург, октябрь 2021). – СПб: ГНИИ «Нацразвитие», 2021. – С. 16-18.

6. Помыткина, Т.Е. Связь личностной тревожности с развитием психосоматических заболеваний// Т.Е. Помыткина, Е. В. Буторина, С.С. Недосеев, Е.В. Уткина// Материалы междунауч. конф «Психология. Спорт. Здравоохранение» (Санкт-Петербург, июнь2021). – СПб: ГНИИ «Нацразвитие», 2021. – С. 155-156.

7. Добрынина Е. А. и др. Особенности синдрома эмоционального выгорания у среднего медперсонала скорой медицинской помощи //Образование и наука в современных условиях. – 2016. – №. 1. – С. 47.

8. Захаров С. Синдром выгорания у врачей – стигма профессионализма или расплата за сочувствие? – URL: <http://forums.rusmedserv.com/showthread.php?t=8748>. – Загл. с экрана.

9. Лазарева Н. В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания // Школьные технологии. – 2009. – № 1. – С. 171–176.

10. Улумбекова Г. Э., Худова И. Ю. Технологии организации медицинской помощи во время и после эпидемии covid-19 // ОРГЗДРАВ: Новости. Мнения. Обучение. Вестник ВШОУЗ. – 2020. – №4 (22). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-organizatsii-meditsinskoj-pomoschi-vo-vremya-i-posle-epidemii-covid-19> (дата обращения: 22.10.2022).

11. Помыткина Т.Е., Штернис Т.А., Селин И.И. Проблема синдрома эмоционального выгорания у врачей первичного звена // Psychology, Sports science and Medicine (Психология. Спорт. Здравоохранение): сборник статей LXVI International scientific conference (Санкт-Петербург, Октябрь 2022), СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», - 2022

ГЛАВА 10

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ОБЩЕСТВЕ РИСКА

РЕШЕТНИКОВА А.И.



В настоящее время злободневным является вопрос о разработке и реализации программ дополнительного образования для сотрудников органов внутренних дел. Оно является фактором социально-профессиональной адаптации служащих, функционирующих в условиях общества риска. Исследователи подтверждают тот факт, что современный социум находится в процессе перехода «от индустриального общества к обществу риска» [2, с. 161]. У. Бек пишет, что этот процесс неизбежен. Здесь серьезное значение придается факторам, оказывающим влияние на изменения в профессии. Они во многом определяют закономерности приспособления человека к сфере труда, особенно связанного с исполнением служебных обязанностей в условиях риска. Он является комплексным понятием и во многом определяет особенности адаптации человека к «выполнению определенной роли в условиях приспособления к социально-экономическим преобразованиям» [9, с. 19]. И здесь речь идет о трансформациях в социально-профессиональной адаптации работника.

При этом социально-профессиональная адаптация рассматривается как «социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами» [8, с. 38]. И здесь «смысл и ценность профессионального труда во многом зависят от того, какой вклад в общество вносит работа, выполняемая человеком» [4, с. 41]. А исторические этапы вносят свои коррективы в требования, предъявляемые к представителям конкретных профессий, в том числе связанных с выполнением функции обеспечения общественного порядка.

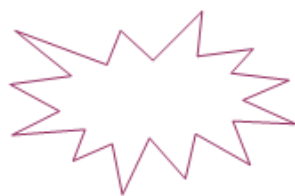
Имеющееся у сотрудников органов внутренних дел первое профессиональное, базовое «образование уже перестает выполнять свою функцию, это приводит к рассогласованию его функционирования, к отклонению от первоначально заданных параметров» [7, с. 228]. Появляются «проблемы потери профессиональной идентичности и маргинализации» [5, с. 87] в сфере приложения труда. Данные тенденции проявляются «в различных социально-профессиональных группах» [5, с. 88]. И здесь важное значение придается дополнительному образованию, которое характеризуется «обучением уже взрослых, личностно сформированных сотрудников, имеющих, как правило, большой практический опыт» [3, с. 16], опыт службы в разных подразделениях.

Программы дополнительного образования сотрудников органов внутренних дел должны учитывать необходимость поддержания положительного имиджа профессии. Здесь важным является общественное мнение, сформированное в отношении сотрудников. Поэтому важно донести

соответствующие сведения до слушателей. Это могут быть данные социологических исследований. К примеру, на вопрос о том, как изменилась работа полиции в последние годы, получены следующие ответы: «изменилась в лучшую сторону» – 39,1 %; «осталась без изменений» – 35,6%; «изменилась в худшую сторону» – 21,1% [11, с. 159]. И далее следует разобрать причины, по которым происходят изменения в общественном мнении. Дополнительное образование призвано решать проблемы социально-профессиональной адаптации сотрудников в том числе и посредством ознакомления с результатами социологических исследований [1], связанных с особенностями возраста обучающихся.

Все это оказывает влияние на обучение. У современных исследователей имеются работы о совершенствовании «показателей, отражающих в той или иной мере качество обучения» [6, с. 17] сотрудников. Важными являются не только компетенции, связанные с освоением профессиональных знаний, но и психоэмоциональные навыки саморегуляции собственного состояния и поведения.

В целом, у дополнительного образования сотрудников органов внутренних дел имеются особенности, которые зависят не только от специфики самих программ, но и от жизненного и профессионального опыта слушателей [10]. Во-первых, это относительная краткосрочность обучения; во-вторых, четкая практическая нацеленность процесса; в-третьих, профессиональная специфика, связанная с первым базовым и последующими полученными специальностями; в-четвертых, разный возраст слушателей; в-пятых, наличие профессиональной деформации, которая возникла в период предыдущей деятельности.



1. Ананченкова П.И. Эйджизм. старение. достойная старость / П.И. Ананченкова, О.А. Волкова, Т.Ю. Пашко // Академия труда и социальных отношений. – Москва: АТиСО, 2019. –175 с.

2. Бек У. От индустриального общества к обществу риска // THESIS. – 1994. – № 5. – С. 161–168.

3. Босомыкин, А.Ф. Оптимизация профессионального обучения сотрудников территориальных органов МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Босомыкин Андрей Федорович 2018. – Москва: Моск. ун-т МВД РФ, 2018. – 16 с.

4. Волкова О.А. Молодежь и профессиональный труд / О.А. Волкова // Человек и труд. – 2006. – № 10. – С. 41–42.
5. Волкова О.А. Профессиональная маргинализация в условиях глобального экономического кризиса // О.А. Волкова / ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2010. – № 3. – С. 86–94.
6. Волкова, О.А. Социологическая модель социальной работы в условиях маргинализации: монография / О.А. Волкова. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2006. – 166 с.
7. Кадуцкий, П.А. Социологический анализ тенденций дополнительного образования сотрудников силовых структур / П.А. Кадуцкий, А.И. Бембена // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации: материалы всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием: 19-20 декабря 2019 г. / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. – Ульяновск: ЗЕБРА, 2019. – С. 227–229.
8. Леопа А.В. Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву в воинских частях и подразделениях Воздушно-космических сил Вооруженных сил России: монография / А.В. Леопа, В.А. Корытков. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2016. – С. 238–241.
9. Тарасенко Л. В. Образование и социально-профессиональная адаптация личности / Л.В. Тарасенко // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2004. – № 2. – С. 19–20.
10. Турская, Е.Р. Формирование профессиональной толерантности у сотрудников органов внутренних дел как особенность профессиональной подготовки специалистов для подразделений полиции / Е.Р. Турская // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии: материалы двадцатой всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск: ФГКОУ ВПО ВСИ МВД России, 2015. – 444 с.
11. Тюнь А.П. Полиция как социальный институт в современном российском обществе: теоретико-прикладной анализ // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2016. – № 4 (34). – С. 157-160.
12. Бембена А.И. Дополнительное образование как фактор социально-профессиональной адаптации сотрудников органов внутренних дел в обществе риска // Наука. Исследования. Практика: сборник статей международной научной конференции (Санкт-Петербург, Июнь 2021)(пусто)2021. С.32-34

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Берестовская Людмила Петровна, кандидат педагогических наук, доцент, филиал Омского государственного педагогического университета, Тара. Berestovskaya LudmilaPetrovna, Omsk State Pedagogical University, Branch in Tara

Былков Владимир Георгиевич, Байкальский государственный университет, Иркутск. Bylkov Vladimir Georgievich, Baikal State University, Irkutsk.

Вилкина Екатерина Викторовна, ординатор, Кемеровский Государственный медицинский университет, Кемерово. Vilkina Ekaterina Victorovna, Kemerovo Medical State University, Kemerovo

Иккерт Эмилия Сергеевна, Ординатор, Кемеровский Государственный медицинский университет, Кемерово. Ikkert Emilia Sergeevna, Kemerovo Medical State University, Kemerovo

Казакбаева Гульнара Мухаметхатиповна, кандидат социологических наук, доцент, Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия» (Академия ВЭГУ), Уфа. Kazakbaeva Gulnara Mukhametkhatipovna, Associate Professor, Eastern Economic and Legal Humanitarian Academy, Ufa

Ковтун Елена Алексеевна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва. Kovtun Elena Alekseevna, National Research University Higher School of Economics, Moscow.

Патутина Елена Сергеевна, старший преподаватель, Самарский Государственный университет путей сообщения, Самара. Patutina Elena Sergeevna, senior lecturer, Samara State University of railway transport, Samara

Помыткина Татьяна Евгеньевна, доктор медицинских наук, доцент, Кемеровский Государственный Медицинский Университет, Кемерово. Pomytkina Tatiana Evgenievna, Kemerovo Medical State University, Kemerovo
docentpom@mail.ru

Решетникова Анастасия Игоревна, кандидат социологических наук, преподаватель кафедры огневой подготовки Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. Reshetnikova Anastasia Igorevna, Candidate of Sociological Sciences, lecturer of the Department of Fire Training of the Belgorod Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after I.D. Putin.

Самсонова Екатерина Валерьевна, кандидат юридических наук, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел России, Санкт-Петербург. Ekaterina V. Samsonova, Candidate of Legal Sciences, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint-Petersburg

Селин Илья Игоревич, Кемеровский Государственный медицинский университет, Кемерово. Selin Ilya Igorevich, Kemerovo Medical State University, Kemerovo

Тарасенко Нина Ивановна, Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова, Рязань. Tarasenko Nina Ivanovna, Ryazan State Medical University, Ryazan

Терентьев Артем Витальевич, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел России, Санкт-Петербург. Artem V. Terentyev, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint-Petersburg

Удалов Денис Эдуардович, кандидат юридических наук, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва. Udalov Denis Eduardovich, PhD in Law, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow.

Улубекова Джавгарат Ревшановна, Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова, Рязань. Ulubekova Javgarat Revshanovna, Ryazan State Medical University, Ryazan

Фаизова Диана Дмитриевна, старший преподаватель, Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия (Академия ВЭГУ), Уфа. Faizova Diana Dmitrievna, senior lecturer, Eastern Economic and Legal Humanitarian Academy, Ufa

Штернис Татьяна Александровна, кандидат медицинских наук, доцент, Кемеровский Государственный медицинский университет, Кемерово. Shternis Tatiana Aleksandrovna, Kemerovo Medical State University, Kemerovo

Шумова Александра Львовна, кандидат медицинских наук, Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова, Рязань. Shumova Alexandra Lvovna, Candidate of Medical Sciences, Ryazan State Medical University, Ryazan

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ В ИССЛЕДУЕМОЙ СФЕРЕ



Адаптация

— способность организма приспосабливаться к различным условиям внешней среды. В основе А. лежат реакции организма, направленные на сохранение постоянства его внутренней среды. А. обеспечивает нормальное развитие, оптимальную работоспособность и максимальную продолжительность жизни организма в различных условиях окружающей среды. В педагогической практике важное значение имеет учет особенностей процесса А. ребенка к изменившимся условиям его жизни и деятельности при поступлении в общественное учебно-воспитательное учреждение (дет. сад, школа), при вхождении в новый коллектив.

(Глоссарий современного образования. Под редакцией В.И. Астаховой и А.Л. Сидоренко. - Харьков, 1998. С. 9)

Выгорание

– результат длительного воздействия стресса, характеризуется депрессией, апатией, хронической усталостью, плохим состоянием здоровья и часто – злоупотреблением психоактивными веществами.

Выгорание также сопровождается снижением внимания, забывчивостью, низкой мотивацией к выполнению задания. У социальных работников выгорание может развиваться вследствие продолжительной работы, особенно в интернатах и стационарах, невозможности повлиять на условия труда, отсутствия или неэффективности системы поддержки – профессиональной и личной. Социальные работники имеют повышенный риск профессионального выгорания, что может привести к прогулам и даже к уходу с работы. Основными признаками и симптомами рабочего стресса и выгорания являются: сильное нежелание идти на работу в сочетании с предчувствием неудачи; отрицательное отношение к себе и своему окружению; откладывание встреч с клиентами, нежелание говорить с клиентами по телефону, заходить к ним на работу; избегание разговоров о работе с коллегами; стремление обойтись книгами; утрата доброжелательного отношения к клиентам; слежение за временем; ощущение скованности; склонность винить во всем клиентов. Возможны также расстройства сна, ригидное мышление, сопротивление возможным изменениям.

Словарь-справочник по социальной работе. — СПб.: Питер. М. А. Гулина. 2008.

Деятельность

— активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо выступает как субъект, целенаправленно воздействующий на объект и удовлетворяющий таким образом свои потребности. Осн. видом человеческой Д., сыгравшим решающую роль в происхождении и развитии физических и духовных свойств человека, является труд. С трудом генетически связаны другие виды человеческой Д. (игра, учение и т.д.). На основе труда в ходе социально-исторического развития возникает труд умственный как особая общественно необходимая теоретическая Д.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Дополнительное образование

— образование, получаемое по дополнительным программам общего и /или профессионального образования, направленное на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей граждан, общества, государства, а также на повышение профессиональной классификации и переподготовку кадров для всех сфер социальной и экономической деятельности.

(Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. - М., 2004. С. 37)

Конфликт

(лат. conflictus - столкновение)

— предельно обострённое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями. К. подразделяются на внутренние (внутриличностные) и внешние (межличностные и межгрупповые). Внутриличностный К. - столкновение примерно равных по силе, но противоположных по направленности потребностей, мотивов, интересов, влечений и т.п. Проявляется в неустойчивом настроении, повышенной ранимости и т.п. Если внутриличностный К. носит затяжной характер, то его проявления принимают форму отклонений в поведении, снижения результатов деятельности; возможно возникновение на его почве неврозов.

Межличностные К. возникают в тех случаях, когда люди преследуют несовместимые цели, придерживаются несовместимых ценностей и норм или в острой конкурентной борьбе стремятся к достижению одной цели.

К. между отдельными детьми чаще бывает вызван неспособностью одной или обеих сторон преодолеть свой эгоцентризм.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 168)

Лидерство

(от англ. leader - ведущий)

— ведущее влияние члена группы - лидера - на группу в целом. В социальной психологии выделяются две осн. лидерские роли. Роль делового лидера включает действия, направленные преимущественно на решение поставленной перед группой задачи (например, реализация трудовой, учебной деятельности). Роль эмоционального лидера содержит действия, относящиеся гл.о. к сфере межличностного общения в группе.

При авторитарном стиле воздействия на зависящих от него людей лидер действует властно, директивно, жёстко распределяя роли между членами группы. При демократическом стиле управления лидер стремится тесно взаимодействовать с группой, предоставляя её членам известную свободу действий, решений, инициативы. При либеральном стиле Л. лидер практически отстраняется от активного управления группой, предоставляя её членам неограниченную свободу действий.

Лидер способен в значимых ситуациях оказывать существенное влияние на поведение остальных участников, руководить ими. Однако понятия "Л." и "руководство" не совпадают. В отличие от руководителя, лидер не назначается официально, не наделяется формально к.-л. полномочиями и не несёт законной ответственности на состояние дел в группе.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 133)

Мотивация

(от лат. *movere* - приводить в движение, толкать)

— вся совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения.

(Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь. - М., 2005. С. 88)

Мотивы

— побудители деятельности, складывающиеся под влиянием условий жизни субъекта и определяющие направленность его активности. В современной психологии термин "М." применяется для обозначения различных явлений и состояний, вызывающих активность субъекта. В роли М. могут выступать потребности и интересы, влечения и эмоции, установки и идеалы.

М. человека развиваются на протяжении всей его жизни через расширение и обогащение жизненного мира субъекта, осваиваемого им в его предметной деятельности. Процесс формирования М. человека характеризуется интеграцией стихийно возникающих побуждений в более крупные мотивационные единицы с тенденцией к образованию целостной мотивационной системы личности. Характерная для раннего возраста аморфная структура побуждений с отсутствием выраженной иерархии М. постепенно преобразуется в более сложную структуру с централизованной сознательно-волевой системой управления поведением.

Умение создавать и использовать определённые ситуации для воздействия на систему М. личности составляет важный компонент педагогического мастерства.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 149)

Навык

— действие, сформированное путём повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля. Различают Н. перцептивные, интеллектуальные, двигательные. Перцептивный Н. - автоматизированное чувственное отражение свойств и характеристик хорошо знакомого, неоднократно воспринимавшегося ранее предмета. Интеллектуальный Н. - автоматизированный приём, способ решения встречавшейся ранее задачи. Двигательный Н. - автоматизированное воздействие на внешний объект с помощью движений в целях его преобразования, неоднократно осуществлявшегося ранее. Двигательные Н. включают в себя перцептивные и интеллектуальные Н. и регулируются ими на

основе автоматизированного отражения предмета, условий и порядка осуществления актов действия, направленного на преобразование реальных объектов. Различают также Н. исходно автоматизированные, формирующиеся без осознания их компонентов, и Н. вторично автоматизированные, которые формируются с предварительным осознанием компонентов действия и при необходимости легче становятся сознательно контролируемыми, быстрее совершенствуются и перестраиваются. Н. характеризуются и разной степенью обобщённости: чем шире класс объектов, по отношению к которым Н. может быть осуществлён, тем более он обобщён и лабилен.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 156-157)

Непрерывное образование

— процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества. Целью Н.о. является становление и развитие личности как в периоды её физического и социально-психологического созревания, расцвета и стабилизации жизненных сил и способностей, так и в периоды старения организма, когда на первый план выдвигается задача компенсации утрачиваемых функций и возможностей. Системообразующим фактором Н.о. служит общественная потребность в постоянном развитии личности каждого человека. Этим определяется упорядочение множества образовательных структур - основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных. Их взаимосвязь и взаимообусловленность, взаимная субординация по уровням, координация по направленности и назначению, обеспечение взаимодействия между ними превращают всю совокупность таких структур в единую систему. Единство целей Н.о. как системы и специфических задач каждого её звена органически сочетается с вариативностью образования, многообразием типов образовательных учреждений, педагогических технологий и форм государственно-общественного управления.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Профессиональная ориентация

— информационная и организационно-практическая деятельность семьи, образовательных учреждений, государственных, общественных и коммерческих организаций, обеспечивающих помощь населению в выборе, подборе или перемене профессии с учётом индивидуальных интересов личности и потребностей рынка труда. Координируется специализированными профориентационными службами, в составе которых действуют центры, бюро, кабинеты и т.д.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Профессиональное образование

— социально и педагогически организованный процесс трудовой социализации личности, обеспечивающий ориентацию и адаптацию в мире профессий, овладение конкретной специальностью и уровнем квалификации, непрерывный рост компетентности, мастерства и развитие способностей в различных областях человеческой деятельности. Профессиональное образование создаёт условия для профессионального становления, развития и самореализации личности и содействует достижению гуманистических и демократических целей общества. Профессиональное образование - одно из фундаментальных прав личности (закреплено в Декларации прав человека), обеспечивающее ей реальное право на труд, профессию, возможность участвовать в общественной жизни, способствующее улучшению качества жизни. В России Профессиональное образование базируется на принципах демократизма, непрерывности и преемственности, общедоступности, светскости и поликультурности, рационального соотношения государственного и общественных начал в подготовке специалистов, связи основного и дополнительного Профессионального образования и др.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Профессиональное самоопределение

— процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, т.е. вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии. До 90-х гг. в отечественной педагогической теории Профессиональное самоопределение рассматривалось в основном как идея профессиональной ориентации. Современное понимание Профессиональное самоопределение охватывает проблемы взаимосвязи Профессиональное самоопределение с общим жизненным самоопределением личности, влияния воздействий на личность окружающей социальной среды, профессионального становления и активной жизненной позиции человека и др. В условиях рыночной экономики особое значение приобретают проблемы свободы выбора профессии и обеспечение конкурентоспособности работника на рынке труда.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Профессия

(лат. *professio* - официально указанное занятие, от *profiteor* - объявляю своим делом)

— вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, которые приобретены в результате целенаправленной подготовки. Профессия отражает способность человека к выполнению конкретных функций в системе общественного разделения труда и является одной из осн. качественных характеристик его как работника. Содержание работ, свойственных определённой профессии., является основой для установления её официального наименования и

закрепления в тарифно-квалификационной характеристике, а также для определения профессионального профиля работника (специфические знания и навыки, необходимые для эффективной трудовой деятельности и требования к его квалификации). Наряду с понятием "Профессия" используется понятие специальности, которое конкретизирует более узкий круг работ в рамках данной профессии. Профессия может подразделяться на две и более специальности. В Рос. Федерации состав официально признанных П. рабочих зафиксирован в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и П. рабочих, который включает краткое описание работ и знаний, необходимых для каждой профессии.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Самоопределение

— центральный механизм становления личностной зрелости, состоящий в осознанном выборе человеком своего места в системе социальных отношений. Появление потребности в С. свидетельствует о достижении личностью довольно высокого уровня развития, для которого характерно стремление занять собственную, достаточно независимую позицию в структуре эмоциональных, информационных, профессиональных и прочих связей с другими людьми.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002.

Специальность

— вид трудовой деятельности, осуществляемой на основе соответствующей профилированной теоретической и практической подготовки. В сравнении с базовой профессиональная деятельность (см. Профессия) имеет более узкий характер и в её рамках иногда менее устойчивый. Деление на С. отражает качественное разнообразие конкретных трудовых процессов и глубину разделения труда с учётом применяемых способов и особенностей оборудования, объектов, орудий труда, конечной продукции и т.п. Динамика С. более оперативно, чем профессия, отражает тенденции, связанные с научно-техническим прогрессом. С. - наиболее подвижный элемент в системе профессионального разделения труда.

Наряду с понятием "С." в соответствии с выполняемой работой существует понятие "С." по образованию. К середине 90-х гг. в Рос. Федерации официально утверждён перечень С., включающий 30 групп С. по высшему и 28 групп по среднему профессиональному образованию. Группа С. представляет собой совокупность С., относящихся к к.-л. широкой области знаний (наук), указанной в наименовании группы. Область знаний отражает принятую дифференциацию наук на естественные, гуманитарные, технические, сельскохозяйственные, образовательные.

С целью регламентации принятых в Рос. Федерации С. по образованию введён в действие Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО), соответствующий действующим международным нормам в области профессиональной подготовки дипломированных

специалистов. Свой перечень существует и для подготовки в аспирантуре научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 272)

Умения

— освоенные человеком способы выполнения действия, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков. У. могут быть как практическими, так и умственными.

В отличие от навыков, У. может образовываться и без специальных упражнений в выполнении к.-л. действия. В этих случаях оно опирается на знания и навыки, приобретённые ранее, при выполнении действий, сходных с данным. Вместе с тем У. совершенствуются по мере овладения навыком. Высокий уровень У. означает возможность пользоваться разными навыками для достижения одной и той же цели в зависимости от условий действия. При высокоразвитом У. действие может выполняться в разных вариантах. Приобретённые человеком У. могут стать показателем уровня его общего умственного развития, качеств его ума.

(Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 295)

Ценности

Понятие обозначает объекты, явления, их свойства, а также абстрактные идеи, воплощающие в себе общественные идеалы и выступающие как эталоны должного. К общим ценностям западной культуры относятся честность, взаимовыгодные отношения и свободы самовыражения. Если кто-то игнорирует или отвергает общественные ценности, другие представители культуры могут назвать его поведение антиобщественным или аномальным.

Психология. А-Я. Словарь-справочник / Пер. с англ. К. С. Ткаченко. — М.: ФАИР-ПРЕСС. Майк Кордуэлл. 2000.

