

ISSN 2409-7179

***РОССИЙСКАЯ НАУКА  
И ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ***

**Интернет-журнал**

**Основан в 2014 году  
Выходит 6 раз в год**

**№ 1 (38)  
2021**

ISSN 2409-7179

21001



9 772409 717001

© НП «Академия экспертизы», 2021

<b>Оценка внутреннего контроля в ходе проведения аудиторской проверки предприятия.....</b>	<b>1</b>
Алехина А. А.	
<b>Анализ платформ для реализации дистанционного обучения .....</b>	<b>6</b>
Тургунбаева К. Т., Женалиева П. М.	
<b>Культурно-этнические и психологические особенности горевания и переживаний чувашского этноса в экстремальных ситуациях.....</b>	<b>11</b>
Игошева Н. А.	
<b>Проблематика психологических условий просветительской деятельности в области дермопигментации у подростков.....</b>	<b>15</b>
Алентьева Е. Р.	
<b>Цифровая живопись: преимущества и проблемы цифрового изображения в информационной среде .....</b>	<b>18</b>
Василенко К. А., Алентьева Е. Р.	
<b>Тюркоязычная лексика в произведениях Чингиза Айтматова.....</b>	<b>23</b>
Кидиралиева Н. М.	
<b>Влияние англоязычных заимствований на немецкий язык .....</b>	<b>27</b>
Михеева Е. И., Астапова Д. В.	
<b>Феномен Чингиза Айтматова как писателя-билингва .....</b>	<b>33</b>
Сабирова В. К., Кидиралиева Н. М.	
<b>Особенности коммуникативного процесса в управленческой деятельности.....</b>	<b>38</b>
Ерёмина А. Н., Гавриков Ф. А.	
<b>Совершенствование деятельности органов местного самоуправления по обеспечению социальной защиты населения .....</b>	<b>43</b>
Кольцов А. А., Петрова Э. С.	
<b>Проблемы делового взаимодействия управленческого консультанта и клиента .....</b>	<b>48</b>
Матюнина Е. А., Правкина Ю. Р.	
<b>Проблемы мотивации муниципальных служащих и пути их решения (на примере администрации Железнодорожного округа города Курска) .....</b>	<b>54</b>
Павленко Г. В., Кольцов А. А.	
<b>Качество консалтинговых услуг: определяющие факторы и подходы к оценке .....</b>	<b>59</b>
Цыглаков В. В., Правкина Ю. Р.	
<b>Феномен удовлетворенности трудом педагогических работников.....</b>	<b>65</b>
Чиркова Ю. Р.	

## ОЦЕНКА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ В ХОДЕ ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТОРСКОЙ ПРОВЕРКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

■ Алехина А. А.

Внутренний контроль (далее ВК) на предприятии представляет интерес для большого числа специалистов. Это связано с тем, что руководители предприятий зачастую не уделяют ВК должного внимания и не занимаются финансированием данной процедуры. ВК, как правило, производится на предприятиях где проведения аудита должно происходить в обязательном порядке. Поскольку аудиторы при осуществлении проверки основываются на том, есть ли он на предприятии в принципе, и как он осуществляется. Разберем ВК в плане того, насколько он является полезным и эффективным для компании, при аудиторской проверке.

Большинство экономистов считает, что практическая организация ВК на предприятиях, в данный момент сталкивается со значительными затруднениями. Это связано с тем, что Министерство финансов РФ пока не проработало и не выпустило распоряжений относительно того как должен проводиться ВК бухучета, что было в планах министерства после того как был принят ФЗ № 402-ФЗ. Также Министерство финансов РФ выпустило информацию № ПЗ-10/2012, «О вступлении в силу с 1 января 2013 года ФЗ от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Где говорится, что в соответствии с законами РФ о бухучете, не существует никаких ограничений на то каким образом будет проводиться ВК на предприятии [4].

А поскольку сейчас нет законодательно прописанного порядка проведения ВК, имеет смысл обратиться к опыту проведения данных мероприятий, который уже наработан на российских и иностранных предприятиях.

Система ВК — это система позволяющая контролировать как финансовые, так и прочие хозяйственные процессы на предприятии. Она организовывается его руководящими лицами с целью большей упорядоченности и повышения эффективности функционирования предприятия, для скорейшего достижения поставленных целей, сохранения активов предприятия, наличия полной и точной документации.

Организация ВК происходит на самом предприятии и его силами. К примеру, на нем создается отдел занимающийся ВК, отдел по аудиту внутри предприятия, отдел ревизии, или же привлекаются специалисты со стороны.

При этом необходимо придерживаться главного принципа — затраты предприятия на проведение ВК должны быть в рамках разумного и соотносится с итоговыми результатами.

Кроме того, организация ВК должна проводится с применением подходов, которые дадут больший эффект, нужно учитывать размеры предприятия, быть нацеленным на то, что при тратах на этот процесс, контроль сфер деятельности предприятия был полным и эффективным.

В качестве объекта ВК выступает одно из звеньев предприятия, в отношении которого производятся контролирующие действия. К ним можно отнести следующее:

- активы предприятия, которые выражены в трудовых, финансовых, материальных ресурсах, а также информационных;
- информационные инструменты;
- решения в сфере управления предприятием;
- итоги работы предприятия;
- аспекты временного характера [5, с. 37].

Объекты ВК выбираются на основании того, какие цели ставит перед собой предприятие. И здесь необходимо отметить, что объект ВК и его предмет, являются совершенно разными понятиями.

Предмет ВК представляет собой звено, которое управляется на предприятии, в каком оно находится состоянии и каким образом осуществляется его работа [5, с. 38].

Например, активы материального плана на предприятии являются объектом ВК, а их присутствие по факту и в каком состоянии они находятся — это предмет ВК.

В качестве субъекта ВК на предприятии, выступает его сотрудник занимающийся проведением внутреннего контроля в соответствии с занимаемой должностью или же на основании выданных ему руководством полномочий. В том случае, когда он не работает на данном предприятии и приглашен от сторонней организации, он считается субъектом ВК на время проведения контролирующих мероприятий.

Субъекты ВК, при проведении контроля, распределяются по своему значению в процессе в следующем порядке [7, с.14]:

- 1) субъектами внутреннего контроля, относящиеся к 1-му уровню, являются собственники предприятия, осуществляющие контролирующие действия в непосредственном порядке (сами), или же с привлечением специалистов из сторонних организаций;

- 2) ко 2-му уровню субъектов внутреннего контроля относятся сотрудники предприятия, которые не проводят непосредственно ВК, но в силу своих должностных обязанностей контролируют определенную сферу работы. Как пример, можно привести работу бухгалтера, осуществляющего контроль за процессом правильного оформления бухгалтерских документов;

- 3) к субъектам внутреннего контроля находящихся на 3-м уровне относятся прочие сотрудники предприятия, контролирующие работу исключительно в рамках своих обязанностей. Например, сотрудники кадровой службы, экономисты и прочее;

- 4) к субъектам внутреннего контроля, находящимся на 4-м уровне, относятся сотрудники управленческого аппарата, работающие в отделе производящем бухучет, сотрудники отдела обеспечивающего коммерческую безопасность предприятия;

- 5) на 5-м уровне субъектов внутреннего контроля находятся сотрудники, которые занимаются только им в силу своих служебных обязанностей. Это сотрудники осуществляющие аудит внутри предприятия, входящие в комиссию по ревизии, осуществляющие входной, технический контроль и прочее.

Данное распределение субъектов ВК основывается на том, насколько каждая группа ВК значима для процесса. При практическом осуществлении ВК этот параметр может меняться, в зависимости от того в каком объеме каждый из субъектов производил контролирующие действия.

Теперь рассмотрим структурный вид ВК (рис. 1) [7, с. 79]:

Сравнение характеристик, относящихся к службам осуществляющих внутренний аудит, ВК и ревизионные действия показано в таблице 1. Необходимо знать, что функционал этих служб зависит от того какие зада-

чи поставлены им руководящими лицами предприятия.



Рисунок 1. Элементы внутреннего контроля в организации

Вообще, деятельность КРС направлена на проверку сохранения ТМЦ предприятия, на эффективное применение его активов, исполнение приказов руководящих лиц и определение мошеннических действий.

В качестве задачи служб ВК может выступать создание непосредственно ВК на предприятии, тогда как задачи внутреннего аудита направлены на то, чтобы данная система работала эффективно и бесперебойно.

Таблица 1 Сравнительные характеристики служб внутреннего аудита, внутреннего контроля и контрольно-ревизионной службы

Характеристики	Служба ВК	Контрольно-ревизионная служба (КРС)	Служба, осуществляющая внутренний аудит
Заказчики (клиенты)	Линейное (операционное) руководство	Высшее исполнительное руководство	Совет директоров и высшее исполнительное руководство
Цель проверочных мероприятий	Создание системы ВК и поддержка ее работы	Использование ресурсов по своему назначению, определение и ликвидация недостатков при их применении	Более эффективная работа предприятия
Специфичность проверочных мероприятий	Проведение анализа протекающих процессов для создания системы ВК системы контроля	Ориентирование на те события, которые уже произошли, с учетом последствий	Ориентирование на будущие события, с прогнозом по возможным рискам

Источник — разработка автора

Вообще, служба внутреннего аудита имеет круг задач относительно ВК намного шире. Но здесь необходимо учитывать, насколько на предприятии развита корпоративная культура. И иногда на эту службу возлагаются те задачи, которые относятся к работе КРС.

К примеру, когда предприятие не имеет построенной системы ВК, данная служба будет заниматься в основном не организацией ВК, а сохранением ресурсов предприятия и выявлением мошеннических действий. В этом случае, в процессе создания системы ВК, значимость службы по внутреннему аудиту как независимого инструмента контролирования, будет увеличиваться.

Концептуально, ВК состоит из таких компонентов как:

- внутренней среды предприятия. Она состоит из этических ценностей, способов с помощью которых управляется предприятие, разграничения полномочий, стиля управления сотрудниками и их компетентности, того как руководящие лица предприятия относятся к ВК в целом;
- нахождения рисков, проведения их анализа и осуществление управления ими;

- постоянного контролирования. То есть проведение учета совместно с отчетностью, разграничение полномочий, определение прав на распоряжение ресурсами предприятия, проведение постоянного мониторинга;
- системы, определяющей доступ сотрудников к информационным ресурсам;
- проведения мониторинга ВК в комплексе, который позволит узнать, насколько эффективно работает данная система.

Целью предприятия при формировании системы ВК, является не определение недостатков в его работе, а их своевременное определение и ликвидация, что позволит предприятию работать существенно эффективнее. В качестве главного принципа, на основании которого необходимо создавать службу ВК, стоит принять не контролирование собственно операций, а строение и функционирование самого процесса работы в целом со своевременным определением происходящих при этом изменений. Увеличение эффекта от проводимого ВК на предприятии зависит от его качественности, а не от числа проверяемых действий.

Как считает Л. В. Шукалов, «...типичными проблемами в деле организации систем внутреннего контроля, характерными для российских организаций, являются:

- отсутствие какого-либо вида процедур контроля применительно к какому-либо процессу;
- излишняя бюрократизация контроля на малых предприятиях, концентрация внутреннего контроля только на защите активов, конфиденциальности, подготовке управленческих отчетов;
- недостаток полномочий для осуществления контроля, конфликт интересов в системе контроля;
- недостаток какого-либо вида процедур в исследуемом центре ответственности;

- использование устаревших или не согласованных с другими подразделениями контрольных процедур...» [8, с. 4].

Создание службы ВК на предприятии не дает гарантий, что все поставленные цели сразу будут достигнуты. Но если ее нет, то степень появления ошибочных действий при работе возрастает многократно. При создании службы ВК, предприятия обязаны производить это таким образом, чтобы ни у кого из сотрудников умышленно или нет, не возникало желания делать что-то незаконное при осуществлении своей работы.

По итогу можно отметить, что если предприятие обладает налаженной системой ВК, то оно может пользоваться такими преимуществами как:

- очень выгодно осваивать инвестиционные средства, по причине наличия прозрачных отчетов в бухгалтерской деятельности;
- с большим эффектом осуществлять управление своей материальной базой, сотрудниками, а также проводить правильную политику при ценообразовании;
- собственники предприятий могут осуществлять контроль работы своих сотрудников на предмет соответствия поставленной цели, а сотрудники смогут с большим эффектом работать в своих отделах.

По итогу рассмотренного, мы можем сделать определенные выводы. Создание систем ВК – это довольно таки новая сфера для большей части российских компаний, особенно для тех, которые относятся к малому и среднему сегменту. Сейчас, в некоторых отечественных предприятиях существуют по отдельности некоторые компоненты ВК, и впоследствии необходимо организовать их в целостную систему, которая позволит предприятиям работать более эффективно.

**Литература**

1. Гусарова Л. В. Организация внутреннего аудита в некоммерческих организациях // *Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях*. 2012. № 1. С. 32–37.
2. Кабашкин В. А., Мышов В. А. Повышение роли внутреннего аудита и контроля в условиях рыночной экономики // *Международный бухгалтерский учет*. 2011. № 13. С. 36–46.
3. Российская Федерация. Законы. Об аудиторской деятельности [Текст] : федер. закон : [принят Гос. Думой 30 декаб. 2008 г.: одобр. Советом Федерации 29 декаб. 2008 г.]. – М. : Ось-89, [2017]. 46, [1] с.; 21 см. (Актуальный закон).
4. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете [Текст] : федер. закон: [принят Гос. Думой 22 нояб. 2011 г.: одобр. Советом Федерации 29 нояб. 2011 г.]. М.: Ось-89, [2017]. 46, [1] с.; 21 см. (Актуальный закон).
5. Максимова Г. В. Внутренний аудит: развитие стратегического планирования проверок // *Известия БГУ*. 2014. № 1. С. 35–39.
6. Соколов Б. Внутренний контроль и аудит // *Аудит и налогообложение*. 2008. № 12.
7. Федотова Е. С. Внутренний аудит в системе управления предприятием: монография. Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Плеханова, 2017. 120 с.
8. Шуклов Л. В. Постановка внутреннего контроля как основа для перехода на МСФО: типичные проблемы и пути их решения // *Международный бухгалтерский учет*. 2011. № 38. С. 2–11.

## АНАЛИЗ ПЛАТФОРМ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

■ Тургунбаева К. Т., Женалиева П. М.

Известно, что в любом высказывании существуют два плана: план содержания и план выражения его. Зарождение смысла высказывания, выбор для него языковой формы осуществляются лишь в определенной ситуации. Использование учащимися именно этих, а не других языковых единиц происходит благодаря организации преподавателем ориентировки учащихся в смысловой стороне будущего высказывания и в известном им языковом материале.

Но если нужное речевое действие еще не сформировано у студентов, преподаватель организует их деятельность по усвоению данной языковой единицы. Эта работа начинается с показа образца действия, в котором важно в самом начале предъявить все существенные признаки данного явления. Эти признаки в психологии называются ориентирами.

К ориентирам в нашем случае относятся форма, значение и употребление изучаемого явления, предъявляемые на ознакомительном этапе одновременно в речевом действии, которое требуется сформировать у студентов. Основная трудность реализации этой задачи заключается в одновременном предъявлении всех существенных признаков действия, что нужно для того чтобы сформировать у студентов прочные связи между образами реальной действительности, имеющимися в сознании учащихся, и новым способом выражения их в языке, в коде иностранного языка.

Следы, образующиеся от воспринимаемого иноязычного явления, вступают в непосредственную связь с образами реальной действительности, обозначаемыми этим явлением и отражаемыми сознанием ученика, и закрепляются в этой связи. Непосредственная связь достигается наглядным введением этого явления, что диктует необходимость отбора наглядных ситуаций. Однако при этом нельзя оставлять студентов только на чувственном, первосигнальном образе, заключенном в усваиваемом явлении.

Психологами доказано, что всякое новое явление должно быть усвоено до степени нужной обобщенности (за счет употребления его в достаточном количестве разнообразных ситуаций); разумности (благодаря усвоению системы ориентиров, т.е. существенных признаков усваиваемого явления); осознанности (выражающейся в правильном выполнении и осознании того, почему так, а не иначе это следует сделать); автоматизированности (характеризирующийся легкостью, быстротой, не напряженностью выполнения) [6].

Функциональная сторона действия осознанается также благодаря употреблению этого иноязычного явления в различных наглядно и словесно представленных ситуациях и в том виде речи, в котором оно преимущественно употребляется.

Вопрос отбора ситуаций для обучения местоимениям something (anything, nothing),

somebody (anybody, nobody) сложен сам по себе тем, что, во-первых, одному и тому же эквиваленту в родном языке соответствуют два слова, различающиеся и по форме и по употреблению (something – anything, somebody – anybody) [1] и, во-вторых, эти слова означают: некто неопределенный или нечто неопределенное, неизвестное, неконкретное, что нелегко изобразить наглядно.

В связи с вышесказанным перед нами встали три задачи:

- 1) отбор экстралингвистических наглядных и словесных ситуаций и организация последовательного их предъявления;
- 2) организация формы подачи языкового материала в связи с ситуациями;
- 3) организация действий учащихся по усвоению приемов познавательной деятельности и общения средствами усваиваемого материала в целях овладения речевым действием.

Для отбора экстралингвистических ситуаций мы проанализировали логическую сторону указанных местоимений и уточнили характер наглядности, способной «овеществить» их значение. Значение этих местоимений может быть раскрыто двумя способами:

- 1) непосредственно воспринимаемым объектом, изображенным, однако, так, что его трудно конкретизировать;
- 2) отсутствующим на картине или недоступным восприятию объектом, о существовании которого можно догадаться благодаря каким-то признакам или восприятию его теми, кого мы непосредственно наблюдаем.

Первый способ раскрытия значения может служить картинка, на которой какой-то зверек беспомощно приник к обломленной ветке на дереве, или картинка, на которой изображен мужчина, а перед ним — что-то круглое, какой-то предмет, назначение которого трудно определить, не имея каких-то специальных знаний.

Второй способ можно проиллюстрировать такой картинкой: два охотника насторо-

жились — они увидели перед собой какого-то зверя. А вот на картинке восхищенное лицо девочки: она видит что-то удивительно прекрасное.

Что касается последовательности предъявления ситуаций, то ситуации, наглядно воспринимаемые, мы давали ранее словесно описанных.

Чтобы решить вторую задачу, мы проанализировали лексический материал предшествующих курсов, выписали большое количество сочетаний, выражающих обстоятельства места, а также определений (прилагательных и причастий) для наполнения структур, в которые включены данные местоимения:

There is somebody (something) in the room (in the box и т.д.) и There is somebody (something) working (standing, else, blue, interesting и т.д.) there (in front of, behind и т.д., [4]

Выписанные нами сочетания, обозначающие обстоятельства места, прилагательные и причастия также помогли подобрать средства наглядности, по языковой форме, не выходящие за пределы изученного студентами материала что решило принцип доступности и посильности.

При работе по тренировке структур эти слова являлись подстановочным материалом, стимулируемым к употреблению картинкой. Далее решалась третья задача – организация действий студентов по овладению данным материалом.

Формирование приемов познавательной деятельности, как и формирование отдельных умственных действий, неразрывно связано с усвоением знаний. Чтобы вызвать мотивационную готовность студентов к восприятию вводимого материала, мы создали проблемную ситуацию вопросом: What's there in the box? (при этом встряхивали коробку с неизвестным содержимым). Студенты, перебрав все возможные варианты и не найдя нужного, услышат от преподавателя: «There is something in the box. But we don't know what it is».

Для аудирования и первичного закрепления мы стремились давать такие ситу-

ации, в которых новой языковой единицей были бы только данные местоимения, для того чтобы сосредоточить внимание студентов на элементах, подлежащих усвоению в данный момент.

Этот фактор мы учитывали при подборе картинок и контекста. Так, при введении местоимений предлагали такой наглядно-вербальный материал:

There is something in her hands (на картинке изображена сидящая женщина, ее руки сложены на коленях); There is something in his hand (человек что-то держит в руке); There is nothing in his hands (человек сидит, в его руках ничего нет).

Таким образом, внимание студентов было сосредоточено на новом явлении, на его месте в предложении, на его значении.

Оппозиционное введение something – nothing направляло мыслительную деятельность студентов на сравнение в употреблении этих местоимений, на осознание объективного их содержания, динамично представленного средствами наглядности. Благодаря такой подборке материала все студенты правильно передали содержание воспринимаемых структур при проверке их понимания. Для аудирования в рамках этого же материала предлагались совершенно другие картинки или структуры с другим наполнением, но связанные между собой попарно обстоятельством места и противопоставленные по употреблению something – nothing:

There is something in the glass и There is nothing in the glass.

There is something in the in the basket и There is nothing in the basket.

Каждому предложению соответствовала отдельная картинка. В дальнейшем применялись более разнообразные ситуации: in the spoon, in the bucket, on his (their) head (heads), in the grass, behind the woman, in front of the man (people), on the right и т.д.

При введении нового понятия (anybody, nobody) мы предлагали ситуации, построенные по принципам, описанным выше. Местоимения anything, nobody были пред-

ставлены как трансформы местоимений something, somebody при развертывании структурной группы. Так формировалась связь «структура — фрагмент реальной действительности» при произвольном внимании студентов одновременно на форме и содержании нового явления. На последующих этапах какой-то аспект этого явления акцентировался, т.е. играл определенную роль в организации упражнения. Внимание студентов сосредоточивалось в основном либо на форме, либо на содержании, либо на употреблении. Иными словами, разумное, истинное усвоение речевого действия на новом материале достигается благодаря полному осознанию всех его существенных сторон, всей системы ориентиров этого действия.

Мыслительная деятельность учащихся, стимулируемая необходимостью искать связь формы и содержания при восприятии изображения и иноязычной структуры, с одной стороны, и необходимое число повторений этого явления в различных ситуациях с целью его запоминания — с другой, те основные условия, которые определяют усвоение материала [3].

Осознанию нового явления способствовали также просьбы преподавателя выделить и назвать новые единицы (местоимения), сказать что они означают и в каких типах предложения употребляются; составление предложений из данных слов и т.д.

Следующий за введением и аудированием этап — фонетическая отработка — строился нами на наглядных материалах, которые студенты видели ранее, чтобы не отвлекать их внимание от формы. В дальнейшем работа по закреплению местоимений проводилась также с широким использованием ситуативной наглядности и различных видов самых разнообразных упражнений.

Тренируя так называемое ответное высказывание, (вслед за вопросо-ответными упражнениями и упражнениями в подстановке мы предложили студентам коммуникативное задание: «Tell the class if there is anything (anybody) there».[2] Поскольку в

данном упражнении надлежит трансформировать задание (anything трансформируется в something и nothing) и студенты редко в прошлом выполняли подобные задания, мы дали образец выполнения действия на доске. Стимулами служили ситуативные картинки и обстоятельственные слова в том случае, если студенты испытывали затруднения. Так выполняя первую часть упражнения (на слова something, anything, nothing), студенты назвали несколько предложений со словами: in the glass, in the basket, in the café, on the river etc;

На последующем этапе мы усложнили задание, стимулируя студентов к самостоятельному употреблению структуры путем дополнения ситуации, данной преподавателем. Опорами служили картинки, аудио записи, фраза преподавателя и образец, написанный на доске.

T: We see crowded people at the theatre. There is something interesting play on it.

Другая структура There is something (somebody) else (interesting, round, blue и т.д.) тренировалась с помощью такого же вида упражнения, но к опорам, названным выше, мы добавили список подстановочных элементов, которые у студенты должны были употреблять в собственных предложениях.

В списке были внесены слова: interesting, else, new, wonderful, funny, round.

Фразы были прослушены с аудио записи, (преподавателя).

Например:

T: The girl is smiling.

S: The girl is smiling. There is something wonderful (funny) in front of her.

T: The students are looking out of the window.

S: The students are looking out of the window. There is something interesting there.

Следующую стадию тренировки структуры (наполняемой теперь еще и словами обозначающими цвет, размер, а затем и причастиями настоящего времени) мы осуществляли с опорой на список слов — подстановочных элементов, на ситуативные картинки, а также на образец.

Заданиями к упражнениям были: Answer the questions. What's there in front of the people? What's there running? etc; или согласись с репликой преподавателя. При этом нужно расширить свою реплику за счет подстановочного элемента.

Например:

T: There is somebody in the corridor.

S: Yes, there is somebody talking there.

T: There's something on the floor, is it a pen?

S: Yes, there is something on the floor. Oh, it's a pencil.

В зависимости от того, какие элементы даны для подстановки, учащиеся употребляли либо прилагательные, либо причастия. Неопределенные местоимения очень употребительны в диалогической речи, и поэтому предлагаемые упражнения носили диалогический характер. Вначале эти микродиалоги составлялись по структуре «студент – студент» вслух по ситуативной картинке, задаче, демонстрируемой группе и по образцу.

Например:

S1: Who is there in that yellow car?

S2: There's a woman there.

S1: Is there anybody else there?

S2: Yes, there is. I think there is somebody else there. и т.д.

И наконец, студентам предлагалось поговорить: «Talk to each other about the pictures, (about the given situational question etc;). Use as many as more sentences with something, anything, nothing as you can».

Во всех описанных выше упражнениях, кроме последних, контроль осуществляется параллельно речевым действиям студентов, незамедлительно, хотя созданные условия способствовали более и менее безошибочному говорению.

Если же на этом этапе тренировки в центре внимания было соотношение лингвистического знака со значением, то на последующем этапе студенты должны соотнести и правильно употребить усваиваемый материал в зависимости от словесно (а не наглядно) описанной ситуации общения, т.е. на первый план

выдвигается употребление усвоенного материала.

В результате многократного повторения языковых знаков в разнообразных ситуациях, работы, памяти и мышления по соотнесению их с внеязыковыми условиями у студентов создались определенные необходимые стереотипы, т.е. выработались навыки пользования этими языковыми элементами. Осознавая заданную (вербальную) ситуацию, студенты сознательно конструировали свою речь, используя при этом сформированные навыки и элементы творчества.

Однако и здесь целесообразно строить упражнения по нарастающей трудности, т.е. постепенно снимать опоры выполнения. Приведем примеры для закрепления материала. Задания осуществляются в виде диалога, т.е. парной работой, групповой работой, здесь студенты могут описывать картинку.

For example: Look at the pictures. Mark the sentences True or False statement.

The man on the right is eating something. (true)

используя как можно больше неопределенных местоимений, а также в виде теста выбирая подходящую местоимению,

Example: Listen! I think somebody/anybody is upstairs.

Для парной работы чтобы воспроизвести диалог предлагается ситуативная задача почти без специальной подготовки.

For example: You were invited to the birthday party. And you didn't know some persons who were at the party.

Student 1

- Your first impression.
- Whom did you see there?
- How many people were there?
- What did they do?

Student 2

When I came in, there were some people there. The girl next to the window was eating something. Some of them were watching the TV, maybe something interesting was on it. Suddenly somebody knocked at the door. etc;

Предлагались такие вербальные ситуации, которые требовали неподготовленного высказывания без всякой опоры на что-либо, кроме воображения.

Все поставленные задачи были достигнуты. Студенты смогли увидеть свой уровень знаний по теме, получили объективную оценку, что для них очень важно. Преподаватель смог увидеть пробелы каждого ученика. На дальнейших занятиях преподавателю следует спланировать работу так, чтобы вернуться к вопросам, вызвавшим наибольшие затруднения, и ещё раз их проработать. Использование разных ситуативных задач позволило создать прочные связи языкового явления с образом реальной действительности, что благоприятно отражалось на речевом поведении студентов.

Действие, сформированное благодаря многократным повторениям в условиях осмысления всех сторон и связей, стало способным к переносу его в воображаемые и реальные ситуации в самостоятельной речи студентов, а реализация его в вербальных ситуациях позволила лучше осмыслить его лингвистическую реальность.

### Литература

1. Бонк Н. А., Котий Г. А., Лукьянова Н. Л. Учебник английского языка. Рыбинск: Издание АООТ «РДП», 1996. 640 с.
2. Зимняя И. А. Некоторые психологические предпосылки моделирования речевой деятельности при обучении иностранному языку. М., 1994. С. 68.
3. Леонтьев А. А. Память в усвоении иностранного языка. ИЯШ. 1975. № 3. С. 96.
4. Моисеев М. Д. Практическая грамматика английского языка. Москва: Аквариум, 1997. 128 с.
5. Smirnitsky A. I. Russian-English Dictionary. Moscow «Russky Yazyk Publisher», 1997.
6. Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний. М., 1975. С. 60–61.

## КУЛЬТУРНО-ЭТНИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ГОРЕВАНИЯ И ПЕРЕЖИВАНИЙ ЧУВАШСКОГО ЭТНОСА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

■ Игошева Н. А.

Современный мир с его актуальными проблемами требует специалистов-психологов, подготовленных к профессиональному оказанию экстренной психологической помощи людям, попавшим в экстремальную или кризисную ситуацию. Однако в процессе оказания данного вида психологической помощи важно учитывать множество факторов, влияющих на реакции человека, попавшего в экстремальную ситуацию или переживающего горе. Для более эффективной и профессиональной психологической помощи специалисту необходимо принимать во внимание и особенности психического реагирования в зависимости от культуральных и этнических аспектов. По данным всероссийской переписи населения чувашский этнос является одним из основных этносов на территории Российской Федерации. Это пятый по численности (на 2019 год) народ, населяющий нашу страну, что в свою очередь и обуславливает актуальность данного исследования.

Перед тем как перейти к особенностям переживания чувашами экстремальных ситуаций и особенностям горевания важно разобраться подробнее с понятиями «горе» и «экстремальная ситуация».

Экстремальная ситуация — это ситуация, в которой экстремальные, угрожающие жизни факторы, действуют во времени и пространстве на субъект, имеют определенное значение для личности и субъективно оцениваются ею как необычная, выходящая

за пределы нормального человеческого опыта [4]. Так как на реакции человека, попавшего в экстремальную ситуацию, непосредственно влияют его ценностные и культурные установки, сформировавшиеся под влиянием этнических традиций, а также личные качества для оказания профессиональной эффективной экстремальной психологической помощи необходимо учитывать все вышеперечисленные факторы [1].

Горе в психологии определяется как переживание потери или утраты [5]. Горевание, в свою очередь, — это естественный процесс, необходимый для того, чтобы отпустить потерю, оплакать смерть. И хотя потери являются неотъемлемой частью жизни человека, тяжелые утраты нарушают привычное ее течение [1].

Как уже было отмечено выше, на восприятие экстремальной ситуации или ситуации горя также влияют личностные качества человека. Поэтому в рамках данной работы важно уделить внимание психологическим и культуральным особенностям чувашского этноса.

В исследовательских работах часто упоминается о гостеприимстве, добродушии, толерантности, миролюбии чувашского народа. Данный этнос является достаточно спокойным и мирным, чуваша стараются избегать конфликтных ситуаций. В общении у представителей данного этноса проявляется деликатность и вежливость, сдержанность, а в некоторых случаях даже

стеснительность [6]. Существует перечень основных черт чувашской ментальности рубежа XX–XXI вв.: трудолюбие; патриархальность, традиционность; терпение, терпеливость; чинопочитание, законопослушность; зависть; коллективизм; миролюбие, добрососедство, толерантность; упорство в достижении цели; заниженная самооценка; обидчивость, злопамятность; упрямство; скромность, стремление «не высовываться»; уважительное отношение к богатству, скупость [3].

Одной из нравственно-этических основ чувашей является взаимовыручка [9]. Данная характеристика уходит своими корнями во времена, когда чуваша вели общее хозяйство и быт несколькими семьями вместе. В чувашской культуре традиционно отношение мужчин к женщинам было подчеркнуто почтительным и в семье, и на общенациональных мероприятиях. Чувашские женщины острее мужчин чувствуют ответственность за детей и семью [8]. Роли матери и жены в современной чувашской семье крайне высоки, так же, как и на протяжении всей истории. Помимо этого, в этносе традиционно очень почтительное и уважительное отношение к старшим. Младшим поколениям важно мнение старших, к ним они могут прийти за советом или наставлением.

Имея представление о психологических особенностях чувашей, следует также уделить особое внимание похоронным ритуалам данного этноса. Ведь то, как человек относится к смерти, как он относится к похоронам и поминкам может нам рассказать о том, какими способами человек переживает горе, как справляется с потерей.

Похоронные ритуалы чувашей представляют собой важный компонент традиционной культуры, тесно связанной с социокультурной стабильностью этноса. В похоронном ритуале отражаются фундаментальные ценности культурного пространства этноса [7]. Обряды и ритуалы, во многом сохранившиеся и до сих пор, уходят корнями в далекое прошлое и связаны с религи-

ей народа. До середины XVIII в. у чувашей сохранялась народная (языческая) религия. Предки чувашей верили в самостоятельное существование человеческой души, а также в духа предков [10]. Согласно традиционным верованиям чувашей, загробный мир выступал продолжением земной жизни. Считалось, что добропорядочные чуваша после смерти продолжали жить точно так же, как жили на земле, со своей семьей, родственниками, не зная никаких бед и горестей. В свою очередь, грешные люди не могли после смерти завести семью и были обречены страдать от холода и голода.

Важно упомянуть и процесс чувашских поминок. Поминки справлялись в день похорон, а затем на 3-ий, 7-ой и 40-й день. На поминках у чувашей не принято горевать. Считается, что во время поминок умершие «навещают» своих живых родственников, которые, в свою очередь, должны угостить и веселить их [7]. Как в похоронном, так и в поминальных обрядах выражается глубокое почитание чувашей к своим родственникам и близким, а также отчетливо заметно их трудолюбие, так как каждый из этих обрядов имеет множество этапов, различных действий и условий (омовение тела, уничтожение одежды в которой умер человек, особенности погребальной одежды, установление поминального столба и др.).

В связи с языческими верованиями чувашей, верой в духов предков, а также в продолжение жизни людей после смерти, можно предположить, что данный этнос легче переносит ситуацию утраты и потери родственников и близких. Однако, вероятно, что концентрация на позитивных эмоциях во время поминок, общая низкая эмоциональность и сдержанность чувашей могут негативно влиять на переживание утраты, не давая отреагировать истинные чувства. Множество обрядов и ритуалов можно рассматривать как своеобразный способ «переработки» горя с помощью деятельности и труда.

В экстремальной ситуации представители чувашского этноса, вероятно, также

будут стараться не выражать свои эмоции, держать их под контролем. Можно предположить, что произойдет отреагирование эмоций через трудовую деятельность [12]. Если в экстремальной ситуации находились их близкие или родственники, они попытаются всеми силами им помочь. Если в подобной ситуации окажутся дети, то активное участие будет принимать женщина, мать семейства. Можно ожидать, что представители данного этноса могут выразить активное желание помочь сотрудникам МЧС и других структур в устранении последствий экстремальной ситуации. Однако экстремальная ситуация изменяет психическое состояние человека, повышая нервно-психическое напряжение, которое может способствовать как мобилизации активности, так и дезорганизации деятельности [2]. В связи с этим деятельность и желание помочь может носить дезорганизованный характер и важно уметь перенаправить энергию человека в правильное русло. Помимо этого, вероятно, что чувашки в таких ситуациях будут опираться и прислушиваться к мнению старшего поколения или же к мнениям авторитетных уполномоченных лиц (сотрудников МЧС или иных структур).

Таким образом, по результатам проведенного теоретического исследования было выявлено, что чувашский этнос характеризуется такими чертами как: толерантность, сдержанность, выраженный контроль эмоций, трудолюбие, неконфликтность. Особенно выражено стремление к взаимовыручке, почтительное отношение к старшим, а также к женщинам.

Также этнос имеет множество похоронных и поминальных ритуалов, основанных на вере в продолжение жизни после смерти, в связи с чем можно предположить, что процесс горевания у них проходит легче. Однако, вероятно сдерживание и накопление негативных эмоций и отреагирование их с помощью деятельности и труда. На основе проведенного анализа можно предполагать, что в экстремальных ситуациях эмоции и чувства будут точно так же жест-

ко контролироваться, может проявиться стремление помочь своим родным и близким, а также сотрудникам спасательных служб.

Исходя из вышеизложенного можно выделить несколько рекомендаций для психологов, оказывающих экстренную психологическую помощь представителям чувашского этноса:

1. В связи с низкой эмоциональностью, высоким контролем над эмоциями, сдержанностью чувашек при работе с ними необходимо уделять особое внимание чувствам и эмоциям, помогать осознавать их и стимулировать их выражение.
2. Если представитель данного этноса активно стремится помочь сотрудникам служб в ликвидации последствий экстремальной ситуации, а также если наблюдается дезорганизованная деятельность или двигательное возбуждение, важно дать человеку какое-либо конкретное задание для выполнения. Помимо этого, нужно сделать так, чтобы действия человека не мешали работе сотрудникам МЧС и других служб.
3. Общаясь с пострадавшими и донося им какую-либо информацию можно обращаться к старшему поколению в семействе, так как другие члены семьи к их мнению могут прислушаться больше.

#### **Литература**

1. Волкан В., Зинтл Э. Жизнь после утраты: психология горевания. М.: Когито-Центр, 2007. 160 с.
2. Гефеле О. Ф. Психологические особенности реагирования человека в экстремальных ситуациях различной направленности // Вестник Тверского государственного технического университета. 2012. № 21. С. 58–61.
3. Иванова Т. Н. Основные черты чувашской ментальности в определении учителей

- средних общеобразовательных школ Чувашской Республики // Анализ основных тенденций развития полиэтнических регионов России. Проблемы открытого образования: материалы региональной науч.-практич. конф. и семинара. Чебоксары. 2001. С. 62–65.
4. Кадыров Р. В. Посттравматическое стрессовое расстройство (PTSD): учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2020.
  5. Ковалевская А. А. Психологические особенности переживания горя и утраты // Гуманитарные науки. 2020. №1 (49). С. 130–135.
  6. Кудинов С. И. Николаева С. Ю. Психологическая характеристика общительности народностей среднего Поволжья (на примере татар и чувашей) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2011. № 1. С. 23–29.
  7. Лепешкина Л. Ю. Похоронно-поминальный обряд как отражение этнической самобытности чувашей (XIX в.) // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2011. № 127.
  8. Никитина Э. В. Чувашский этноменталитет: сущность и особенности // Библиотека Чувашской народной академии. Чебоксары: Изд-во «Новое время», 2005.
  9. Никольский Н. В. Краткий обзор работ по этнографии чуваш. Чебоксары, 2004.
  10. Салмин А. К. Система религии чувашей. СПб.: Наука, 2007. 654 с.
  11. Филиппова М. В. Культурная и этническая принадлежность как фактор регуляции поведения пострадавших в чрезвычайных ситуациях // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2015. № 5. С. 128–132.
  12. Ясенкова А. С. Культурно-этнические и психологические особенности переживаний чувашского этноса в экстремальных ситуациях // Бюллетень науки и практики. 2020. № 6 (11). С. 396–400.

## ПРОБЛЕМАТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ДЕРМОПИГМЕНТАЦИИ У ПОДРОСТКОВ

■ Алентьева Е. Р.

В эпоху быстрого развития технологий, глобальной информатизации в вопросе образования детей и формирования гармонично развитой личности, с каждым днем появляется множество вопросов и даже целых культурных феноменов, требующих грамотного комплексного подхода к осмыслению и объяснению.

Таким культурным феноменом XXI века стал процесс дермопигментации — татуировка.

Татуировка принадлежит к числу наиболее древних искусств. Она не исчезла, несмотря на многовековую критику и осуждение со стороны различных институтов, в большей или меньшей степени воплощающих общественное мнение. Очевидно, есть серьезные аргументы, благодаря которым это явление не только выдержало испытание временем, но и прошло процесс изменения, приспособившись к потребностям и вкусам практически всех слоев общества.

Происходящие демократические преобразования во всех сферах общества затронули и систему образования, стратегической целью которой является создание оптимальных условий для полноценного развития личности подростка. Большое внимание стало уделяться воспитанию личности не только образованной, но и, прежде всего, здоровой.

Крепкое здоровье способствует успешности занятий любым видом деятельности, в том числе и умственной.

Состояние здоровья подрастающего поколения — важнейший показатель благополучия общества и государства, отражающий не только реальную ситуацию, но и дающий точный прогноз на будущее. Согласно статистике, на сегодняшний день каждый четвертый человек в возрасте от 18 до 30 лет имеет хотя бы один рисунок на теле. В связи с популяризацией данного вида искусства на сегодняшний день возрастной порог «носителей татуировки» снизился до 16 лет.

Действующее законодательство Российской Федерации не предполагает ответственности за нанесение татуировок, лицам, не достигшим 18 лет. В связи с этим перед обществом становится проблема воспитания человека, осознающего последствия нанесения на тело татуировок.

В современной России татуировка как вид искусства и часть мирового контекста начала рассматриваться благодаря первой тату-конвенции, прошедшей в Москве в 1995 году. На экранах телевизоров появляются татуированные люди, открываются тату-студии.

Слово «татуировка» начало входить в общественный обиход несмотря на то, что метод дермопигментации в качестве нанесения татуировки существует не одно тысячелетие.

Татуировка являлась не только украшением, но и знаком племени, рода, социальной принадлежности. Древние верили в

магическую силу татуировки, а именно защиту от злых духов. Изначально татуировка была распространена среди народов со светлой кожей, особенно в Полинезии, у темнокожих это было рубцевание.

Старейший набор для татуировок, найденный на острове Тонгатапу в 1963 году, датируется VII веком до н.э., также наиболее древняя традиция татуировок имела у алтайских народов VI века до н.э., в частности у Принцессы Укока.

Принцесса Укока (Алтайская принцесса) — данное журналистами и жителями Республики Алтай название мумии молодой женщины возрастом примерно 28–30 лет, найденной в ходе археологических раскопок на могильнике Ак-Алаха урочища Укок в 1993 году.

Некоторые подростки начинают необдуманно «забивать» свое тело рисунками, насмотревшись рекламы, музыкальных клипов, но никто не объясняет подросткам возможные последствия нанесения татуировки в столь раннем возрасте.

Эстетическое воспитание творчески активной личности подростков является важным компонентом современного художественно-педагогического образования, базирующегося на развитии интереса молодого поколения к восприятию и освоению гуманистических ценностей. Педагогический аспект эстетического воспитания молодежи в процессе изучения художественных дисциплин состоит в освоении общекультурных ценностей, этических, духовно-нравственных норм, оказывающих определяющее влияние на формирование гуманистических мировоззренческих позиций как в изобразительном искусстве, так и повседневной деятельности.

В связи с отсутствием информации о татуировке с точки зрения медицинского воздействия на организм в средствах массовой информации, в учебных заведениях и недостаточных финансовых средств для получения качественной услуги, растет количество ВИЧ-положительных людей среди подростков согласно данным ведущего

государственного информационного агентства России ТАСС.

Педагогам необходимо уделять здоровью обучающихся больше времени. При этом необходимо рассматривать не только вопросы, связанные с вредными привычками в подростковом возрасте, но и актуальные на сегодняшний день тенденции в подростковой жизни. С популяризацией татуировки в средствах массовой информации и признанием данного вида искусства в общественном сознании появляется необходимость построения живого диалога между учителем и учеником в данном направлении.

Общение на равных с подростком, обсуждение вопросов, напрямую связанных с возможными последствиями нанесения татуировки для его здоровья, существенно облегчит формирование собственного мнения подростка по данному вопросу.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод:

- татуировки, сделанные подростком в раннем возрасте, могут нанести сильный урон здоровью;
- татуировки, сделанные подростком в раннем возрасте, могут оставить след на психологическом и физическом развитии подростка;
- существуют методы для ведения просветительской деятельности и профилактики для подростков.

Переубеждение совершается быстро, если подростка удастся включить в творческий коллектив. Учителя должны предупреждать отрицательные действия и поступки. Отсутствие же самосознания позволяет подростку и дальше поступать безответственно.

Подросткам, как и взрослым, трудно отказаться от сложившихся убеждений. Перестройка неправильных убеждений требует длительных усилий педагогов. Следовательно, основной задачей в сохранении и укреплении здоровья подростков является формирование психологических условий для просветительской деятель-

ности в области дермопигментации, что находится в компетенции педагогических работников.

Важно на современном этапе, заблаговременно вести разнообразную просветительскую работу с подростками. От того, насколько успешно удастся сформировать психологические условия для воспитания в образовательных учреждениях, зависит вся последующая деятельность, препятствующая раскрытию потенциала личности.

Современная татуировка — это индивидуальный эскиз, отрисованный мастером по всем стандартам и техникам применяемым в классической живописи и академическом рисунке.

Вместе с тем остается актуальной проблема решения теоретических и методических аспектов эстетического воспитания, культурной направленности, формирования ценностных ориентаций подростков посредством изучения творческого наследия изобразительного искусства. Было выявлено противоречие между значительным эстетическим, образовательно-воспитательным потенциалом культурного наследия отечественного и мирового изобразительного искусства, при этом имеется недостаточная разработанность теоретико-методологических средств системы художественно-педагогического образования.

Сложившаяся система воспитания подростков не формирует знаний о дермопигментации с точки зрения искусства и науки. Действительно, большинство людей знают, что такое татуировка, но не знают подробностей ее влияния на организм человека, а именно влияние дермопегментацци.

На сегодняшний день во многих развитых странах мира татуировку уже считают видом искусства, проводятся различные выставки, конвенции и формы с признанными деятелями искусства, поскольку татуировка — это не только дермопигментация — это искусство. Без знаний академического рисунка и живописи, составления композиции невозможно нарисовать эскиз к татуировке.

## Литература

1. Абросимова М. Ю. *Здоровье молодежи.* Казань: «Медицина», 2017. 220 с.
2. Аналитическая ведомственная целевая программа «Повышение доступности и качества услуг дополнительного образования детей и совершенствование их социально-адаптирующих функций на 2008–2010 годы. Утверждена приказом Министра образования и науки Российской Федерации от 16 октября 2007 года № 283.
3. Бабакова А. *Татуировка: [Электронный ресурс].* Режим доступа: <https://shkolazhizni.ru/psychology/articles/71395/>
4. Березина В. А. *Дополнительное образование детей как средство их творческого развития: дисс. ... канд. наук. М., 2016.*
5. Березина В. А. *Дополнительное образование детей в современных условиях // Нормативные документы образовательного учреждения. 2016. № 3.*
6. *Большой медицинский энциклопедический словарь.* М.: Эксмо, 2016. 768 с.
7. Богачкина Н. А., Скворцова С. Н., Имашева Е. Г. *Педагогика и психология.* Москва: «Омега Л», 2015.
8. Воробьева И. В. *Профессиональная подготовка кадров как условие результативного функционирования учреждения дополнительного образования детей: материалы научно-практической конференции.* Ярославль, 2005. 226 с.
9. Высоцкая Н. В., Толстоухова Н. С., Фалькович Т. А. *Подростки XXI века. Психолого-педагогическая работа в кризисных ситуациях.* Москва: «Вако», 2018.

## ЦИФРОВАЯ ЖИВОПИСЬ: ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОГО ИЗОБРАЖЕНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ

■ Василенко К. А., Алентьева Е. Р.

С развитием информационных технологий важное значение в формировании информационного пространства начинает занимать цифровая живопись. Таким образом формируется отдельное направление - цифровое искусство.

Область применения цифровой живописи затрагивает не только искусство, но и различные сферы жизни человека, а именно:

- здравоохранение: просветительская деятельность (плакаты и рекламные ролики, оформленные в виде статичной или анимированной графики).
- экономика: онлайн платформы платежей, мобильные банковские приложения, плакаты с инструкциями для пользователей.
- образование: интерактивные программы обучения с применением интуитивно понятных графических образов, учебные онлайн платформы, симуляторы и тренажёры.

Традиционное искусство практически достигло своего предела по совершенству техники и средств ещё в XVIII веке. С тех пор почти не добавилось ничего нового — по-прежнему у художника есть краски, пигмент, масло (или их готовая смесь), холст и кисти. Современная компьютерная живопись уже далека от лучших полотен гениев прошлого по качеству и масштабности работы и ей есть куда развиваться дальше. Разрешение дисплеев растёт, повышает-

ся качество цветопередачи, увеличивается мощность компьютеров, меняются и совершенствуются программы для цифровой живописи, есть принципиальная возможность создания новых способов и устройств для работы с цветом/вывода цвета (проекторы или голография).

Современная инфографика трансформируется в ключевой элемент различных отраслей жизни человека. Инновационный подход инфографики — графический способ передачи информации, целью которого является быстро, лаконично и максимально информативно преподнести сложную информацию. Особенность инфографики не только преподнести большой объем данных, но и соотнести эти данные с простыми и узнаваемыми, оставляющими долговременный ассоциативный ряд, графическим изображением.

Также современный цифровой художник немислим без Интернета (общение с коллегами, работодателями, поиск новых программ или способов рисунка и т.п.), а он опять-таки есть не у всех. Книг по созданию рисунков на компьютере практически нет, но ситуация постепенно улучшается.

Благодаря развитию прикладного программного обеспечения, оборудования для работы и создания цифровой живописи сам процесс формирования цифрового искусства трансформировался. Современная цифровая живопись — создание электронных изображений с помощью полноцен-

ной имитации традиционных инструментов художника: компьютер, планшет в паре со специализированным устройством ввода информации (стилус), одновременно и кисть, и мольберт.

Выделяют три основных направления создания цифрового рисунка по технике исполнения:

- создание цифрового рисунка путем обрисовки фотографии. Данный метод характерен своей простотой и возможностью создания даже без базовых знаний построения и композиции, но наиболее ценен и предпочтителен в качестве быстрого ознакомления пользователя с программой.
- создание цифрового рисунка по отсканированному рисунку. Представляет собой создание картины, путем доработки уже имеющегося рисунка нарисованным традиционным способом. Данный метод популярен у профессиональных иллюстраторов и является вспомогательным средством оцифровки рисунка.
- создание иллюстраций при помощи вычислительной техники. Метод, предполагающий создание картины с помощью специализированного прикладного программного обеспечения, специализированных средств вычислительной техники, специализированных устройств ввода.

Таким образом неточность терминологии размывает границы понятия «цифровая живопись» и формулирует актуальный вопрос: «Что является цифровой живописью? Является ли любое изображение, существующие на электронном носителе, преобразованное в компьютерном редакторе, компьютерной живописью?».

Отправная точка в развитии цифровой живописи — это массовое производство и доступность специализированного оборудования, для создания цифрового изображения. Что привело к проблеме, затрагивающей современное искусство в целом, что есть искусство, а что нет?

Цифровая живопись в условиях 2020 и 2021 года модернизируется и становится естественным развитием изобразительного искусства. В условиях закрытых галерей и выставок художники всего мира оцифровывают свои картины, размещая их на онлайн платформах, участвуя в онлайн-выставках и онлайн-галереях. Тем самым цифровая живопись позволяет художникам реализовать себя на интернет-площадках, работать с зарубежными компаниями и продавать свои работы по всему миру. При этом картины могут быть выполнены традиционным способом, оцифрованы и отредактированы с помощью специализированного прикладного программного обеспечения, либо созданы в программе с самого начала.

Современные программы и техника позволяет добиться сходства с традиционными видами графики и живописи. Так в программе ProCreate можно работать с различными фактурами холстов, кистей и материалами начиная с карандашей, заканчивая акриловыми и маслом.

Преимущества в создании изображений с помощью компьютерных технологий это не только мобильность и возможность работать независимо от погодных и территориальных условий, но и экономическая выгода в связи с отсутствием необходимости покупки различных художественных материалов (кистей, красок и проч.).

Самое главное преимущество:

- возможность исправления ошибок и возможность сохранения множества вариантов одной и той же работы;
- отсутствие зависимости от времени, продолжить работу над картиной возможно в любое время.

Основной проблемой современной цифровой живописи является обесценивание и отсутствие критериев для классификации цифровой живописи в связи с популяризацией и доступностью цифровых технологий.

Не менее значимой проблемой цифровой живописи является недостаточная подготовленность зрителей – представителей

традиционной живописи к восприятию цифрового рисунка как художественной ценности.

Несмотря на то, что среди художников, обладающих навыком цифровой живописи, имеются профессиональные живописцы с мировым именем на просторах сети «Интернет», выставки, проводимые в специальных выставочных залах и галереях, являются все же для таких художников редким исключением, они не проводятся на постоянной основе.

Например, выставка «Актуальная Россия», прошедшая в Государственном музее современной истории России совместно с Фондом развития современного искусства и Государственным центром современного искусства в 2020 году, показала техническую неподготовленность при показе объектов цифровой живописи. Для упрощения показа цифровые картины были распечатаны на холстах с потерей цветопередачи. Но с точки зрения популяризации цифровой живописи данная выставка несомненно внесла свои положительные коррективы. Среди авторов, выставляемых в больших галереях, практически отсутствуют художники направления «цифровая живопись» из-за технических вопросов, возникающих при подготовке цифрового изображения к выставке. Например, центр современного искусства М'АРС не показывает цифровую живопись как живопись, отдает предпочтение инсталляциям, коллажам, видеоряду в связи с наибольшей зрелищностью.

В связи с развитием сети «Интернет» и появлением большого количества электронных площадок для размещения цифровой живописи увеличивается и число аудитории зрителей, но это влечет за собой и негативные последствия:

- публикация в открытом доступе с возможностью бесконтрольного тиражирования картины;
- публикация в хорошем качестве в открытом доступе, что еще больше увеличивает бесконтрольное тиражирование картины;

- отсутствие материального носителя. Существенной разницей между цифровой и традиционной живописью является возможность коллекционирования работ. В отличие от традиционной живописи цифровая картина — это цифровой код в определенной последовательности;
- несовершенство средств экспонирования цифровых картин. Несмотря на выпуск дисплея оформленного в багет (Samsung QM43R), имеющий превосходную цветопередачу и функцию масштабирования, стоимость такого девайса настолько велика, что покупка даже одного монитора для галереи или выставочного зала экономически невыгодна.

Чаще всего в основе картин, выполненных в цифровом формате, в своих работах художники используют приемы академического искусства, живописи, колористики.

Например:

- Бобби Чуи — мультипликатор Disney и Warner Brosers, сооснователь студии Imaginism Studios, использующий техники и приемы традиционной живописи для создания цифрового рисунка.
- Алехандро Бурдисо — аргентинский художник футурист, специализирующийся также в жанре фэнтези, постапокалипсис, космическое фэнтези; работы художника примечательны тем что для написания каждой из своих картин он делает черновой набросок карандашом (по принципу традиционной живописи), переносит на графический планшет работает по принципу написания картины маслом, обозначая цветовые пятна поэтапно с дальнейшей прорисовкой деталей, желая тем самым добиться схожести в цифровом рисунке работы с традиционным холстом.

По мнению журнала Форбс 10 лучшими художниками цифровой живописи стали:

- Роз Холл — художник специализирующийся на портретах в тех-

нике масляная живопись, получивший признание на выставках в Европе, Америке, Канаде, Китае и Корее;

- Бенджамин Рабе — соучредитель «Международной организации цифровых художников» (iAMDA), техника использования инструмента «ластик» при создании цифровых картин стала отличительной особенностью художника;
- Синтия Уик — иллюстрации художника публикуются в The New York Times и Huffington Post;
- Дэвид Скотт Лейбовиц — автор книги «Mobile Digital Art: Using the iPad and iPhone as Creative Tools», разработчик приложения iCreated; выдающейся особенностью художника является использование вместо холста уже готовой фотографии;
- Дэвид Ньюман — специализируется на анатомических особенностях человеческого тела в портретной живописи, используя приемы как традиционной живописи, так и академического рисунка;
- Пол Вера-Бродбент — основатель жанра «политопия», специализирующегося на изображении предметов в форме многоугольников;
- Хэлен Голдберг — художник абстракционист, цифровые картины которого и часть постоянной экспозиции галереи актуального искусства ACCI находятся в Беркли;
- Джонатан Груэл — основоположник жанра «Дудл»;
- Марчелла Донаджемма — автор книги «The Red Wig»;
- Ростислав Ригха — чешский художник, создатель технологии AppArt, заключающейся в использовании гравюры, при помощи созданного на планшете рисунка, дальнейшей офсетной печати с использованием методов классической литографии при помощи извести.

Долговременное хранение картин, выполненных традиционным путём, возможно только при соблюдении определенных температурных и световых режимов, картины выполненные с использованием специализированных компьютерных программ не требуют специализированных условий хранения.

Развитие технологий дает возможность повышать качество цветопередачи, увеличение мощности компьютеров совершенствует программы для цифровой живописи. Современное искусство адаптивно, что позволяет донести посыл и мысль художника до зрителя вне зависимости от пространства и времени. Возможность работы на современном оборудовании для создания цифровой живописи предполагает распечатку созданной в программе картины на холсте и возможностью продолжить написание картины путём традиционных художественных приемов, в том числе использование художественных материалов (кисти, краски и др. материалы)

Минус печати цифровой работы на принтере — это качество переносимых цветов на холст. Но эта проблема решается путём использования современных, усовершенствованных устройств для печати, которые позволяют минимизировать разницу между изображением на устройстве вывода информации и изображением, получаемым при печати.

Одной из проблем компьютерного изображения является отсутствие оригинала, т.е. возможность тиражировать изображение без ограничений, что является существенным препятствием для работы с системой традиционных музеев и галерей.

На сегодняшний день появились интернет-площадки, предполагающие не только возможность размещения цифровой живописи и покупки таких произведений искусства искусств.

Развитие компьютерных игр и объемного моделирования позволило создать целую систему — виртуальную реальность, благодаря чему происходит синтез живописи

си и 3D-анимации для создания объемной альтернативной вселенной в информационной системе.

Цифровая живопись — это новая ступень в современном искусстве. Современная цифровая живопись продолжает развиваться и расширять возможности и границы традиционного представления и реализации искусства, тем самым стимулируя развитие компьютерных технологий.

Цифровая живопись в Российской Федерации развивается как технически, так и художественно на том же уровне, что и в других странах, используя стилевое многообразие.

Всё вышеперечисленное является несомненным плюсом цифровой живописи, но есть мнение, что заменой традиционной живописи цифровая живопись на сегодняшний день стать не может, так как существует распространённое мнение что искусство традиционной живописи заключается в эмоциях, чувствах, посыле, состоянии, которые художник передает на полотне с помощью красок, карандаша, гипса, угля и т.п.

Придя в художественную галерею не все готовы восхищаться «пикселями на бумаге», что пока представляет собой цифровая живопись, хотя и признают это проявлением искусства. Приверженцам традиционных произведений живописи важно увидеть физический носитель и его неточности, объемные мазки кисти, блеск краски. Именно цифровая живопись не заменяет традиционную живопись, а взаимодополняет и сосуществует как отдельный вид искусства.

### Литература

1. Белозеров. О. И., Селина А. М. Цифровая живопись — замена современному искусству? // *Academy*. 2019. № 2 (41). С. 12–16.
2. Васильева В. Е., Семенов Д. М. Компьютерная графика: учебно-методический комплекс. СПб.: Изд-во СЗТУ, 2010. 69 с.

3. Воложанина Е. А. Проблематика цифровой живописи // *Архитектура и дизайн*. 2019. № 1. С. 9–13.
4. Демшина А. Ю. *Визуальные искусства в ситуации глобализации культуры*. Санкт-Петербург: Астерион, 2010. 190 с.
5. Исаева О. А. Цифровая живопись как актуальное направление отечественного искусства // *Вестник Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств*. 2017. № 1 (30). С. 173–176.
6. Никулин Е. А. *Компьютерная геометрия и алгоритмы компьютерной графики*. СПб: БХВ — Петербург, 2003. 560 с.
7. Турлюн Л. Н. Специфика художественной выразительности цифровой живописи // *Культурное наследие Сибири*. 2016. № 1 (19). С. 39–46.
8. Турлюн Л. Н. *Творчество отечественных и зарубежных компьютерных художников* // *Мир науки, культура, образования*. 2013. № 4 (41). С. 288–290.
9. Турлюн Л. Н. Место компьютерной графики в виртуальном искусстве // *Молодой ученый*. 2011. № 1. С. 269–271.
10. Прохоров С. А. *Современная живопись и компьютерные технологии: от фотореализма до живописи 3D-арт* // *Мир науки, культуры, образования*. 2011. № 5 (30). С. 317–319.

## ТЮРКОЯЗЫЧНАЯ ЛЕКСИКА В ПРОИЗВЕДЕНИЯХ ЧИНГИЗА АЙТМАТОВА

■ Кидиралиева Н. М.

Художественные творения Айтматова как мастера слова по-разному наполнены тюркоязычной лексикой. Различия проявляются не только в количестве слов, но и их отборе, их характере. Поэтому необходимо проанализировать каждое произведение отдельно и убедиться в совершенствовании творческого мастерства Айтматова, как писателя-билингва. И при анализе произведений обязательно нужно идти от одного к другому, т.е. от первых произведений, написанных на русском языке, к последним, чтобы показать эволюцию творчества Айтматова, как русскоязычного писателя. Следует показать, как углубляются приемы использования тюркизмов, как растет умение пользоваться ими.

К числу первых произведений, написанных автором на русском. Языке относятся: «Первый учитель» (вышла в печать в 1958 г.), где всего тюркизмов — 23, семь из которых вошли в состав русской лексики, без отдельной сноски и перевода. Эти слова как «аркан», «арык», «бешмет», «джигит», «дехканский», «мулла», «юрта». К ним примыкают слова, не включенные в словари русского языка, но усвоенные носителями русского языка: «кетмень», «курай». Только в этом произведении присутствующие слова: «мираб», «токол», «бедилиджатак».

Обратим внимание — каков здесь прием передачи тюркизмов. Поскольку главное в писательском творчестве русскоязычного

писателя — достижение понятности в передаче содержания при сохранении национального колорита, а в передаче мысли важно, в первую очередь, выбор лексики, поэтому слова, зафиксированные, прочно устоявшиеся в русской лексике никаких трудностей в понимании в процессе чтения не представляют и специальных пояснений не требуют. Объяснения и перевода или определенных приемов использования требуют тюркизмы иного порядка — приведенные автором-билингвом как средства выражения образности, своеобразности, неповторимости изображаемого или описываемого предмета, но незнакомые русскому читателю. Это такие слова как: «агай», «бедняк-джатан», «мираб», «токол», «Баубедин».

Слово «мираб» введено с переводом в сноске — «лицо, владеющее оросительной системой». Слово «агай» внесено в произведение без перевода в сноске, без особого объяснения, но из контекста легко понятно, что слово это обозначает вежливое обращение к старшему: «...парень, вернувшийся назад, сказал хозяину: — Я его знал, агай, но он уехал...»

Такое же отношение к собственному имени «Баубедин» — «В комнату ворвалось морозное облако, когда оно рассеялось, мы увидели Дюйшена. Бледный, задыхающийся, он, шатаясь, перешагнул через порог и прислонился к стене.

— Ружье, — выдохнул Дюйшен.

Но мы словно бы не поняли его. У меня все потемнело, и я слышала только, как запричитали старики:

— Черную овцу — в жертву, белую овцу — в жертву! Да хранит тебя святой Баубедин. Ты ли это?»

Здесь сама ситуация передает смысл слова. Слово же «токол» Айтматов передает как бы переводя уже в тексте произведение: «Токол — вторая жена».

Использует Айтматов и способ образования сложных слов русско-киргизского состава, когда разноязычные слова, семантически дополняют друг друга, раскрывают одно понятие. Такого характера слово «бедняк-джатак». Такой прием передачи тюркизмов значительно меньше. Возможно, автор еще ищет пути их включения в текст.

Другая анализируемая повесть (написана в 1959 г.) «Лицом к лицу» по количеству тюркизмов превышает все остальные рассматриваемые произведения. Хотя по объему она меньше других. В повести всего 74 страницы, а тюркизмов — 63. Широко представлены слова, известные носителям русского языка (независимо от того, зафиксированы они словарем русского языка или нет): «тебетей», «кетмень», «дувал», «аил», «бешмет», «юрта», «арык», «аркан», «джигит», «торба», «курган», «курай», «чие», «чийняк», «аксакал».

Отличается значительное количество слов, присутствующих только в этой повести: «чапан», «жыргалчак», «талкан», «кайни», «темир-комуз», «ала-кииз», «аскеры», «бозокер», «буза», «джене», «казан», «камчи», «келин», «конул», «чилде», «суюнчу», «кокуй», «суук», «ботом».

Среди них есть частично знакомые русскому читателю (чапан, казан) и полностью неизвестные, которые в большинстве случаев даны с переводом в сносках. Таковы «аскеры» (солдаты, воин), «кеоин» (молодка, невестка), «конул» (пространство под нарами, на которые складывают тюки, одеяло и кошмы), «ботом» (выражение удивления, изумления), «джене» (жена старшего брата), «кайни» (младший брат в роду по мужу),

«джаргылчак» (каменная ручная мельница), «талкан» (молотое жареное зерно), «бозокер» (человек, продающий бузу), «ырчи» (сильный певец), «кокуй» (возглас удивления, досады), «суук» (холодно).

Другие вошли без перевода, но они понятны русскому читателю из контекста. Например:

- 1) «... горестно приговаривали старики и старухи, постукивая клюцками возле бричек, остановившихся у двора, где пили бузу»
- 2) «Он впопыхах резко дергает повод, лошадь спотыкается, и обозленный почтальон бьет ее камчой по шее...»
- 3) «... как бы переправить Исмаилу большую кошму ала-кииз: без нее не выдержать ему таких холодов».

Айтматов мастерски передает здесь национальную окраску в изображении жизни героев, их быта, а также описания явлений, психологического состояния, включая местные слова для понятий, присущих только носителю этого языка. Именно такой прием привлечения национальных элементов дает возможность достичь определенной степени художественности в его творчестве как писателя-билингва.

Иногда отсутствует прямой точный перевод, но общий смысл киргизского слова оказывается понятным. Например:

- 1) «Слышатся траурные крики мужчин: «Боорумой».
- 2) «Мужчины машут тебетями: «Кош! Кастры кош!»
- 3) «Ветер свирепо швырял в окно снежную крупу, продрыгая где-то на окраине плаксиво тявкнула собака раза два и загнусавила: «Суук! Суук!»

Иногда употреблению киргизского слова предшествует его пояснение: «Прошла самая холодная пора — чильде».

В ряде случаев значения понятны из общего контекста: «Ботом, еще вчера бегали босоногие сорванцы.»

Таких примеров можно привести довольно много. Важно заметить, что в этой повести очень много тюркизмов. Это объяс-

няется тем, что выбор лексики у Айтматова всегда зависит от темы — в этом же произведении изображена жизнь «аульных» людей, их быт, образ жизни, характер мышления, поэтому автору было необходимо постоянно обращаться к национальной лексике.

Третья рассматриваемая повесть «Белый пароход» вышла в свет в 1970 году. В ней меньше всего тюркизмов — 36. Многие из них постоянно присутствуют в Айтматовских произведениях: «хан», «аркан», «джигит», «аргамак», «юрта», «чабан», «кумыс», «бай», «аксакал», «батыр», стали привычными. Меньше слов, представленных только в этом произведении.

В отличие от других ранее рассмотренных произведений здесь почти все слова — тюркизмы приведены без специальных переводов в сносках. Широко использован прием создания киргизско-русских слов. Например, «барабаны — добулбасы», «хан — пленник». Здесь можно видеть не просто перевод, а образование своеобразного двуязычного слова.

Широко используются национальные слова обращения и передачи эмоционального состояния. Например:

1. «Астапрылла! Что с вами?»
2. «Ассалому-алейкум, большой купец!»

Обычно они понимаются по контексту и в то же время создают национальную окраску текста.

Анализ повести «Белый пароход» показывает, что у Айтматова как писателя-билингва совершенствуется стиль в своеобразном введении слов тюркоязычной лексики. Простой перевод в сносках заменяется включением слова в особый поясняющий контекст, создающий возможность понимания описываемого явления, предмета без перевода.

Та же линия введения тюркизмов продолжается и развивается в романе «Буранный полустанок» («И дольше века длится день»). Тюркизмов здесь мало. Всего — 54. Из них в постоянном авторском пользовании немного: «аил», «юрта», «джигит», «аный», «бичара», «мулла», «аркан», «аргамак».

Сохраняется принцип образования забытых слов переводов: «манкурт — раб», «пастух — манкурт», «бораилы — буранный», «аргамак — скакун».

В романе больше случаев использования приема авторского перевода — объяснений.

Например,

- 1) «И отсюда название кладбища — Апа — Материнский упокой»;
- 2) «сарозенские и годовые аши — поминки по погибшим...»;
- 3) «...поедет к своим торкунам — родственникам по девичесвту...»;
- 4) «...перед общей молитвой в доме умершего — перед джаназой»;
- 5) «...обходя дно великого такыра иссохшего, существовавшего некогда соленого озера».

В некоторых случаях тюркизмы даны своего рода толкованием: «Такие волны аральские рыбаки называют штрек толкун».

Приведем примеры:

1. «Еще стройная, еще сохранившая былую красоту Найман-Апа была подпоясана, как и полагалось в дальнюю дорогу. На не были сапоги, шаровары, камзол без рукавов поверх платья, на плечах свободно свисающий плащ»;
2. «Сидели вначале, пили шубат — кумыс из верблюжьего молока. Отличный был шубат, прохладный, пенистый, слегка хмельной» и т.д.

Не единичны и слова, характерные только для этого романа, но данные с переводами в сносках: «атан» (самец верблюда), «тайлак» (детеныш верблюда), «бейбак» (несчастливца), «кокетай» (ласкательно-уменьшительное и в то же время снисходительное обращение), «шиш» (деревянная заноза), продеваемая в верхние губы верблюда), «жырау» (степной бард). И здесь киргизская лексика включена для сохранения национальной окраски.

В рассматриваемых повестях изображена Айтматовым только национальная среда, хотя они имеют общечеловеческую ценность по общим проблемам, о которых ведет речь автор в своих произведениях. Но в романе

«Буранный полустанок» Айтматов выходит далеко за пределы национальной среды и национальной культуры. В романе объектом изображения становится не только вселенная — земной шар, но и другая планета — «Лесная грудь», предметами изображения — земляне и инопланетяне. Следовательно, изменилась лексика в произведении.

В тех местах, где Айтматов рассказывает художественно о совместной деятельности советско-американской договоренности в осуществлении научных программ в космосе нет ни единого общетюркского или киргизского слова, т.е. тюркизмы полностью отсутствуют. Это говорит о том, что главное для Айтматова опять-таки — тематика. Роман же «Буранный полустанок» высшее достижение Ч. Айтматова как русскоязычного писателя (писателя-билингва) в том смысле, что им создано произведение по истине высшей степени художественности. Здесь сказалось не только знание русского языка, как билингва, владеющего высшей мерой, но и его высшее мастерство, как писателя художника.

*проблемы социальной лингвистики. М. 1981.*

### **Литература**

1. Айтматов Ч. Билингвизм как объединяющий фактор // *Стратегия России. 2008.*
2. Айтматов Ч. Я открыл свою землю // *Литературный Кыргызстан. 1978. № 6.*
3. Алексеев М. П. Многоязычие и литературный процесс. Л., 1981.
4. Дешериев Ю. Д. Закономерности развития и взаимодействия языков в советском обществе. М. 1969.
5. Ибраев А. Д. Айтматов как русскоязычный писатель // *Современный литературный процесс и творчество Ч. Айтматова. Фрунзе, 1985.*
6. Марузо Ж. *Словарь лингвистических терминов. М., 1972.*
7. Швейцер А. Д. Социолингвистические основы теории перевода // *Вопросы языкознания. 1985. №5.*
7. Юдахин А. П. Билингвизм и проблемы связи языка и мышления // *Теоретические*

## ВЛИЯНИЕ АНГЛОЯЗЫЧНЫХ ЗАИМСТВОВАНИЙ НА НЕМЕЦКИЙ ЯЗЫК

■ Михеева Е. И., Астапова Д. В.

На протяжении всего своего развития лексический состав немецкого языка претерпевал существенные изменения как в результате внутренних фонетико-морфологических процессов, превращавших заимствованную лексику из латинского, кельтского, французского и других мировых и европейских языков в неологизмы, так и под влиянием извне. В Новое и Новейшее время заимствуются слова в основном из английского языка, которые в большей степени отражают реалии англо-американского общества [3].

Англицизм представляет собой слово или оборот речи в языке, заимствованные из английского языка или построенные по английскому образцу. Зачастую они замечают язык там, где появляются сложности с родным языком. Как правило, заимствования соответствуют системе языка-реципиента, меняется написание или же ударение в слове-оригинале. Так, одним из наиболее важных факторов является то, что в немецких СМИ количество англоязычных заимствований заметно возросло в последние годы.

Как уже было отмечено ранее, англицизмы — явление не новое. Оно обосновано различными преобразованиями в общественной, политической, промышленной и других сферах, а также различными историческими событиями. Кроме того, данное явление имеет связь с изменением внутри культурного баланса Германии. Так, англо-

язычная культура в значительной степени повлияла как на мир в целом, так и на немецкоговорящие страны.

Данный процесс справедливо рассматривается как источник обогащения исконного словаря и яркий пример взаимодействия культур и языков, а также создания общих ценностей. Он социально значим, поскольку проблема интенсивного иноязычного влияния обсуждается не только специалистами, но и широкой общественностью. Зачастую неоправданное и регулярное заимствование слов американского и английского происхождения вызывает негативную реакцию в обществе, так как данный процесс грозит потерей языковой, а значит, и культурной идентичности. [12, с. 303]

Англоязычные заимствования плотно вошли в повседневную немецкую речь. В связи с этим в лингвистике появился новый термин «*Denglisch (Deutsch + Englisch)*». Примером данного явления может послужить следующий отрывок: «*Viele gelehrte people bemühen sich today again zu dieser einfacheren Sprachform back zu kommen. Selbst unter kunstkritischen sightpoints viewed des ganze nämlich viel nicer aus als schnödes german or langweiliges Englisch!*» [2].

Кроме того, могут возникать ситуации, когда конкретное слово языка-реципиента и похожая на него лексема языка донора используются в одном значении, что в большинстве случаев ошибочно, напри-

мер, «become» — «становиться» (англ.) и «bekommen» — «получать» (нем.) могут стать причиной языковой путаницы.

В целом, можно назвать несколько причин, по которым чрезмерное употребление англицизмов в немецком нежелательно:

- в процессе англоязычного интегрирования возникают грамматические трудности: спряжение глаголов, склонение, определение рода существительных — данные аспекты вызывают определенные неудобства;
- использование слов со звуками, которые отсутствуют в немецком языке, например, слова со звуком [dʒ] — *page*;
- немцы в достаточной степени владеют родным языком, чтобы не использовать англицизмы в повседневной жизни, понимать их. Так, по мнению источников некоторых средств массовой информации, часть немецкого населения испытывает значительные трудности в процессе понимания рекламных текстов, изобилируемых заимствованными лексемами;
- еще одна причина — правописание: не всегда ясно, в каких случаях необходимо следовать немецким правилам, а в каких — английским. В связи с этим существуют случаи, когда используются два варианта, например, *Klub* и *Club*.

Несмотря на все вышеописанные негативные явления, возникшие по причине использования англоязычных заимствований, молодежь Германии практически не говорит на родном языке. Она добавляет в свою речь большое число английских слов в силу их популярности и престижности.

Такое обилие англицизмов нередко создает проблемы в процессе коммуникации. Кроме того, данный процесс происходит неравномерно в различных сферах функционирования языка: в языке СМИ, в разговорной речи и во многих других. Так, с точки зрения сферы использования заимствований принято выделять несколько темати-

ческих групп англицизмов, среди которых экономика, отдых и туризм, компьютерные технологии и так далее.

Говоря о причинах появления английской лексики в немецком, необходимо подчеркнуть, что промышленная революция началась именно в Великобритании, а затем, спустя определенный промежуток времени, получила всеобъемлющий характер. Другими словами, страна доминировала в своем экономическом развитии над уровнем других стран. В связи с этим, главной причиной процесса заимствования следует считать отсутствие немецких эквивалентов англоязычным понятиям, которые появились в следствие введения или же появления открытий в различных сферах жизнедеятельности общества.

С другой стороны, данное явление обусловлено тем, что слова английского языка короче немецких, что существенно облегчает их использование в речи. Кроме того, употребление англоязычных заимствований представляет собой возможность их использования как синонимы к их немецким эквивалентам [6, с. 40].

На сегодняшний день можно выделить пять основных причин использования заимствованной лексики:

- попытка, желание произвести на окружающих впечатление образованного и осведомленного человека. Другими словами – человека, обладающего конкретным набором знаний в различных сферах. Так, если в процессе заказа кофе сказать «*Kaffee to go*», используя немецкий манер, можно быть осмеянным, общепринятый вариант — «*Coffee to go*»;
- упрощение коммуникации. В век глобализации народы разных стран становятся ближе друг к другу. Следствием такого сближения является ведущее положение английского языка по отношению к другим. Особенно данное явление заметно в технической и деловой сферах жизни общества. Необходимо также отме-

тить, что большое число англоязычных лексем было закреплено в словаре *DUDEN (Event — Veranstaltung, Email — elektronische Post)*;

- англицизмы создают более высокую ценность. Так, например, *Facility Manager* звучит весомее нежели *Hausmeister* или *Purchasing Manager* вместо *Einkäufer*. Такое предположение возникло в связи с более значимым звучанием англоязычных лексем. Именно поэтому некоторые слова, зачастую профессии низкого статуса, заменяются заимствованиями;
- некоторые заимствованные слова произносятся проще и быстрее сопутствующих им немецких лексем, например, *Airbag — Prallkissen, Laptop — Klapprechner* и так далее;
- использование заимствований делает язык-реципиент живым и гибким. Считается, что индикатором «живого» языка является его адаптация к развитию во времени: выход их обихода устаревших слов и словосочетаний. Кроме того, как было отмечено выше, англоязычные лексемы вводят понятия для новых вещей и открытий, явлений жизни, когда замены в принимающем языке нет [11].

Существуют различные критерии классификации англицизмов. Так, одной из наиболее известных является типологизация по способу их адаптации в языке:

- прямые заимствования: *CD-Player, Talkshow, Meeting, Team*;
- терминологические синонимы: *marketing — die Massnahmen eines Unternehmens, leasing — die Vermietung*;
- смешанные образования: *Livesendungen — Sendungen über das Alltagsleben, Powerfrau — die Geschäftsfrau*;
- псевдоанглицизмы: *Oldtimer, Dressman, Shorty*;
- глаголы, трансформированные согласно всем правилам немецкой грамматики с прибавлением к инфи-

нитиву окончание *-en, -n: swappen, traden, managen* [4, с. 200].

Необходимо также отметить, что на внутриязыковом уровне с потреблением англоязычных заимствований связаны некоторые проблемы, поскольку новая лексика отличается на морфемном, фонетическом и морфологическом уровнях от исконной: *checken, downloaden, Site*. Кроме того, большая часть англицизмов, попав в немецкий язык, не была ассимилирована полностью и продолжают сохранять свою изначальную форму как, например, *Punkrockband*. Некоторое же заимствования, в свою очередь, соединились с типичными немецкими вариантами: *Hollywoodsfilm, Comedy-Programm*.

Описанные выше примеры дают возможность понять, что существуют англицизмы, не являющиеся исконными ни в немецком языке, ни в английском. Вместе с тем они наглядно демонстрируют интеграцию двух языков.

По способу ассимиляции можно выделить следующие направления в классификации англицизмов:

- фонетическая ассимиляция — адаптация звукового содержания англоязычного заимствования под звуковую систему немецкого языка. По результатам различных исследований, можно сделать вывод, что данный процесс происходит не сразу. Заимствованное слово продолжает сохранять свое изначальное звучание определенное время несмотря на то, что некоторые звуки могут отсутствовать в языке-реципиенте [9, с. 98–99].

Так, например, в словах *Joggen* и *Job* продолжает произноситься звуко сочетание *[dg]*. Кроме того, необходимо также отметить тот факт, что многие заимствования не проходят процесс ассимиляции с фонетической точки зрения [7, с. 37]. В связи с этим, в немецкой речи можно довольно часто услышать англицизмы, произнесенные по правилам английской фонетики, например, *das Puzzl [pazl], live [laiv], der Cover [ˈkʌvə], das Download [ˈdaunləud]*;



означает в немецком «журнал», так же, как и *Zeitschrift* [1].

Еще одним интересным направлением классификации заимствований является их дифференциация по стилистическим функциям. Из их числа принято выделять следующие:

- передача научного, локального и социального колорита. Англицизмы используются как правило для презентации определенной обстановки, социальной группы, например, молодежи — зачастую путем использования цитат;
- прагматическая ценность: под графической необычностью скрывается высокая экспрессивность;
- эффект новизны: малоизвестные лексемы в языке-реципиенте придают новые значения привычным словам;
- экономия лексических средств в языке — использование заимствований с целью избежания повторения лексем принимающего языка в публицистических текстах;
- коммуникативная ценность: использование заимствований для придания особого тона публицистическим текстам, а также в областях, в которых собеседники не владеют в полной мере языковыми знаниями;
- экономия лексических средств в языке: использование кратких и точных выражений из языка-донора для замены сложных фраз, слов родного языка;
- заимствования используются также для передачи юмора, иронии, пародии [10].

Однако к данному списку можно также добавить функцию привлечения внимания адресата. Чаще всего ее используют средства массовой информации – в их текстах нередко можно встретить различные заимствованные лексемы.

Следующая функция — номинативная. Она способствует обогащению словарного состава языка-реципиента с помощью не-

ологизмов — словосочетаний или слов, которые недавно вошли в язык, а также дает четкое представление о реалиях окружающей действительности в различных сферах жизни общества.

И наконец — функция эвфемизации. Данная функция позволяет неподходящие и непристойные выражения принимающего языка заменить эвфемизмами — лексемами языка-донора.

Таким образом, в настоящее время англицизмы все чаще проникают в современный немецкий язык, занимают в нем прочное место, постепенно ассимилируясь, и со временем превращаются из заимствований в немецкие слова. Поскольку язык представляет собой живой социальный механизм, находящийся в постоянном движении и развитии, можно предположить, что в будущем английских слов в немецком станет еще больше из-за того, что данный язык продолжает оставаться ведущим языком всего мира. Англицизмы возникают практически во всех сферах жизни общества. Однако приоритетными областями распространения заимствований все же остаются такие сферы общественной жизни как:

- средства массовой информации — *daily, late-night-show*;
- общество/социум — *mobben, event*;
- компьютер и информационные технологии — *internet, klicken, software*;
- экономика — *globalplayer, outsourcing*;
- спорт — *skates, jogging* [6, с. 40]

Английские слова, с одной стороны, способствуют обогащению немецкого и облегчают процесс обучения для тех, кто в качестве первого иностранного языка изучал английский. С другой стороны, существует необходимость поддерживать процент заимствований на определенном уровне. Изолировать язык нельзя, однако существует возможность сделать все необходимое для того, чтобы сохранить исконные языковые основы, на которых строится история людей, их нравы, традиции и обычаи.

**Литература**

1. Денисова Ю. Н., Корнева Е. В. Английские заимствования в немецких рекламных текстах. Воронеж: ВГТУ, 2000 [Электронный ресурс]. URL: <http://tpl1999.narod.ru/> (дата обращения: 19.12.2020).
2. Евтихова И. М., Лебедева А. В. «Denglisch» в современном немецком языке /ГБОУ ВО РК «КИПУ», г. Симферополь [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 17.12.2020).
3. Зеленовская А. В., Стасевич Е. В. Заимствования в современном немецком языке /Белорусский государственный университет [Электронный ресурс]. URL: <http://elib.bsu.by/> (дата обращения: 16.12.2020).
4. Искоз А. А., Ленкова А. Ф. Лексикология немецкого языка. Л., 1970. 269 с.
5. Михеева Е. И. Астапова Д. В. Некоторые теоретические аспекты англоязычных заимствований в современном немецком языке //Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2020. № 3 (23). С. 34–37.
6. Морозова О. Н. Английские заимствования в современном немецком языке: лингводидактический аспект // Мир лингвистики и коммуникации. 2008. № 12. С. 39–46.
7. Морозова О. Н., Носкова С. Э. О некоторых тенденциях языковых изменений в германской лингвокультуре //Мир лингвистики и коммуникации. 2007. № 1. С. 37.
8. Радченко М. Л., Чернова Е. М. Влияние английского языка на немецкий на примере англо-американских заимствований в немецком сленге и СМИ // Молодой ученый. 2019. № 8 (246). С. 205–207.
9. Серегина М. А., Чахоян И. С. Denglish: английские заимствования в немецком языке //Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 4-2. С. 98–99;
10. Шатилова Л. М. Стилистические функции англицизмов в немецкой и русской прессе //Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2017. № 6 (72). Ч. 3. С. 175–179.
11. Gründe, warum wir Anglizismen und Denglisch in der deutschen Sprache verwenden //Die Textbienen [Электронный ресурс]. URL: <https://www.die-textbienen.de/> (дата обращения 17.12.2020);
12. Hoberg R. Sprechen wir bald alle Denglisch oder Germeng? // Die deutsche Sprache zur Jahr-tausenwende. Sprachkultur oder Sprachverfall? Herausgegeben von Karin M. Eichaff-Cyrus und Rudolf Hoberg. Mannheim, Leipzig, Wien, Ztirich: Dudenverlag, 2000. P. 303–316.

## ФЕНОМЕН ЧИНГИЗА АЙТМАТОВА КАК ПИСАТЕЛЯ-БИЛИНГВА

■ Сабилова В. К., Кидиралиева Н. М.

История кыргызского народа в своем развитии тесно связана с развитием истории русского народа. После воссоединения с царской Россией, а также после завоеваний Октябрьской революции и утверждением Советской власти на территории Кыргызстана русский язык прочно вошел в жизнь нашей страны. Тем самым впоследствии и появился билингвизм, а также писательский билингвизм как историческое явление. Билингвизм или двуязычие как историческая закономерность, как исторический результат, и как историческая необходимость стал неотъемлемой частью нашей политической и общественной жизни.

Историческая обоснованность двуязычия или билингвизма на территории Кыргызстана очевидное явление. Именно билингвизм повлиял на писательское творчество Чингиза Айтматова. Как билингв, овладевший богатой и своеобразной, каждой в своей национальной особенности, лексикой двух языков, он достиг высокого творческого писательского мастерства. Об этом свидетельствует каждое его произведение, которое написано с использованием лексики двух языков, восполнившие его совершенство.

Как мы все признали, одним из крупных писателей-билингвистов современности, творчество которого органически связано сочетанием знаний обоих языков: кыргызского и русского, по праву является кыргызский писатель Чингиз Айтматов. «Я пишу

книги на кыргызском и русском языках. Если книга написана сначала на кыргызском языке, я ее переведу на русский, и наоборот. При этом я получаю глубочайшее удовлетворение от этой двусторонней работы. Это чрезвычайно интересная внутренняя работа писателя, ведущая, по-моему, к совершенствованию стиля, к обогащению образности языка» — так определял свое отношение к двуязычию сам Айтматов [6].

Нужно подчеркнуть, что писать на русском языке, стать русскоязычным писателем можно, но не обязательно. Быть русскоязычным писателем, т.е. писателем-билингвистом — это творческая воля каждого, проявление большой творческой возможности. Этим и отличается писательский билингвизм от общего билингвизма. Если, общий билингвизм историческая реальность и обязательно необходимость, неизбежность в человеческом существовании, то писательский билингвизм, а точнее писательский билингвизм в советской литературе в отдельности, в условиях социализма — было именно творческая воля и творческая возможность, а не необходимость. В этом и заключалась специфика писательского билингвизма в советской литературе.

Почему мы говорим о советской литературе (о литературе времен СССР), когда говорим о писателе-билингве Чингизе Айтматове, о его творчестве? Мы должны и обязаны говорить о советской литературе, когда идет речь о Чингизе Айтматове.

Потому что, именно советская литература, советская история и советская жизнь дала нам и миру этого талантливого художника слова. Почти все его произведения посвящены жизни людей, которые жили в советском обществе. Лишь некоторые произведения, произведения последних лет его жизни посвящены жизни героев постсоветских времен.

Важным является то положение, что писательский билингвизм в советской литературе не был единичным, а имел в определенной мере массовый характер. И каждый писатель-билингв, творя художественное произведение на родном языке (на русском), создает свой неповторимый стиль, составляет свой писательско-билингвистический почерк. Поэтому одной из проблем в изучении писательского мастерства в современной литературе составляет именно творчество писателя-билингва, как художника.

«В необъятном мире русской литературы, берега которой не окинешь взглядом, люблю я толстовскую мудрость и психологическую сложность его образов, люблю потрясающий драматизм и яркость шолоховских характеров, люблю революционную романтику Горького и Маяковского, люблю бесконечное чеховское человеколюбие и бунинскую тонкость мировосприятия, люблю фадеевскую коммунистичность и далее твардовскую поэзию, и леоновскую интеллектуальность», — писал Чингиз Айтматов, говоря о влиянии русской литературы и русского языка [2].

«В формировании творческой индивидуальности писателя большую роль сыграло превосходное знание и владение русским языком, языком межнационального общения советских народов. Но он не только владеет русским языком, но и сделал русский язык одним из двух языков, на котором пишет свою прозу» [3].

Здесь мы должны обратить подробное внимание на вопрос о двуязычии, билингвизме Чингиза Айтматова, как особенностью, как творческое своеобразие

всемирно признанного писателя. Мы должны выяснить феномен его стиля как художника, создавшего свои произведения на основе билингвизма.

Следует отметить, что явление двуязычия в литературе наблюдалось давно во многих странах мира. Деятельность двуязычных писателей в советской прозе и поэзии отражал объективный процесс расширения межнационального общения народов советского государства. Как известно, в советский период многие писатели писали как на родном, так и на русском языке, например, Василь Быков в Белоруссии, Рустем Кутуй в Татарии, Юрии Рытхэу с Чукотки и другие, занимающиеся переводом с одного языка на другой.

Некоторые теоретики и литераторы отмечали: «Трудность перевода заключается не только в звуковой форме слов различных языков, но и в противоречиях их лексического состава, т. к., строго говоря, нет ни одного слова, которое совершенно точно и без остатка совпадало бы по своему значению со словом другого языка».

Феномен Чингиза Айтматова в художественной литературе интересен как писатель-билингв, и как писатель-художник. Так как, он творил в художественной литературе нужно его творчество и писательский талант посмотреть на грани художественного билингвизма. Потому что «так или иначе, художественный билингвизм предполагает обязательное соприкосновение и взаимовлияние двух разных языков, соответственно и культур» [8]. Ученые полагают, что многообразные формы проявления художественного билингвизма можно свести к трем основным компонентам:

- 1) творчество на разных языках осуществляется самостоятельно;
- 2) творчество на родном языке осуществляется самостоятельно, на втором – в соавторстве;
- 3) творчество на двух языках осуществляется в соавторстве [3, с. 205].

Таким образом, в научной литературе существует широкое и узкое понимание

художественного билингвизма. В широком смысле литературное двуязычие включает художественный перевод — особый вид художественного творчества, неизбежно предполагающий соприкосновение и взаимодействие национальных языков и культур; факт литературы, который входит в трансформированном виде в контекст новой культуры и продолжает свою жизнь в нем. Узкий взгляд на художественный билингвизм — это оригинальное творчество, основанное на взаимодействии двух языков и культур [1].

В связи с этим современная теория перевода утверждает, что буквальный перевод художественного текста на другой язык не плодотворен, и отстаивает необходимость создания самостоятельной творческой интерпретации текста, эстетически эквивалентного оригиналу. В то же время установлено, что по-настоящему осознать богатства родного языка можно лишь при сопоставлении его с другими языками. Сам писатель Чингиз Айтматов тоже не раз признавал благотворное воздействие переводческого труда на его собственный творческий мир.

В научной литературе дискутируются следующие аспекты проблемы художественного билингвизма:

- а) сущность художественного билингвизма;
- б) критерии выделения художественного билингвизма;
- в) типы художественного билингвизма;
- г) художественный билингвизм в контексте коммуникативного акта.

В определении типологии художественного билингвизма наиболее оптимальным представляется вариант Ч. Г. Гусейнова, который выделяет следующие типы художественного билингвизма:

- 1) творчество на национальном языке и авторский перевод на русский;
- 2) творчество на русском языке с последующим переводом на национальный;
- 3) параллельное творчество на национальном и русском языках без самоперевода;

4) временный или постоянный переход с двуязычия на одноязычие, русское и / или национальное, при котором произведение не переводится автором на национальный язык в первом случае и русский — во втором;

5) творчество лишь на русском языке, которое причисляется к национальной литературе [6].

Так или иначе, художественный билингвизм предполагает обязательное соприкосновение и взаимовлияние двух разных языков, соответственно и культур.

Когда Айтматов стал писать свою прозу на двух языках, он отмечал полезность такой работы: «Я пишу свои книги на киргизском и русском. Если книга написана вначале на киргизском языке, я ее перевожу на русский и наоборот. При этом я получаю глубочайшее удовольствие. Это чрезвычайно интересная внутренняя работа писателя, ведущая, по моему убеждению, к совершенствованию стиля, к обогащению образности языка» [8].

В произведениях, созданных им, лаконично приводятся тюркизмы, тем самым создается ясная картина национальной особенности каждого его творения. Приведем ниже его произведения:

«Джамиля» (1958) — повесть о молодой киргизской женщине, которая выбрала себе любимого вопреки патриархальным обычаям и традициям. В скромном, работающем Данияре, вернувшемся с фронта инвалидом, Джамиля нашла друга, способного понять ее, человека, достойного большого чувства.

«Тополек мой в красной косынке» (1961) — повесть о значении верности в любви и дружбе. Писатель рассказывает историю нравственного крушения человека.

«Первый учитель» (1962) — повесть о временах в жизни глухих сел в начале века. Вернувшись в начале 1924 года в глухой аил, молодой коммунист красноармеец Дюйшен создает первую сельскую школу. Своим подвижническим трудом он преодолевает одно из самых убийствен-

ных явлений — косность социальных предрассудков.

«Верблюжий глаз» (1962) — действие повести происходит в степи, в маленьком коллективе целинников, оторванных от большой жизни. В центре событий — честный, правдивый и чистый юноша Кемаль.

«Материнское поле» (1963) — повесть о материнской любви. Старая Толгонай, неутомимая труженица, мудрая и человеческая, ведет разговор с землей, с родным полем. Испытания, выпавшие на долю женщины, не сломили ее, и свою любовь Толгонай переносит на ребенка, чужого ей по крови.

«Прощай, Гюльсары!» (1966) — первая повесть, написанная писателем по-русски (первоначальное название «Смерть иноходца»). Судьба главного героя, киргизского крестьянина Танабая, так же типична, как судьбы лучших героев «деревенской прозы». Танабай принимал участие в коллективизации, не жалея при этом родного брата, затем сам стал жертвой партийных карьеристов. Важную роль в повести играет образ иноходца Гюльсары, который сопровождал Танабая на протяжении долгих лет.

«Белый пароход» (1970) — своеобразный «авторский эпос», стилизованный под эпос народный. Сказка о Рогатой Матери Оленихе, которую рассказывал мальчику, главному герою «Белого парохода», его дед. На фоне величественного и прекрасного в своей доброте сказания особенно пронзительно ощущается трагизм судьбы ребенка, который сам оборвал свою жизнь, будучи не в силах смириться с ложью и жестокостью «взрослого» мира.

«Восхождение на Фудзияму» (1973) — пьеса, написанная в соавторстве с К. Мухамеджановым. В центре пьесы — проблема человеческой вины, связанной с молчанием, неспособностью возвысить голос против несправедливости. Зло, совершенное много лет назад, приводит к новым человеческим жертвам. По пьесе был поставлен известный спектакль театра «Современник».

«Пегий пес, бегущий краем моря» (1977) — основой повести стали мифологические, эпические мотивы. Ее действие происходит на берегах Охотского моря во времена Великой Рыбы женщины, прародительницы человеческого рода. Герои повести — нивхи, представители маленькой северной народности.

«И дольше века длится день» (1980) — роман; впоследствии переименован в «Буранный полустанок». Главный герой романа — казах Едигей, работавший на затерянном в степи полустанке. В судьбе Едигея и окружающих его людей, как в капле воды, отразилась судьба страны — с предвоенными репрессиями, Отечественной войной, тяжелым послевоенным трудом, строительством ядерного полигона близ родного дома. Земные события пересекаются с космическими; внеземные цивилизации, космические силы не остались безучастными к злым и добрым поступкам людей.

«Плаха» (1986) — роман основан на идее противоречивости человеческой природы. С одной стороны, человек подчиняет себе и использует природу, а с другой стороны, разрушает своими преобразованиями. В романе переплетаются две основные сюжетные линии — жизнь волчьего семейства и судьба Авдия Каллистратова. Основное действие происходит на бескрайних просторах Маюнкумской саванны, Прииссыкуля.

«Белое облако Чингисхана» (1990) — рассказ или повесть, входящий в цикл «Буранный полустанок». Белая тучка в религиях многих народов является символом чистого, божественного начала. Пока Чингисхан творит дела земные, небеса к нему благоволят. Но как только он начинает решать, кому жить, а кому умереть, небесная защита — тучка, летевшая над головой великого хагана, закрывающая его от палящих лучей солнца, — исчезает.

Параллельно с этой сказкой притчей читатель узнает и развязку истории Абуталипа Куттыбаева, ставшего жертвой людской зависти и злобы.

«Тавро Кассандры» (1996) — роман. Известный ученый генетик работает в секретном центре над созданием искусственного человека. Научный эксперимент оборачивается личной трагедией ученого, осознавшего чудовищную сущность насилия над природой человека, которое может привести к мировой катастрофе.

«Когда падают горы (Вечная невеста)» (2006) — роман. Основное действие романа происходит высоко в тьяньшаньских горах, где пересекаются трагические пути двух страдающих существ — человека и барса. Драматическое повествование пронизывает легенда о Вечной невесте, которая чудесным видением появляется на заснеженном горном перевале» [5].

Во всех этих произведениях-шедеврах кыргызской, советской и мировой литературы видим уникальность, высокое художественное мастерство, неповторимость, своеобразность творчества писателя-билингва Чингиза Айтматова. И в этом его феномен.

8. *Реквием улетающей стаи: Чингиз Айтматов. Статьи, интервью, диалоги; «О творчестве Ч. Айтматова». Статьи и эссе (1998–2003). М.: Прогресс, 2003.*

### Литература

1. Айтматов Ч. Билингвизм как объединяющий фактор // *Стратегия России. 2008.*
2. Айтматов Ч. Признание в любви // *Полное собрание сочинений: в 8 т. Т. VII. Диалоги. Рассказы. Алматы, 2008.*
3. Айтматов Ч. *Полное собрание сочинений: в 8 т. Т. VIII. Статьи. Эссе. Выступления. Алматы, 2008.*
4. Гачев Г. Д. *Национальные образы мира. М., 1988.*
5. Гируцкий А. А. *Белорусско-русский художественный билингвизм: типология и история, языковые процессы. Минск, 1990.*
6. Гусейнов Ч. Г. *Проблемы двуязычного художественного творчества в советской литературе // Единство, рожденное в борьбе и труде. М.: Известия, 1972.*
7. Дарбаева Ж. К. *Тюркизмы в языке периодической печати Северо-Казахстанской области: автореф. дис. ... канд. филол. наук. Алматы, 2003.*

## ОСОБЕННОСТИ КОММУНИКАТИВНОГО ПРОЦЕССА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

■ Ерёмина А. Н., Гавриков Ф. А.

Современная организация является чрезвычайно сложным социальным образованием, в котором протекает огромное количество взаимосвязанных процессов и явлений, которые в свою очередь несут причинно-следственный характер. Она может рассматриваться как открытая система, подчиняющаяся действию системных законов, а также как личностная проекция ее руководителя [1, с.8].

Основной задачей руководителя предприятия является повышение эффективности деятельности фирмы, которую в буквальном смысле можно представить как отношение полученного результата к вложенным затратам. Иными словами, чем больше результат и меньше при этом использованы затраты, тем эффективность деятельности фирмы выше [5, с.140].

Одним из способов достижения высокой эффективности является грамотно выстроенная коммуникационная сеть между

сотрудниками, как на межличностном, так и на функциональном уровнях управления.

Необходимо отметить, организация, которая эффективно действует в направлении улучшения процесса коммуникации, повышения потенциала как руководителя, так и сотрудников, будет улучшать свою позицию на рынке, тем самым хорошо зарекомендует себя потребителю.

Несмотря на многообразие организационных структур, от которых и непосредственно зависит выстраивание коммуникативного процесса, базовыми для всех них оказываются четыре коммуникационные парадигмы, выделенные американским исследователем Л. Константином (рисунок 1).

Четыре основные парадигмы, изображенные на рисунке 1, характеризуются особым набором свойств в аспекте управления предприятием, а именно:

- лидерство;
- принятие решений;

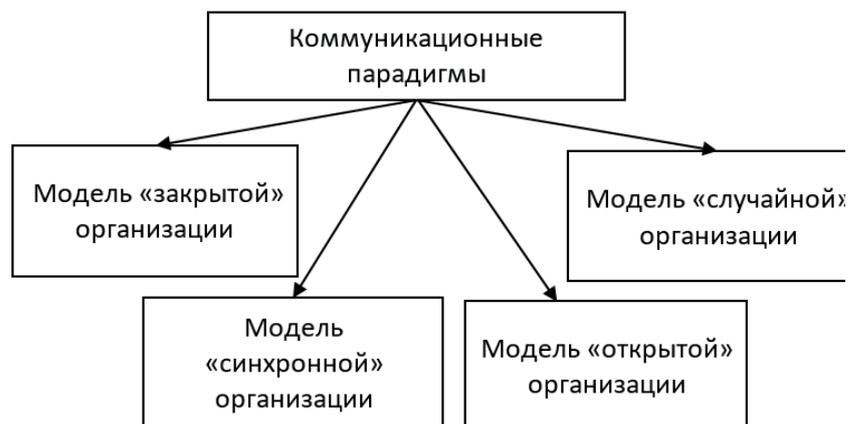


Рисунок 1. Разновидность организационных структур управления

- организация взаимодействия;
- психологические особенности людей, способных комфортно работать.

Так как все модели не похожи друг на друга, рассмотрим коммуникационные особенности каждой парадигмы.

Модель «закрытой» организации. Данная структура характеризуется строгим иерархическим устройством с четким отношением власти и подчинения, единоначалием, пониманием всеми членами организационной структуры своего места и роли в нем.

Особенностью коммуникативного процесса, а данной модели является то, что процесс передачи информации осуществляется как сверху вниз, так и снизу вверх. То есть сообщение передается последовательно с предыдущего уровня управления на очередной.

Главной особенностью данного вида структуры управления является то, что место в управленческой иерархии, выполняемые функции, полномочия каждого подчиненного непосредственно должны быть четко сформулированы и закреплены документально.

Модель «открытой» организации. Данный вид структуры ассоциируется с геометрической фигурой — круг, который символизирует право каждого участника на получение необходимой информации, которая в открыта для всех.

Все сотрудники той или иной компании характеризуются совместностью, партнерством и психологическим равенством. Эти характеристики проявляются в разработке и принятии решений для достижения целей организации. Необходимо отметить, что все решения обсуждаются коллегиально, то есть всеми работниками, принимаются на основе достижения консенсуса [2, с. 133].

Таким образом, основным способом коммуникации при «открытой» модели является разговор высококвалифицированного работника с таким же высококвалифицированным работником.

Особенностью коммуникативного процесса в рассматриваемой модели является

коммуникация руководителя со своими подчиненными, осуществляющаяся двумя способами, а именно:

1. «Ракушка» — общение между работником и руководителем происходит персонально и поочередно. Но, необходимо учитывать факт равенства сотрудника перед руководителем.
2. «Паутина» — в данном случае к коммуникации руководителя с каждым работником добавляется вид коммуникации «всех со всеми». Главная задача руководителя состоит в создании условия для свободного обмена мнениями, организации пространства, времени, а также процесса обсуждения, который в свою очередь направлен на получение согласованного результата.

Модель «синхронной» организации. Ключевой фигурой в данном виде управленческой структуры является руководитель. Им выступает управленец харизматичного типа, вокруг которого выстраивается активный коммуникативный процесс.

То есть, руководитель, как правило, выступает в роли собственника бизнеса и подбирает персонал полностью «под себя», который предлагает интересные новые идеи, обладает оптимизмом и нескончаемой энергией. Основной особенностью данной модели является правильная мотивация сотрудников, которая держится на желании работать.

Главная отличительная черта «синхронной» организации состоит в том, что весь процесс коммуникации зависит только от руководителя, то есть ошибки в процессе передачи информации он совершить не может.

Модель «случайной» организации. Данная структура является максимально пластичным и динамичным. Термин «случайная» объясняется процессуальными, динамическими, социально-психологическими характеристиками – случайно встретились, случайно обменялись информацией и т.д.

Формирование коммуникационных сетей и создание условий для успешного функционирования коммуникаций в организации составляют одну из важнейших задач управления. Если нарушаются информационные потоки внутри предприятия и связи с внешним миром, само существование этого предприятия окажется под угрозой. Одной информации недостаточно.

Только когда она соответствующим образом преобразуется и обрабатывается, обеспечиваются существование и эффективная деятельность организации. Это особенно актуально для коммерческих организаций, деятельность которых ориентирована на потребителя.

Для того, чтобы уметь предугадать желания потенциального потребителя, необходимо владеть коммуникациями и уметь грамотно использовать их для достижения целей организации.

Хорошая работа коммуникативного процесса на предприятии — источник энергии, как для сотрудников, так и для руково-

дителя фирмы. Невозможно переоценить важность коммуникаций в управлении предприятием.

Иными словами, все, что делает руководитель для достижения поставленных целей, требует эффективного обмена информацией. Если сотрудники не смогут ею обмениваться, у них не получится грамотно скоординировать свою работу, и как следствие не получится достигнуть поставленных целей организации.

Коммуникация — это сложный процесс, требующий понятной трактовки для работников фирмы. Согласно статистическим данным, в среднем руководители различных предприятий тратят от 50% до 90% всего рабочего времени на организацию коммуникативных процессов. Эффективно работающие топ-менеджеры компаний имеют представления о том, как устроена коммуникационная сеть на предприятии, а главное, как ею управлять [3, с. 43].

Необходимо отметить, что на пути коммуникативного процесса возникают множе-

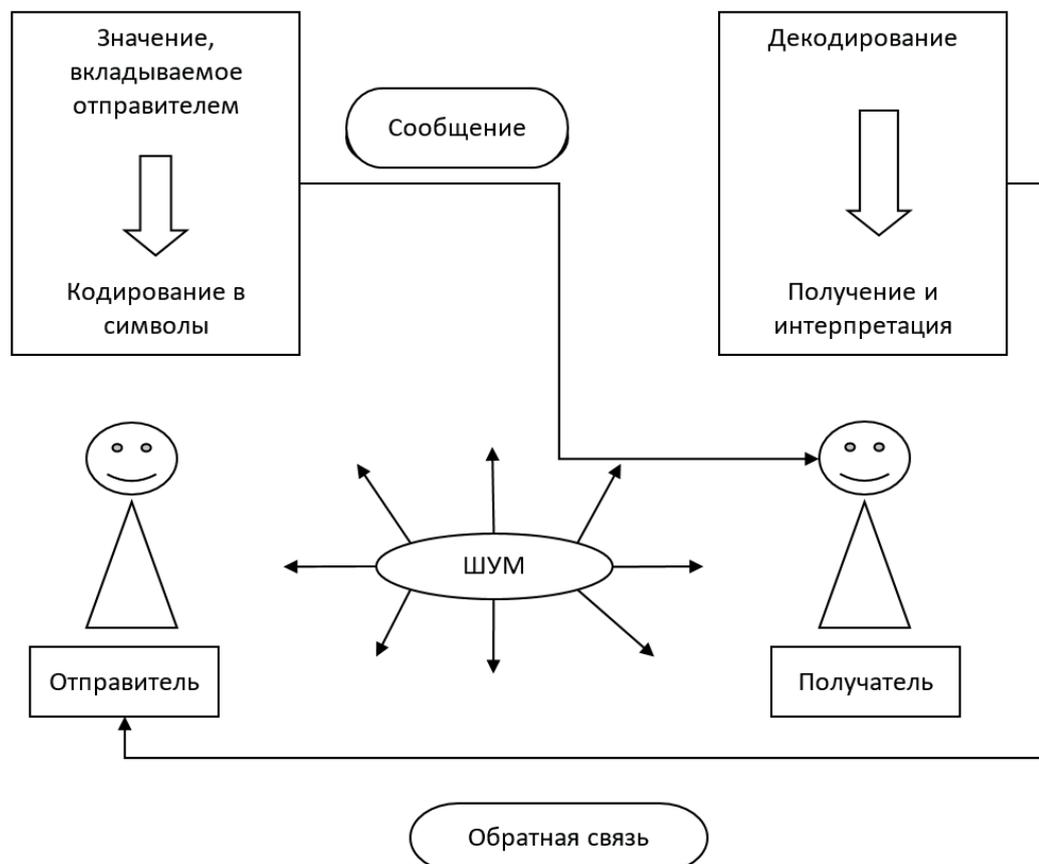


Рисунок 2 Коммуникативный процесс

ство барьеров, которые негативно влияют на выполнение задания. Получатель может не получить предназначенную для него информацию, может забыть прочесть его, либо не вовремя ознакомится, а также может неверно воспринять ту информацию, которую ему передали.

Самой главной особенностью коммуникативного процесса является его значимость в любой организации, ведь коммуникация выступает в роли связующего звена в управленческом процессе. Именно благодаря коммуникации осуществляется связь между фирмой и средой, взаимодействие всех функций управления, а также согласованность принимаемых решений [6, с.231].

Коммуникативный процесс (рисунок 2) представляет собой обмен информацией между двумя или более людьми. Основная его цель и соответственно задача – обеспечение понимания передаваемой информации от отправителя к получателю.

Также, необходимо обозначить важность обратной связи в коммуникационном процессе. Она необходима для убеждения того, что сообщение получено и его смысл понят верно. Крайне важно, чтобы отправитель стремился к обратной связи, то есть к получению подтверждения и восприятия переданного им сообщения.

Считается, что барьеры в коммуникации возникают благодаря ряду причин, а именно:

1. Информационная перезагрузка сотрудников
2. Многообразие носителей информации
3. Ограничение по времени.

Представленные причины являются наиболее распространенными и, как правило, сложно разрешаемые.

Также, в процессе коммуникации существует такое понятие, как «шум», представленный на рисунке 2.

Шумом является все то, что искажает смысл передаваемого сообщения по каналам как прямой, так и обратной связи. Шум является отдельным барьером в коммуни-

кативном процессе, создает преграды на пути движения и восприятия передаваемой информации.

Как правило, шум имеет разную природу возникновения — от языка и его вербального и невербального оформления, различий в восприятии до физического шума, к примеру, плохая слышимость в процессе разговора по телефону.

К одним из основных источников шума относятся не только средства коммуникативного процесса, но и организационные составляющие, а именно:

- многоуровневость организационной структуры;
- масштаб управляемости фирмой;
- централизация;
- дифференциация.

Необходимо отметить, что огромную роль в нейтрализации шума играет обратная связь, так как получатель сообщения и отправитель с двух сторон смогут его уменьшить.

Еще одной особенностью коммуникации является то, что ее необходимо постоянно контролировать, а самое главное – совершенствовать. Так как коммуникативный процесс на предприятии играет важную роль, его необходимо постоянно внедрять новые технологии, способы повышения эффективности всего процесса коммуникации для улучшения работы предприятия в не зависимости от рода деятельности [6, с. 250].

Одними из основных способов совершенствования коммуникаций в организации являются следующие:

- регулирование информационных потоков;
- управленческие действия;
- внедрение систем обратной связи;
- внедрение систем сбора предложений;
- использование информационных бюллетеней;
- использование современных информационных технологий и мировых информационных ресурсов.

Если рассматривать способы улучшения коммуникативного процесса фирмы с точки зрения межличностных и организационных коммуникаций, то можно выделить совершенствование науки общения. В данную группу способов можно отнести:

- умение слушать;
- ясность идей;
- язык жестов и интонация;
- открытость;
- установка обратной связи.

Стоит отметить, что на сегодняшний день проектное управление пока не имеет широкого распространения в РФ в силу того, что является принципиально новой организационной и профессиональной рыночной культурой для российских руководителей, управленцев и менеджеров. Однако, интерес к применению проектных методов управления в последние годы имеет актуальность, причем в рамках коммуникационной деятельности предприятия.

Именно поэтому необходимо выстроить верную тактику совершенствования коммуникационных процессов. Кроме этого, нужно детально разобрать все особенности проектного управления в данной сфере, чтобы найти уязвимые места, где может произойти ошибка, и стараться без вреда для фирмы пройти через нее.

### **Литература**

1. Балдин К. В., Тугушева С. А. Организационное обеспечение адаптивного опережающего управления предприятием // *Современные тенденции развития науки и технологий*. 2016. № 11. С. 8–14.
2. Бондар А. В. Алгоритм функционирования информационно-коммуникационного механизма предприятия // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. 2015. № 4. С. 131–139.
3. Данилова А. С., Федорова О. М., Здрестова-Захаренкова С. В. Развитие корпоративной культуры посредством эффективных коммуникаций организации

*// Вестник Северо-Кавказского федерального университета*. 2016. № 2. С. 42–47.

4. Конушкина А. О., Федорова А. В. *Современные коммуникации: организационный подход* // *Инновационная наука*. 2015. № 3. С. 247–252.
5. Лещукова И. В. *Эффективность коммуникаций в организации* // *Инновационная наука*. 2016. № 12-3. С. 139–141.
6. Ратников В. П. *Деловые коммуникации: учебник*. М.: Юрайт, 2017. 528 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

■ Кольцов А. А., Петрова З. С.

Социальное развитие Российской Федерации, а также ее субъектов и муниципалитетов в значительной мере определяется той эффективностью, с которой функционирует система социальной защиты населения.

В стране наблюдается рост увеличение числа малоимущих и слаботзащищенных людей, также можно отметить недостаточную защищенность многих молодых семей, рост бедных слоев населения, возрастающее старение населения.

Указанные, и ряд других проблем предъясняют возрастающие требования не только к системе социальной защиты населения, но и социальной политике в стране в целом.

Отметим, что недостаточное финансирование многих социальных программ и не полная реализация муниципальных мероприятий значительно снижают результативность социальной помощи. Если брать показатели социологических исследований, то большое количество опрошенных граждан выражают обеспокоенность той социально-экономической ситуацией, которая сложилась в стране. Она привела к существенному понижению уровня жизни людей, их материального достатка, а также к повышению числа граждан, которые нуждаются в социальной защите и помощи. Для того чтобы улучшить жизнь людей необходимо повысить меры их социальной защиты.

В современных условиях социальная поддержка и обслуживание граждан выступают фундаментом для достойной жизни определенных слоев нуждающихся жителей, рычагом выправления качества жизни, указанных социальных групп, а также инструментом для преодоления демографических проблем [1, с. 224].

На наш взгляд, дальнейшее развитие социальной защиты местного населения в Кореневском районе должно осуществляться путем сосредоточения усилий на последовательном выполнении мер по усилению и расширению системы социального обслуживания населения, которая обеспечивает гарантированный государством уровень социальной защиты. Для того чтобы решить обозначенные задачи по развитию социальной защиты местного населения нужно сделать следующее:

- улучшить порядок взаимодействия в сфере социальной политики между органами исполнительной власти Курской области, органами местного самоуправления Кореневского района, а также организациями и предприятиями различных форм собственности;
- повысить ответственность всех властных органов за реализацию социальной политики;
- развивать негосударственный сектор в сфере социальной защиты населения;

- совершенствовать кадровую политику муниципального образования в области социальной защиты местных жителей, в которую необходимо включить и повышенную социальную защищенность работников социальных служб;
- важно использовать зарубежный опыт, чтобы совершенствовать систему социальной защиты местных жителей в современной ситуации (Германия, Швеция и т.д.);
- обеспечить максимальное выполнение федеральных, региональных и муниципальных программ, затрагивающих социальную защиту населения, а также повысить минимальный размер оплаты труда.

Обратим внимание на то, что острой остается проблема подготовки в российских вузах квалифицированных специалистов в сфере социальной работы; их не хватает в регионе и муниципальных образованиях Курской области. Многие социальные работники не идут трудиться по специальности из-за низкой оплаты их [5].

Отметим, что в современных условиях подготовка профессионалов в такой важной и многосторонней по формам осуществления и содержанию виде деятельности как социальная защита населения не сможет сложиться быстро и действовать как отлаженная система. На данный процесс оказывают негативное влияние и социально-экономические условия, в которых находится страна. Для области социальной работы необходимо создать новую полную развернутую структуру процесса подготовки, который будет начинаться с изучения социального заказа и до программ индивидуального обучения в процессе непрерывного обучения.

Понятно, что процессу социальной защиты населения, как и системе социальной политики еще далеко до завершения и полного понимания ее принципов и основных методов. Следовательно, необходимым является разработка системы организации

социальной политики по важным стратегическим направлениям.

Во-первых, идеологией развития и построения всей деятельности учреждений социального обслуживания на территории Кореневского района, для будущего должно стать интенсивное вмешательство в социальную среду для того, чтобы раньше обнаружить социальные проблемы и, следовательно, улучшить общественный климат в муниципальном образовании.

Во-вторых, одним из стратегических проектов для развития системы социальной защиты населения в Кореневском районе должно стать сотрудничество социальных организаций (т.е. Третьего сектора), а также неправительственных благотворительных организаций, некоммерческих объединений в области оказания социальной помощи с местным самоуправлением. Это позволит изменить обстановку общественной разобщенности. Для этого необходимо следующее:

- введение инновационных форм и новых общественных технологий по работе с людьми;
- введение пилотного проектирования вместо программно-целевого планирования.

Целью новых проектов по социальной защите населения в муниципальном образовании должно стать расширение сферы влияния муниципальных учреждений социальной защиты населения на всей территории района и оказание услуг в области социального обеспечения для всех нуждающихся категорий граждан.

Создание работающей структуры социальной политики, основываясь на проблемно-ориентированном подходе, позволит внести изменения, в социальное управление многих структурных подразделений и даст толчок для новой кадровой политики в процессе организации социальной работы.

Предлагается использовать новый принцип оказания социальных услуг. Он будет территориальным, а не институциональным. Акцентирование внимания со-

циального прогресса конкретно на месте проживания людей будет способствовать, обеспечению реальной доступности социальных услуг для всех, кто в них нуждается.

Необходимым направлением преобразований в оказании социальной помощи населению можно выделить реформирование сложившихся принципов соцзащиты определенных категорий нуждающихся граждан.

1. В области реабилитации и дальнейшего развития социальной защиты инвалидов.

Проблема инвалидизации населения продолжает оставаться острой. Поэтому на ней должен быть сделан особый акцент. Особое внимание необходимо уделить комплексной реабилитации инвалидов [3, с. 84]. Это позволит преодолеть те ограничения, которые существуют в их жизни и будет способствовать их участию в жизнедеятельности общества. В первую очередь это должно затрагивать детей инвалидов, которые в будущем станут способны стать полноправными его членами. Помимо изложенного, важным является перемещение внимания от политики стационарного обслуживания инвалидов в сторону оказания помощи на дому и их независимого проживания.

Реабилитация инвалидов является эффективной мерой их социальной защиты, она экономически рентабельна, так как оплата данных мероприятий более выгодна регионам, муниципальным образованиям и государству, чем расходы на выплату пенсий по инвалидности, поэтому целесообразно создание центров профессиональной реабилитации инвалидов, функционирующих (при сохранении значительной доли государственного финансирования) на основе самоокупаемости и самофинансирования; первоочередная безвозмездная передача инвалидным ассоциациям имущества закрывающихся нерентабельных предприятий.

2. В сфере развития социальной защиты семьи, женщин и детей.

В целом по многим показателям условия жизнедеятельности семьи, женщин и детей остаются неблагоприятными, что создает угрозу для физического и духовного здоровья населения в области и предопределяет необходимость целенаправленных усилий по преодолению этой ситуации. Поэтому основными направлениями развития социальной обслуживания семей с детьми, женщин и детей должны стать:

- обеспечение необходимых условий для повышения качества жизни семей (увеличение дотаций на детей, контроль за ценами на товары первой необходимости, усиление контроля за медицинскими учреждениями);
- обеспечение прав детей на их полноценное физическое, интеллектуальное, нравственное и социальное развитие (развитие детских клубов, спортивных секций, кружков, проведение организации экскурсий в другие города).

Решение поставленных задач требует принятия ряда существенных мер по совершенствованию механизмов реализации социальной политики в интересах семьи, женщин и детей, в том числе, в области поддержки семьи:

- региональное стимулирование малого, в том числе семейного предпринимательства;
- развитие сети специализированных учреждений социального обслуживания семей, детей и подростков, расширение перечня оказываемых ими услуг, в том числе консультативных, психотерапевтических, по выходу из кризисных ситуаций, социально-психологической адаптации к новым условиям.

В целях улучшения положения детей хотелось бы внести предложения следующего порядка:

- обеспечение дополнительных гарантий в социальной реабилитации и адаптации детей, находящихся в труд-

ной жизненной ситуации, в том числе детей-сирот, детей-инвалидов;

- расширение государственной и муниципальной поддержки и развития новых форм семейного воспитания детей, лишившихся родительского попечения (попечительские семьи, фостерные (приемные) семьи);
- создание эффективной системы профилактики безнадзорности, наркомании и правонарушений несовершеннолетних, социальной защиты детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, включая социально дезадаптированных детей и детей с ограниченными возможностями;
- срок реабилитации ребенка в учреждении должен быть обоснован его индивидуальными проблемами;
- на новый уровень должна быть поставлена работа по организации оздоровительного отдыха детей, нуждающихся в особой заботе.

Необходимо продолжить практику создания лагерей дневного пребывания при центрах социального обслуживания, обеспечив условия для полноценного отдыха и реабилитации детей. Особое внимание должно быть уделено их трудовому воспитанию, приобщению к общественно полезному труду.

3. В сфере социальной защиты граждан пожилого возраста.

Одним из основных направлений в системе социального обслуживания и социальная помощь гражданам пожилого возраста.

Для более эффективной реализации социальной политики в отношении граждан пожилого возраста необходимо введение новых дифференцированных подходов к социальной защите и обслуживанию граждан старшего поколения в зависимости от их индивидуальных потребностей и материальной обеспеченности. Приоритетным направлением должно стать социальное обслуживание в нестационарных учреждениях, предполагающее дальнейшее развитие сети учреждений различных видов

(центры комплексного социального обслуживания, специализированные отделения социальной помощи на дому) [2, с. 21].

Комплексность при организации надежной социальной защиты пожилых людей в непростых современных условиях требует нового социального партнерства с участием государственных и негосударственных структур, общественности, семьи и самих пожилых граждан. Такой подход является наиболее перспективным, так как позволяет видеть и решать проблемы пожилого населения.

На основе вышесказанного целесообразно следующее:

- формирование комплексных выездных бригад для социального обслуживания пенсионеров и инвалидов, проживающих в отдаленных населенных пунктах во всех сельских центрах;
- организацию мастерских, подсобных хозяйств и других форм предпринимательской деятельности для привлечения дополнительных внебюджетных средств и обеспечение работой пожилых людей и инвалидов;
- рекламу и пропаганду, направленные на формирование благоприятного образа старости и положительного общественного мнения по проблемам пожилого возраста и инвалидов;
- изучение возможностей формирования приемных семей для пожилых людей, а также детей, оставшихся без родителей.

В целом изменения должны идти, прежде всего, в направлении изменения взаимодействия органов государственного и муниципального управления с некоммерческими и общественными организациями, развитием такой формы социального партнерства как социальный заказ, использование опыта зарубежных стран в плане развития социального партнерства.

Данные предложения и рекомендации помогут решить многие проблемы незащищенных слоев населения, положение которых является тяжелым.

Таким образом, организационное, финансовое, законодательное, кадровое обеспечение системы социальной работы сможет сделать ее более эффективной и прозрачной.

Также предлагается перспективная модель социальной политики, которая непременно должна отвечать следующим условиям: во-первых, иметь в своей основе оригинальную концепцию, учитывающую возможные изменения социальной ситуации; во-вторых, в нее должны быть заложены соответствующие «механизмы обратной связи», чутко реагирующие, улавливающие такие изменения (социальная почта, социальный патронат, картографирование и так далее); в-третьих, она обязана предусматривать эффективно и четко работающий административный аппарат, способный принимать «сигналы» и преобразовывать их в соответствующие решения и программы [4, с. 15].

Таким образом, реальная перспективная деятельность системы социальной работы в Кореневском районе с учетом интегральной направленности и перечисленных условий функционирования и развития обеспечит доступность социальных услуг населению, поднимет престиж социальной работы как специальности, улучшит социальную обстановку в районе и социальное самочувствие клиентов социальных служб.

### **Литература**

1. Григорьев И. В. *Право социального обеспечения: учебник и практикум для среднего профессионального*. 6-е изд., перераб. и доп. М: Издательство Юрайт, 2020. 426 с.
2. Кольцов А. А., Свиридов В. И. *Повышение эффективности управления деятельностью учреждений социально-культурной сферы // Духовная ситуация времени. Россия XXI век*. 2016. № 2 (7). С. 19–21.
3. Миронова Т. К. *Социальная защита в России: монография*. М.: ООО Алюр СМ, 2014. 275 с.
4. Рыбкина И. С., Кольцов А. А. *Концепция и анализ деятельности органов местного самоуправления в области социальной политики // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2020. № 2 (22). С. 12–15.
5. *Официальный сайт Кореневского района Курской области [Электронный ресурс]*. URL: <http://kor.rkursk.ru/>

## ПРОБЛЕМЫ ДЕЛОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТАНТА И КЛИЕНТА

■ Матюнина Е. А., Правкина Ю. Р.

Управленческое консультирование — это относительно новое направление профессиональной деятельности, которое интенсивно стало развиваться на рубеже XX и XXI веков, что было обусловлено глобальными трансформациями в экономической и политической сферах, бизнес-среде. Многие представители бизнеса ощутили потребность в изменении подходов к управлению собственным делом и подчиненными коллективами, что стало определяющим условием развития управленческого консалтинга в России.

Понятие «управленческое консультирование» может быть по-разному определено с точки зрения участвующих субъектов. Субъектами, или участниками управленческого консалтинга выступают консультант или клиент.

Под консультантом понимается физическое или юридическое лицо, оказывающее консультационные услуги, как правило, на коммерческой основе. Это специалист в конкретной области, который обладает знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем клиента, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии. Под клиентом понимается любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту, предоставившее ему минимально необходимую информацию о сути проблемы и заключившее

договор на оказание консультационных услуг.

С позиции консультанта управленческое консультирование может быть рассмотрено как «профессиональная деятельность и один из видов бизнеса, целью которого выступает получение прибыли в результате предоставления консалтинговых услуг» [5, с. 38]. То есть, управленческое консультирование является профессиональной деятельностью, направленной на оказание специального вида услуг и на получение за эти услуги вознаграждения.

С позиции клиента «управленческое консультирование — это предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и возможностей, рекомендаций и соответствующих мер и содействие в их реализации» [3, с. 7]. Таким образом, управленческое консультирование для клиента — это механизм получения результатов анализа своей деятельности, инновационных рекомендаций и помощи в их реализации.

Вопросами управленческого консалтинга занимаются консультационные фирмы, специализированные подразделения или самостоятельно работающие консультанты. В ходе взаимодействия консультантов с организацией клиента происходит улучшение практики управления, повышение эффективности как рабочих процессов, так и процессов управления компанией. Основной путь повышения эффективности работы

самих консультантов — совершенствование методов и навыков консультирования и соблюдение ключевых правил поведения консультантов.

Таким образом, ключевой целью консультанта в деловом взаимодействии с клиентом является оказание помощи в проведении прогрессирующих изменений в его организации. Консультант осуществляет целый комплекс действий по выявлению и разрешению как специфических технических проблем, так и сложностей социально-психологического и организационно-управленческого характера.

В компаниях в каждом отдельном случае есть свои ситуации, определяющие организационную потребность в работе консультанта. Это может быть явно негативная ситуация, или наоборот, ситуация относительной организационной стабильности. При этом, для всех клиентов можно выделить факторы, повышающие интерес современных организаций к услугам управленческих консультантов. Среди них следующие:

1. Консультант может иметь опыт разрешения аналогичных управленческих проблем, опыт работы с похожими компаниями.
2. Владение консультантом эксклюзивными, авторскими технологиями, подходами и приемами работы.
3. Консультант помимо консультирования предлагает текущее обучение или инструктаж сотрудников в рамках решаемой проблемы.
4. Объективный свежий взгляд со стороны на проблему или организацию в целом.
5. Приглашение управленческих консультантов является модным трендом в бизнес-среде или конкретной профессиональной области.
6. Консультант может выступать «посредником» при разрешении внешних или внутриорганизационных спорах и интригах.
7. Экспертное заключение консультанта по проблеме может использоваться

представителями заказчика как официальное обоснование выбора предпочтительного или уже принятого решения.

8. Перекаладывание ответственности за неэффективные решения на консультанта со стороны, не состоящего в штате компании.
9. Возможность получения интенсивной помощи по имеющейся проблеме [5, с. 40].

Очевидно, что данные стимулирующие к деловому взаимодействию клиента с консультантом факторы выступают потенциальными возможностями для клиента улучшения организационной ситуации, решения проблем или развития. При этом, эти же факторы, создают и дополнительные сложности делового взаимодействия.

«На эффективность консалтинговой деятельности во многом оказывает влияние характер консультант-клиентских отношений. Характер сформированных деловых отношений между консультантом и клиентом определяет ход и содержание процесса консультирования, а также и итоговую эффективность данного процесса» [6, с. 8].

От того насколько конструктивно выстроено деловое взаимодействие консультанта и клиента зависит качество и результат консультирования в целом.

«Значительное влияние на востребованность консалтинговых услуг оказывает умение консультантов эффективно взаимодействовать с клиентами на всех этапах консалтингового процесса.

Для того, чтобы выстроить конструктивное взаимодействие с клиентами, необходимо знать их типологию и присущие каждой категории клиентов, особенности» [4, с. 84].

Сегодня различными авторами предлагаются разнообразные типологии клиентов, типы которых имеют свои особенности, в ряде случаев определяющие сложности делового взаимодействия с ними. «Например, А. И. Пригожин выделяет четыре ключевых категории клиентов — «квалифицированный», «чудоискатель», «стагнат» и «коман-

дир»» [4, с. 84]. Условные названия данных видов клиентов указывают на их специфические черты. При этом, проблемное поведение клиентов может проявляться в следующих поведенческих моделях:

1. Клиенты, безапелляционно настроенные на минимальные ресурсные затраты (финансовые, временные, технические и т.д.) в рамках решения организационных проблемы, и открыто заявляющие об этом консультанту на этапе переговоров.
2. Клиенты, прекращающие процесс консультирования, реализации консалтингового проекта или программы мероприятий, получив ощутимый, но промежуточный эффект от консультирования.
3. Клиенты, относящиеся к категории управленцев в организации и выражающие открытое сопротивление проведению в рамках реализации консалтингового проекта изменениям в организации.
4. Клиенты, требующие от консультанта взамен на заключение консалтингового контракта с ними беспрекословного подчинения и работы исключительно по заданию, без учета профессионального опыта консультанта и его видения проблемы.
5. Клиенты, не желающие адаптировать ранее используемые эффективные технологии, приемы и методы, предложенные консультантом, под проблему организации и требующие разработки эксклюзивных инструментов решения.
6. Клиенты, имеющие отрицательный опыт работы с консультантами и консалтинговыми организациями.
7. Клиенты, требующие от консультанта, с которым был заключен консалтинговый договор, решения дополнительных текущих проблем и вопросов организации» [6, с. 9].

Проблемное поведение в представленных вариантах во многом может опреде-

лить характер деловых взаимоотношений, которые формируются между консультантом и клиентом.

Работа управленческого консультанта может быть разделена на две составляющие — оперативная и перспективная деятельность. Консалтинговый эффект будет достигаться гармоничным сочетанием обеих областей [1, с. 11].

На каждом этапе работы перед управленческим консультантом стоят разноплановые задачи, решение которые консультант может производить, играя одну из ролей — агитатора, посредника, преподавателя, помощника, специалиста, стратега [2, с. 111].

Само деловое взаимодействие с клиентом может быть выстроено по-разному в зависимости от стоящих перед консультантом консалтинговых задач. Так консультант может:

- предоставлять советы сотрудникам организации клиента, ответственным за реализацию предложенных мероприятий;
- корректировать некоторые детали в ходе реализации разработанных для организации клиента предложений;
- обучать персонал организации клиента работе в новых условиях.



Рисунок 1. Подходы к консультированию по А. И. Пригожину

При этом А. И. Пригожин выделяет несколько подходов к консультированию, которые может применять управленческий консультант — торговый, учительский и клинический (рисунок 1). Причем, выполняя в

рамках каждого подхода отдельную функцию, консультант может одновременно выступать в нескольких ролях.

1. Торговый подход к консультированию. Такая модель «продаю и говорю» довольно часто используется на практике. Она заключается в том, что клиент получает от консультанта те данные, которые он не может получить самостоятельно. Особенность этого типа взаимодействия в том, что консультант проводит в основном свое исследование путем опроса, анкетирования, собеседования и т.д., далее просто обобщает данные и передает их клиенту.

В данном случае возникает много вопросов в отношении правильности восприятия информации обоими участниками консультирования. Поэтому важно обратить внимание на следующие аспекты:

- правильность определения клиентом собственных потребностей;
- верное донесение клиентом до консультанта сути своего обращения;
- профессиональная оценка консультантом проблем и потребностей клиента;
- возможность реализовать на практике в организации клиента предложения консультанта.

При использовании данного типа консультирования некоторый объем полномочий на время передается консультанту, что может вызывать латентное сопротивление клиента, а это, в свою очередь будет отражаться на других аспектах его делового взаимодействия с консультантом. Другой проблемой в данном случае может быть предложение управленческим консультантом шаблонного решения проблем клиента, которое будет слабо адаптировано под потребности заказчика и не даст ожидаемого результата. Таким образом, насколько бы профессионален и опытен не был управленческий консультант, абсолютное перекладывание на него выполнения задания без осуществления клиентом текущего контро-

ля не допустимо. Клиент, поручая решения задач консультанту, сам должен принимать активное участие, ассистировать. Только активное совместное взаимодействие позволит достичь положительного результата.

2. Учительский подход к консультированию. Особенность данной модели состоит в том, что клиент в процессе работы с консультантом получает ряд заданий, решение которых позволяет ему выработать важные навыки и необходимые модели работы в новых условиях. То есть, данный подход предполагает обучение клиента, персонала клиентской организации как навыкам самостоятельного решения аналогичных проблем, так и самой работе в новых организационных условиях.
3. Клинический подход к консультированию. Данный подход к консультированию предполагает деловое взаимодействие по принципу «врач-пациент». Основными методами исследования в данном случае являются интервью, анкетирование, психологическое тестирование. При таком подходе полномочия управления решением проблем клиента полностью переходят к консультанту, что повышает персональную ответственность консультанта и определяет повышенный уровень его гонорара.

Основной проблемой здесь является то, что, зачастую, консультант не всегда может собрать необходимый объем качественной информации внутри самой организации, используя анкетирование или тестирование. Особенно если участие клиента минимизировано или полностью исключено. Как результат — полученные данные могут быть значительно искажены.

Другая проблема — непринятие клиентом, в ряде случаев, результатов, которые были получены в ходе проведенной консультантом диагностики, особенно, если эти результаты идут в разрез с уже сформированным у клиента видением организационной ситуации.

Так, эффективность данной модели взаимодействия консультанта и клиента будет зависеть от:

- возможности клиента точно определить, для кого из сотрудников, группы работников или подразделения характерны проблемы, требующие решения;
- степени мотивации клиента в предоставлении полной информации об организации консультанту;
- принятия клиентом управленческого диагноза, установленного консультантом, доверия к его профессионализму и опыту и согласия выполнять «прописанные рекомендации»;
- осознания и принятия последствий диагностического процесса;
- возможности осуществить в организации клиента рекомендованные изменения.

На каждом этапе делового взаимодействия с клиентом у консультанта может возникнуть ряд проблемных вопросов, в том числе:

- риск материальных потерь в ходе переговоров с клиентом и заключении консалтингового договора;
- прекращение клиентом консалтинговых работ и дальнейшего взаимодействия с управленческим консультантом после получения промежуточных результатов консультирования;
- сопротивление в организации клиента проведения изменений;
- риск управленческого давления на консультанта со стороны клиента в консалтинговом процессе;
- необходимость адаптации успешного консалтингового опыта консультанта в организации клиента в решении его проблем;
- трудности работы с клиентом в условиях отрицательного опыта консультирования у него;
- риск участия консультанта в решении текущих проблем клиента, не предусмотренных консалтинговым договором.

Нередко данные противоречия становятся причинами конфликтных ситуаций между клиентом и управленческим консультантом. Спрофилактировать их возникновение поможет соблюдение консультантом следующих правил:

1. Консультанту не следует самостоятельно принимать решения по управлению организацией клиента.
2. Консультант не должен предлагать клиенту решения его проблем, которые противоречат закону.
3. Консультант не должен вмешиваться во внутриорганизационные конфликты, занимать позицию одной из противоборствующих сторон.
4. Консультанту необходимо избегать формального подхода к своей работе.

Среди поведенческих принципов консультанта, способствующих эффективному деловому взаимодействию с клиентом и конструктивной работе, следующие:

- демонстрация консультантом профессиональной уверенности;
- организация взаимодействия с клиентом не по телефону, а при непосредственном контакте;
- краткость и выразительность речи консультанта;
- умение внимательно слушать клиента;
- умение задавать клиенту вопросы, направляя беседу;
- минимальное использование в речи консультанта специальных терминов;
- умение презентовать уникальность консалтинговой услуги;
- доброжелательный и конструктивный настрой.

В числе общих правил для клиента, соблюдение которых позволит избежать проблем и сложностей взаимодействия в будущем, следующие:

1. Следует собрать максимум информации о консультанте или консалтинговой организации.
2. Четко определить организационную проблему, решение которой можно

поручить управленческому консультанту.

3. Ясно сформулировать цель работы с консультантом.
4. Подобрать наиболее подходящего консультанта, отвечающего всем требованиям.
5. Совместно разработать план действий.
6. Проявлять активность, заинтересованность и поддержку на всех этапах консалтингового процесса.
7. Привлекать управленческого консультанта к реализации предложенных им рекомендаций.
8. Осуществлять текущий контроль за ходом консультирования.
9. Обсуждать и согласовывать с консультантом ожидаемые результаты и критерии эффективности его работы в организации.
10. Оценить эффект от консалтинговой деятельности в компании.

В настоящее время управленческое консультирование становится популярным направлением бизнеса для практикующих консультантов, а для руководителей и собственников бизнеса – действенным инструментом решения задач в компании. При этом, успешное консультирование в организации возможно при условии организации конструктивного и заинтересованного взаимодействия консультанта и клиента, исключающего конфликтные ситуации, противоречия, сопротивление и манипуляции со стороны каждой из участвующих в консультировании сторон.

### **Литература**

1. Лукичёва Л. И. *Управление организацией*. М.: Омега-Л, 2007. 360 с.
2. Токмакова Н. О. *Основы управленческого консультирования*. М.: МЭСИ, 2006. 240 с.
3. *Управленческое консультирование* / Блинов А. О., Дресвянников В. А. М., 2013. 212 с.
4. Чиркова Ю. Р. *Классификация клиентов в области управленческого консультирова-*

*ния // Социальные аспекты управления в регионе: материалы научной конференции факультета социологии и управления РГУ имени С. А. Есенина / Рязанский государственный университет им. С. А. Есенина. Рязань, 2016. С. 84–87.*

5. Чиркова Ю. Р. *Определение потребности организации в управленческом консалтинге // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 3 (19). С. 38–40.*
6. Чиркова Ю. Р., Абросимова Е. П. *Виды «трудных» клиентов в области управленческого консалтинга и способы взаимодействия с ними // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2020. № 3 (23). С. 7–10.*

## ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ОКРУГА ГОРОДА КУРСКА)

■ Павленко Г. В., Кольцов А. А.

Мотивация труда муниципальных служащих играет большую роль в обеспечении успеха муниципального управления. Ее исследованию посвящено множество работ. Однако, из-за сложности и многоаспектности самой проблематики поведения работников, изменчивости социальной среды и самого человека, до сих пор в теории мотивации имеется много нерешенных проблем.

Мотивировать труд муниципальных чиновников достаточно сложно, так как на сегодняшний день в современном обществе снижена значимость представителей власти [3, с. 112].

Муниципальная служба имеет свою специфику и особенность, которая проявляется в служении государству и народу, а это ненормированный рабочий день, работа в выходные дни, праздники. Однако, для любого человека важно, чтобы работа была интересна, монотонность в свою очередь, побуждает людей к снижению мотивации.

Каждому управленцу в своём подчинении хочется видеть ответственных, трудолюбивых, целеустремленных, усердно трудящихся сотрудников. Но, ситуация складывается так, что таких сотрудников очевидное меньшинство.

Таким образом, регулярная диагностика мотивации служащих поможет мгновенно отреагировать на изменения в обществе и на рынке труда. В итоге, своевременное из-

учение мотивов вместе с пересмотром системы стимулов принесет:

- низкие затраты на оплату труда;
- повышение продуктивности персонала;
- возможность снизить контроль за действиями персонала, уделить больше внимания стратегическому развитию местного самоуправления;
- улучшение психологического климата в коллективе;
- удержание сотрудников.

Объектом для изучения мотивации муниципальных служащих является

В процессе исследования выявлен ряд проблем, связанных с мотивацией труда муниципальных служащих Администрация Железнодорожного округа города Курска. Они проявляются через недостаточный уровень профессионального развития, отсутствие высокого уровня осознанности и сознательности персонала в самообразовании, формальный подход к обучению, стажировкам.

Именно поэтому их решение должно быть комплексным.

Отметим наиболее актуальных проблемы, затрагивающие мотивацию служащих Администрации Железнодорожного округа:

- 1) дефицит квалифицированных кадров в области муниципального управления;
- 2) недостаточно эффективная деятельность служащих, обусловленная: неу-

довлетворительной развитостью системы мотивации и стимулирования служащих к эффективной служебной деятельности; отсутствием механизмов оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- 3) требуется дальнейшее усовершенствование системы работы с кадровым резервом;
- 4) недостаточная степень внедрения новых форм профессионального развития служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий;
- 5) формальный подход к обучению служащих;
- 6) отсутствие высокого уровня осознанности и сознательности персонала в самообразовании. Кроме этого, нет общего видения, как организовывать процесс самообразования.

Решить данную проблему можно, используя следующие мероприятия:

- включение муниципальных служащих в состав экспертных советов;
- направление служащих для участия в представительских, торжественных и официальных мероприятиях;
- направление служащих в служебные командировки для выступления, обсуждения позиции муниципального органа;
- создание условий для включения в кадровый резерв по соответствующей группе должностей, а также резервы управленческих кадров;
- предоставление возможности участия муниципальных служащих в различных мероприятиях, встречах, переговорах, общественно значимых проектах;
- предоставление возможности участия в решении задач, стоящих перед муниципальным органом;
- предоставление возможности обеспечивать организацию деятельности

сотрудников и нести ответственность за действия коллектива в ходе выполнения коллективных задач.

Самообразование муниципальных служащих может быть обеспечено за счет формирования базы учебно-методических материалов по вопросам, отражающим специфику деятельности Администрации города Курска, в том числе и Железнодорожного округа, а также размещенной в едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе информационной системы в области муниципальной службы.

Расширения возможностей самореализации муниципальных служащих и создание руководителем структурного подразделения благоприятных условий позволит муниципальному служащему вне зависимости от уровня замещаемой должности развиваться как личности и профессионалу.

- 7) Стажировки чаще всего формальны и носят ознакомительный характер и не предусматривают проведения обмена опытом за границей и в других регионах страны.

Создание условий для организации обмена опытом в различных сферах деятельности посредством активных контактов с зарубежными и российскими партнерами на официальном уровне позволит сформировать положительный имидж администрации Железнодорожного округа г. Курска.

Решение выше перечисленных проблем должно быть направлено на поиск правильного понимания основных базовых принципов мотивации муниципальных служащих.

Выделим основные пути совершенствования нематериальной мотивации труда служащих:

1. Дальнейшее обеспечение профессиональной переподготовки муниципальных служащих, дополнительного профессионального образования, участия в семинарах, конференциях и форумах, в том числе и в учреждениях профессионального образования.

Так, Муниципальной программой «Развитие системы муниципального управления в городе Курске на 2019–2024 годы», предусмотрено выделять Администрации Железнодорожного округа ежегодно до 2024 года денежные средства из бюджета города Курска по 5,0 тыс. руб. на обеспечение профессиональной переподготовки муниципальных служащих, получения дополнительного профессионального образования, участия в семинарах, конференциях и фору-мах [4].

2. Разработка программ профессиональной переподготовки и повышению уровня квалификации сотрудников, отвечающих мировым стандартам, а также формирования системы непрерывного обновления своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков.
3. Проведение информационно-практических семинаров с муниципальными служащими по вопросам деятельности органов местного самоуправления.
4. Организация и проведение аттестации муниципальных служащих.
5. Участие в областном конкурсе «Лучший муниципальный служащий» с целью повышения мотивации муниципальных служащих.
6. Создание системы адаптации для обеспечения максимально быстрого вхождения новичков муниципальной службы в работу на новых должностях.
7. Разработать индивидуальное стимулирующее предложение с целью повышения уровня мотивации персонала.

Связано это с тем, что важнейшим показателем мотивации в профессиональной деятельности является степень удовлетворенности служащих своей работой. Ведь, если она не интересна и не приносит морального удовлетворения, то это бесполезно потраченное время как для работника, так и для работодателя.

Отсутствие интереса к работе приводит к низкой мотивации муниципальных служащих, которая проявляется по-разному: сотрудники устраивают дополнительные перерывы, больше времени разговаривают на личные темы по рабочим телефонам, создают видимость процесса труда и т.д. [1, с. 77]. Из-за не-достатка мотивации ухудшается качество и объем выполнения работы и как следствие, снижается эффективность деятельности всего органа муниципального управления. Для того, чтобы служащий работал с полной отдачей, его необходимо заинтересовать, т.е. замотивировать.

В то же время нельзя утверждать, что более высокий уровень удовлетворенности автоматически ведет к более высоким профессиональным результатам.

По результатам исследования, показатель удовлетворенности служащих основными параметрами своей деятельности и взаимоотношениями со своим ближайшим окружением (коллективом, руководством) представлен следующим образом: комфортная обстановка в коллективе — 55,2% опрошенных, 44,8% — комфортные условия труда, профессиональное развитие — 31,0%. Поэтому, можно предположить, что высокая удовлетворенность для некоторых категорий муниципальных служащих может сопровождаться низким уровнем производительности. Для данной категории работников необходимы индивидуальный подход и методы мотивации.

Так как в Администрации Железнодорожного округа преобладает категория работников, имеющих старшие должности — 67,4%, предлагается следующий вариант индивидуального стимулирующего предложения муниципального служащего старшей должности (Таблица 1).

Главной целью создания Индивидуального предложения является под-держание и развитие мотивации муниципального служащего. Данное Предложение предусматривает анализ сведений о начальных и текущих мотивах трудовой деятельности, о методах стимулирова-

Таблица 1. Индивидуальное стимулирующее предложение муниципального служащего старшей должности

Цель индивидуального стимулирующего предложения		Поддержание и развитие мотивации муниципального служащего старшей должности	
Срок действия индивидуального стимулирующего предложения		2 квартал 2022 года	
Сведения о начальных мотивах трудовой деятельности		Стремление реализоваться профессионально Стабильность и уверенность в будущем Престижность и авторитетность организации	
Сведения о текущих мотивах трудовой деятельности		Престижность и авторитет организации Стабильность, уверенность в будущем Стремление реализовать свой потенциал	
Методы стимулирования, применяемые к служащему		Оценка служащим мотивационного воздействия, (в баллах)	
	Зарботная плата	1	
	Надбавки и доплаты	1	
	Премииальные системы	7	
	Оказание материальной помощи	2	
	Расширенные совещания, собрания коллектива	5	
Желаемые методы стимулирования	Профессиональный конкурс «Лучший муниципальный служащий»	6	
	Зарботная плата	1	
	Надбавки и доплаты	1	
	Премииальные системы	7	
	Предоставление компенсационного пакета, который включает в себя:	6	
	Предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт		
	Бесплатное питание в столовой		
Регулярное посещение спортзала, бассейна			
Основные вознаграждения индивидуального стимулирующего предложения		Премия в размере 30% от основного оклада, так как при премировании в размере менее 30%, эффект будет незаметен. Предоставление транспорта в пользование или частичная оплата расходов на транспорт, бесплатное питание в столовой, регулярное посещение спортзала, бассейна при условии фактического % достижения показателей ожидаемых результатов сверх плана = > 100%	
Основные мероприятия индивидуального стимулирующего предложения		Повысить качество удовлетворенности граждан муниципальными услугами Обеспечить качественное выполнение поручений Обеспечить своевременность и полноту выполнения плана	
Показатели	Доля исполненных поручений	Полнота выполнения плана	Средняя оценка удовлетворенности получателей муниципальных услуг
Плановое значение показателя	100%	100%	100%
Ожидаемые результаты индивидуального стимулирующего предложения		Успешная реализация индивидуального стимулирующего предложения позволит: - поддержать уровень профессионализма кадрового состава органов местного самоуправления за счет ежегодного количества муниципальных служащих с высокими показателями уровня мотивации; - повысить уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг до 90%; - обеспечить уровень эффективности и результативности сотрудников подразделений органов местного самоуправления, не ниже 99%; - обеспечить бесперебойное качественное выполнение планов, поручений по курируемому направлению, не ниже 99%.	

ния, применяемых к служащему и желаемых методах, а также ожидаемые результаты.

В настоящее время не существует единых подходов к формированию механизма оценки результатов труда муниципальных служащих и учета их при начислении заработной платы. Количественная оценка деятельности служащих не всегда возможна, так как отсутствуют такие показатели деятельности организации как прибыль, объем производства, количество обслуженных клиентов, а субъективная оценка руководителя может вызвать чувство несправедливости, оказать демотивирующий эффект. Поэтому, имеет смысл применения методики оценки эффективности труда муниципальных служащих по 10-бальной шкале.

При оценке сложности работы проводится взвешивание оценочных признаков, т.е. определение удельной значимости, характеризующей влияние каждого из них. Каждый признак имеет свой показатель (от 1 до 10 баллов).

По итогам оценки индивидуально для каждого сотрудника составляется сводная таблица оценок по всем выделенным критериям и их показателям. На основании данных таблицы исчисляется текущий рейтинг сотрудника.

Таким образом, рассмотрев индивидуальное стимулирующее предложение можно сделать вывод о том, что успешная реализация данного предложения позволит повысить эффективность и результативность муниципальных служащих, а также поддержать уровень профессионализма кадрового состава Администрации Железнодорожного округа за счет ежегодного увеличения количества сотрудников с высокими показателями уровня мотивации.

Известен тот факт, что высокая удовлетворенность своей профессиональной деятельностью оказывает позитивное влияние на работу всей команды, улучшает отношение к исполнению своих обязанностей, способствует росту трудовой и исполнительской дисциплины, повышает качество труда [2, с. 44].

Следовательно, система начнет работать только тогда, когда будет поддерживаться благоприятная среда, мотивирующая сотрудников к постоянному профессиональному развитию.

Подводя итог сказанному отметим, что из наиболее важных факторов удовлетворенности своим трудом являются: благоприятные и комфортные условия, справедливое и своевременное вознаграждение, творческий характер труда, и поддержка коллег. Внедрение новых эффективных методов мотивации муниципальных служащих должно быть направлено на повышение удовлетворенности профессиональной деятельностью, что в итоге обеспечит эффективное функционирование современной организации и определит во многом качество конечного результата.

Реализация подготовленных предложений и рекомендаций будет способствовать профессиональному развитию муниципальных служащих и повышению их профессиональной компетенции в интересах обеспечения эффективной работы органов муниципальной власти.

### Литература

1. Кольцов А. А. Оценка комплексного социально-экономического развития муниципального образования «Город Курск» // *Духовная ситуация времени. Россия XXI век*. 2014. № 1 (2). С. 75–79.
2. Кольцов А. А., Кузнецова В. С. Совершенствование взаимодействия Администрации Курской области с населением // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2020. № 2 (22). С. 42–45.
3. Мухаев Р. Т. *Современная система в государственном и муниципальном управлении*. М.: Юнити-Дана, 2017. 112 с.
4. Официальный сайт Администрации города Курска [Электронный ресурс]. URL: <https://kurskadmin.ru/>.

## КАЧЕСТВО КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ: ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ

■ Цыплаков В. В., Правкина Ю. Р.

Развитие бизнеса в настоящее время невозможно без обращения к различным группам услуг — кредитным, страховым, бухгалтерским, юридическим, финансовым, управленческим и т.д. При этом спрос на данные услуги ежегодно возрастает. Практика управления представляется как последовательная деятельность, ориентированная на выработку и принятие эффективных управленческих решений, способствующих достижению ключевой бизнес-цели — получению прибыли. Принятие подобных решений все чаще происходит в новых условиях, характеризующихся экономическими, юридическими, информационными сложностями и проблемами, для решения которых собственники бизнеса обращаются к профессиональному консалтингу.

«В данный момент консалтинг является весьма нужным продуктом, а спрос на услуги консультантов повышается каждый день» [1, с. 1]. Современные организации обращаются к консалтинговым фирмам и независимым консультантам, нанимают специалистов в штат для решения широкого спектра задач в области управления компанией, включая производственные, экономические, социальные и иные вопросы. Специалисты по управлению становятся новой востребованной профессиональной группой.

«Ежегодно все больше отечественных управленческих консультантов привлека-

ются организациями из различных областей к решению внутриорганизационных задач различного уровня. Эта тенденция обуславливает актуальность вопроса выбора организациями внутренних или внешних консультантов для решения собственных проблем и достижения интересов компании.

В настоящее время сфера управленческого консалтинга характеризуется профицитом специалистов в этой области, при том, что стоимость данного спектра профессиональных услуг достаточно высока» [2, с. 59–60].

В этих условиях проблема качества предоставляемых консалтинговых услуг приобретает особое значение.

Управленческий консалтинг (или консультирование) направлен на совершенствование форм, методов и инструментов управления организацией и ее ресурсами. Специфика данного вида деятельности заключается в передаче успешного опыта решения управленческих задач от консультантов специалистам и руководителям клиентской организации, которая может осуществляться через обучение персонала, проведение организационной диагностики, разработку проекта по решению проблем функционирования и развития организации заказчика.

В то же время консалтинг — это самостоятельный вид бизнеса консалтинговых организаций и независимых консультантов,

которые на платной основе оказывают информационно-консультационные услуги.

Современный консалтинг представляет собой комплекс оказываемых для руководителей и специалистов услуг по различным организационным проблемам, уже возникшим или прогнозируемым в работе компании. Ключевая задача здесь — анализ возможных путей разрешения проблем и анализ перспектив организационного развития, учитывая область функционирования организации клиента и его ресурсную базу.

Вопросы эффективного управления компанией одинаково актуальны на всех этапах ее развития. Если организация ориентирована на продвижение и рост, но ее функционирование сопровождается трудностями управления различными процессами и ресурсами, утечкой квалифицированных кадров, утратой своих позиций, целесообразно обратиться к услугам консалтинговых компаний.

Каждому руководителю, понимающему возможности консультирования в решении организационных проблем, следует более внимательно подходить к выбору консалтинговой фирмы и консультанта. Поэтому базовые знания в области управленческого консультирования, а также понимание факторов, влияющих на эффективность консультирования, определенно помогут выбрать наиболее подходящую консалтинговую фирму и консультанта.

Проблема качества консалтинговых услуг и оценки их эффективности во многом многогранна и неоднозначна, так как она зависит как от клиента — понимание им сложности задач, преимуществ и пользы от консультирования, готовности и возможностей принять услугу и реализовать рекомендации и предложения консультанта, так и от консультанта — его профессионализма, практического опыта в решении аналогичных проблем [10, с. 61].

«Международной организацией по стандартизации ИСО принято следующее определение качества: «Качество – совокупность характеристик объекта, относящихся к его

способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности».

Достижение характеристик качества зависит от управления, которое обеспечивает их величины, комплекс, сочетание.

Качество рассматривается не только как результат деятельности, но и как возможности его достижения в виде внутреннего потенциала и внешних условий, а также как процесс формирования характеристик» [3, с. 77].

Качество консалтинговых услуг может быть рассмотрено с позиции консультанта и клиента.

Для консультанта и консалтинговой организации качество их деятельности — это результат комплексной работы, которая не всегда имеет четко выраженные количественные результаты. «Выделить долю консультанта в конечном результате невозможно в силу многофакторности процесса» [5, с. 125–126].

Основными критериями качества консультирования для консалтинговой организации и консультанта являются:

- увеличения объема оказываемых услуг и расширение рынка;
- экономический рост: прибыль, снижение издержек, гонорары консультантов;
- качество проектов и рекомендаций;
- повторное обращение клиентов;
- повышение квалификации консультантов;
- экономичность: обеспечение социально-экономического эффекта в сопоставлении с затратами на консультирование.

Для клиента консультационный продукт — это совет, который ему дается, или же консалтинговый проект, разработанный консультантом и планируемый к внедрению в организации заказчика для изменения организационной ситуации в лучшую сторону. Такой продукт довольно сложно охарактеризовать, оценить и измерить. При этом, точки зрения консультанта и клиента на качество консалтинговых услуг могут быть разными.

Говоря о качестве консультирования, в первую очередь имеют в виду результат, так как именно он интересует заказчика. Получаемый результат — продукт двух сторон: клиента консультационной компании и представителя услуг. Заказчик имеет возможность влиять на качество консультирования в такой же степени, как и консалтинговая компания [9].

«Проконтролировать качество консультационных услуг довольно сложно. В соответствии с международной классификацией имеется три уровня качества консультационных услуг.

1. Базовый уровень, который сосредоточен на разработке политики качества консультационных услуг.
2. Соблюдение параметров, которое направлено на контроль процесса консультирования на всех этапах.
3. Общее управление качеством, заключающееся в концентрации усилий на повышение квалификации консультантов и развитие их профессиональных качеств» [5, с. 122].

Оценивать качество консалтинговой услуги несколько труднее, чем качество каких-либо товаров, так как, во-первых, услуга имеет неосязаемый результат, во-вторых, клиент воспринимает процесс самой ус-

луги, принимая участие в ее оказании. По этой причине оценка качества консалтинговых услуг часто имеет не вполне осознанный характер и происходит через выбор конкретного консультанта, методов и времени работы [2, с. 145].

Так, совместная деятельность консультанта и клиента в рамках консультирования может иметь различные результаты, которые могут быть разделены на прямые и косвенные, выражающиеся, в свою очередь, в количественных и качественных показателях.

Прямыми количественными результатами консультирования для клиента становится снижение издержек, повышение рентабельности, расширение ассортимента выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Данные результаты проявляются достаточно быстро и имеют вполне ощутимый эффект для организации клиента.

Среди прямых качественных результатов можно выделить изменение подходов и методов работы, стиля управления, преобразование структуры производства или управления, формирование эффективной стратегии организационного развития.

Среди косвенных количественных результатов консультирования — привлечение инвестиций, расширение партнерских



Рисунок 1. Результаты консалтинговой деятельности для клиента [5, с. 127]

связей в бизнес-среде, повышение курса акций.

Косвенными качественными итогами консультирования могут считаться установление взаимосвязей с органами власти, итоги обучения клиента, новые позиции в бизнес-кругах [5, с. 126-127] (рисунок 1).

Значимым аспектом в вопросах оценки качества консалтинговых услуг является процесс ценообразования. В отечественной практике консультирования применяется четыре подхода к формированию цены на консалтинговые услуги:

- повременная стоимость;
- фиксированная стоимость за услугу;
- оплата в виде процента от результата консультирования;
- смешанный подход, включающий несколько вариантов.

При этом российские консалтинговые организации устанавливают повременную и фиксированную стоимость услуг приблизительно в 4–5 раз ниже, чем в зарубежных странах. Оплата консалтинговых услуг в виде процента от стоимости консультирования используется обычно при оценке имущества и привлечении инвестиций, и составляет 1–2% от суммы сделки. Смешанный подход при оплате консалтинговых услуг в России популярен и применяется при абонентном обслуживании клиентов.

Традиционно цена оказывает определенное психологическое воздействие на восприятие качества услуг. Нередко она выступает как некая замена качества. Клиент мыслит по следующей схеме: «чем больше я плачу, тем качественнее будет результат». Низкая стоимость услуги обычно воспринимается как риск получения некачественной работы.

Реакции клиента становятся результатом множества сложных процессов. Одним из значимых факторов в этом выступает специфика российской клиентуры. Зачастую современным управленцам довольно-таки сложно принять решение об обращении за помощью к консультантам, признавая существующие проблемы в системе управления

компанией и, в какой-то мере, собственную управленческую несостоятельность.

Ко всему прочему, некоторые клиенты и вовсе отказываются оплачивать консалтинговые услуги, что обусловлено их неприятием интеллектуальной деятельности и отношением к консалтингу как к интеллектуальному рэкету. В этой связи одной из популярных претензий зарубежных консультантов к российским компаниям является несоблюдение ими консалтинговых рекомендаций, игнорирование «прописанных» консультантами мероприятий, нарушение установленных границ, что в итоге не обеспечивает получение ожидаемых консалтинговых результатов.

Консалтинговым организациям важно понимать ключевые атрибуты услуг, повышающие их ценность и удовлетворенность заказчиков.

Отечественная практика оказания услуг характеризуется определенным парадоксом: с одной стороны, клиенты хотят получать качественные услуги, но мало кто готов их оказывать. Недооценка важности сферы услуг объясняется сформировавшимся российским менталитетом и трудностями количественного определения их функционирования [1].

Клиенты стремятся получать услуги, качество которых соответствует их ценам. Обычно клиенты в области консультирования реже недовольны завышенной ценой на услуги, чем покупатели физического товара, которые могут просто отказаться от покупки, если считают цену слишком высокой. Неудовлетворенность сервисом становится причиной серьезных потерь в доле рынка. В этой связи консультанту следует максимально тщательно определять потребности и интересы клиентов. К сожалению, судить о качестве консультативной услуги сложнее, а определить его еще труднее [6, с. 34].

«Консультационные услуги сегодня оказывают сильное влияние на основные направления экономического развития многих отраслей отечественной экономики за счет трансформации структуры производ-

ства в сторону увеличения доли высоко-профессиональных консультационных услуг в сфере финансов, налогов, маркетинга, инвестиций и многих других сфер деятельности, активно влияющих на эффективность функционирования большинства отраслей отечественной экономики», — отмечает О. В. Курбатова [4].

Процесс консультирования выступает как сложный алгоритм, предполагающий комплекс работ и мероприятий, ориентированных на удовлетворение потребностей заказчика и обеспечение организационных изменений в рамках решения поставленных им перед консультантом задач.

В самом общем виде консультационный процесс включает три этапа:

- разработка рекомендаций;
- реализация предложений;
- оценка результатов внедрения предложений.

И на каждом этапе консультирования существуют специфические критерии, показатели и инструменты оценки качества предоставляемой услуги.

В целом, стандартный набор этапов консалтингового процесса предполагает, что он достаточно универсален и может быть стандартизирован в виде методологии или модели, отражающей специфику каждой отрасли, в рамках которой он реализуется [8].

Критерии оценки качества консалтинговых услуг не могут быть рассмотрены как абсолютные, так как клиенты предъявляют разнообразные требования к выполнению каждой отдельной консалтинговой услуги в рамках своей организации.

Кроме того, при оказании консалтинговых услуг клиенты получают разнообразную информацию, которая выступает определяющим фактором качества консультирования. На характер получаемой информации влияют такие ее параметры как:

- достоверность — объективные сведения, исключающие какие-либо ошибки и искажения;
- своевременность — актуальный характер данных;

- комплексность — полнота сведений;
- лаконичность — краткость сведений, предоставляемых в сжатом виде;
- альтернативность — сведения должны содержать разнообразные оценки и не быть ограниченными [7].

Оценка профессиональной деятельности консультанта может производиться с применением двух подходов:

1. Оценка экономической эффективности консультирования. Основной сложностью здесь выступает расчет доли вклада конкретного консультанта. Кроме того, если речь идет о долгосрочных консалтинговых проектах, то экономический эффект может иметь кумулятивный характер.
2. Определение реальных позитивных изменений в компании клиента. Среди таких изменений могут быть:
  - повышение квалификации персонала организации клиента, развитие профессионального и управленческого потенциала сотрудников;
  - новые проекты — инвестиции и контракты, осуществляемые при участии консультанта;
  - новые системы — разработанные и реализованные консультантами новые системы маркетинга, бухгалтерии, информации и т.д.;
  - инновационные программы — новые концепции организационного развития;
  - поведенческие изменения — смена моделей поведения между руководителями и подчиненными, а также в трудовых коллективах.

«Качество, как и любой процесс в социально-экономической системе, не должно формироваться стихийно. Это управляемый процесс, и о проблемах эффективного управления им необходимо думать» [3, с. 226].

Таким образом, проблема оценки качества консультационных услуг с учетом их большого разнообразия и разных областей применения связана с рядом задач, в чис-

ло которых входит установление отдельных наборов показателей качества консультационных услуг, отвечающих конкретному характеру их оказания, определение приоритетности этих показателей, а также разработка методических материалов по проведению оценочной экспертизы. При этом требуется привязка конкретных рекомендаций к определенному характеру консультационных услуг.

12. Чиркова Ю. Р., Тарасова А. С. Сравнительный анализ внутренних и внешних консультантов в области управленческого консалтинга // *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. 2020. № 3 (34). С. 59–64.

### Литература

1. Бутова Т. В. *Управленческий консалтинг: учеб. пособие*. М.: ТЕИС, 2015. 332 с.
2. Васильев Г. А., Деева Е. М. *Управленческое консультирование: учебник*. М.: Юнити, 2016. 198 с.
3. Коротков Э. М. *Управление качеством образования: учебное пособие для вузов*. М.: Академический Проект: Мир, 2006. 320 с.
4. Курбатова О. В. *Развитие рынка консалтинговых услуг: учеб. пособие*. М.: Юнити-Дана, 2014. 77 с.
5. Лапыгин Ю. Н. *Основы управленческого консультирования: учебное пособие*. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, 2006. 352 с.
6. Лобовский И. М. *Рынок консалтинговых услуг: настало время профессионалов // Управление персоналом*. 2014. № 3. С. 46–49.
7. Макхэм К. *Управленческий консалтинг: учебник*. М.: Дело и сервис, 2013. 375 с.
8. Михлин Л. П. *Управленческое консультирование: учеб. пособие*. Калининград, 2013. 184 с.
9. Посадский А. П. *Основы консалтинга: учебник*. М.: Инфра-М, 2014. 145 с.
10. Токмакова Н. О. *Основы управленческого консультирования: учеб.-практ. пособие*. М.: Изд-во Моск. междунар. ин-та эконометрики, информатики, финансов и права, 2014. 68 с.
11. Чиркова Ю. Р., Бусева Т. А. *Анализ факторов, влияющих на формирование цены на консалтинговые услуги // Духовная ситуация времени: Россия XXI век*. 2020. № 4 (23). С. 1–4.

## ФЕНОМЕН УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

■ Чиркова Ю. Р.

*Чем ниже духовный уровень воспитателя, бесцветнее его моральный облик, больше забот о своем покое и удобствах, тем больше он издает приказов и запретов, диктуемых якобы заботой о благе детей.*

*Януш Корчак*

Успешное функционирование и развитие современных организаций сложно представить в отрыве от людей, работающих в них. Чтобы обеспечить успешную деятельность организации, необходимо сформировать сильную команду, способную решать организационные задачи, поддерживать ее профессиональный авторитет. При этом, персонал, перед которым поставлены подобные задачи, должен быть не только мотивирован выполнять свои функции, но и максимально удовлетворен своей профессиональной деятельностью, условиями, в которых она протекает, результатами своего труда, социальным окружением, получаемым материальным вознаграждением.

Удовлетворенность трудом напрямую влияет на уровень лояльности педагогов образовательной организации. Чем в большей степени педагогические работники удовлетворены работой, тем выше их приверженность собственной профессиональной деятельности и организации. И наоборот, чем ниже удовлетворенность трудом, тем больше риск увольнения персонала и качество выполняемых трудовых функций.

Мониторинг удовлетворенности трудом педагогического персонала позволяет оце-

нить различные аспекты труда, определить проблемные зоны, предприняв корректирующие меры, предотвратить возможное увольнение сотрудников, а также способствовать развитию корпоративной культуры образовательной организации.

Актуальность вопроса обусловлена тем, что проблема удовлетворенности трудом педагогических работников с каждым годом становится все популярнее, так как невозможно говорить об инновационном развитии образовательной сферы, не учитывая такой существенный фактор как удовлетворенность педагогов. В современном обществе человек перестает работать только «ради денег», значимость приобретает сама работа, процесс профессиональной деятельности, что позволяет получать удовлетворение от нее.

Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержит в себе требования к современному образованию и социальному заказу, что определяет необходимость современных образовательных учреждений работать в режиме развития [1, с. 396]. Это развитие невозможно без создания соответствующих условий труда педагогических работников, обеспечивающих их удовлетворенность педагогической деятельностью.

Несмотря на злободневность вопроса и, в то же время, существенную практическую базу, проблема удовлетворенности трудом

педагогических работников актуальна по сей день. Непрерывно возникающие недоучеты и потенциальные проблемы в области обеспечения удовлетворенности педагогов требуют постоянного изучения данного направления работы с персоналом и разработки корректирующих мер.

Проблема удовлетворенности трудом педагогических работников является непростой. Такой характер объясняет разнообразие взглядов на нее и множество подходов к определению сущности удовлетворенности трудом и методов ее анализа.

Ряд важных вопросов, касающихся сути, характеристики, а также специфики удовлетворенности трудом персонала затронуты в работах К. Замфира, У. Альберта [7]. Классификация и характеристика факторов удовлетворенности представлены в трудах М. Аргайла [1]. Г. К. Уайт [17] предлагал ряд подходов к оценке и повышению уровня удовлетворенности трудом. Ф. Герцберг предложил теорию двух факторов, отражающую влияние мотивационных аспектов на удовлетворенность работой [4]. Психологический подход к изучению различных аспектов удовлетворенности работников профессиональной деятельностью был предложен А. А. Реаном [14]. Отечественными учеными, которые посвятили свои труды изучению этих и других проблем удовлетворенности трудом, являются Ф. Н. Ильясов, М. И. Булгаков, В. М. Маслова [8].

Концепция удовлетворенности трудом является одной из самых изучаемых областей в промышленной и организационной психологии. При этом, несмотря на фундаментальные исследования, проводимые в данном направлении, эта концепция до сих пор остается слабо подкрепленной в теоретическом плане. Основная проблема кроется в слабой взаимосвязи существующих теорий и практическом измерении удовлетворенности трудом.

Желание и стремление сотрудников выполнять профессиональные функции — это определяющее условие успешной работы

организации. Человек — живой организм, имеющий свои социальные потребности, психологические особенности, профессиональные интересы, мотивы выполнения каких-либо действий, поэтому он не может быть «запущен» как техника, одним нажатием кнопки.

Период рабовладельческой системы организации хозяйств продемонстрировал, что огромных результатов от людей сложно добиться, если они вынуждены работать против своей воли и желания.

Каждый отдельный вид профессиональной деятельности имеет свой конкретный характер во многом благодаря настрою, системе ценностей и приоритетов, правил поведения и норм человека, который ее осуществляет. Несмотря на индивидуализацию данных параметров, определяющих действия людей, ими возможно управлять.

Если четко представлять, что движет человеком, какие у него планы и устремления, какие аспекты в работе для него важны, возможно обеспечивать данные приоритеты в его профессиональной деятельности. В таком случае он сам будет ориентирован и мотивирован на максимально результативное выполнение закрепленной за ним работы. Это существенно отличается от принудительного подхода к работе, предполагающего постоянное понуждение и контроль. Такая организация труда сотрудников одновременно позволяет достигать персональные цели работника, удовлетворяя его потребности, и осуществлять решение организационных задач. Очевидно, что удовлетворенность трудом персонала здесь становится первостепенным ориентиром при управлении сотрудниками.

Удовлетворенность трудом работников — это эмоционально-оценочное понятие индивида о процессе выполняемой работы, условиях, в которых она осуществляется и полученных результатах [3, с. 472].

В Социологическом энциклопедическом словаре дается такое определение данному понятию: «Удовлетворенность трудом — состояние сбалансированности требований

(запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов» [16, с. 378]. То есть удовлетворенность трудом представляет собой персональную реакцию человека.

Педагогические работники — это персонал сферы образования, занятый в учреждениях и организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию и организации образовательной деятельности. Перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам достаточно широк, к ним относятся должности дошкольной, школьной, средней и высшей профессиональной систем образования, а также системы дополнительного обучения.

Феномен удовлетворенности трудом педагогических работников объясняется некоторыми особенностями данной профессиональной деятельности. Во-первых, это традиционно женский состав трудовых коллективов, которые, как правило, склонны к повышенному уровню конфликтности. Во-вторых, многие работники совмещают педагогическую деятельность с практикой в различных сферах. В-третьих, характер работы с обучающимися, к которым относятся как взрослые самостоятельные лица, так и несовершеннолетние обучающиеся, требует от педагогического персонала определенного педагогического подхода и постоянного эмоционального напряжения. Эти обстоятельства повышают значимость изучения вопросов удовлетворенности трудом педагогических работников разного уровня.

Удовлетворенность трудом педагогических работников представляется многовекторным понятием, через которое выражается персональное отношение педагогов к труду. У персонала образовательной организации формируется личное отношение к различным аспектам профессиональной деятельности, например, к таким как характер рабочей нагрузки, условия трудовой деятельности, уровень оплаты труда, орга-

низационная система мотивации, взаимоотношения в коллективе и с руководством, особенности взаимодействия с обучающимися и их родителями, учебно-методическая и материальная база образовательной организации, степень информатизации, возможности профессионального развития и карьерного роста, уровень безопасности труда и т.д. От того в какой степени работники образования удовлетворены данными аспектами труда зависит и качество, выполняемых ими функций, а в результате, и качество образования соответствующего уровня.

Для удовлетворенности трудом характерны следующие составляющие и их показатели:

- специфика и содержание профессиональной деятельности;
- внешние условия труда;
- материальное вознаграждение за работу;
- особенности руководства;
- возможности профессионального, личностного и карьерного развития;
- социально-психологический климат в коллективе.

Сегодня существуют различные подходы к пониманию сущности удовлетворенности трудом. Но наиболее часто этот феномен рассматривается как показатель организационных или персонально-личностных параметров, таких как:

- отношение к работе;
- социальный статус и положение индивида;
- эффективность профессиональной деятельности;
- соответствие личностных и вещественных аспектов трудовой деятельности;
- адаптация к рабочей ситуации;
- уровень профессиональной активности.

Многообразие подходов к пониманию сущности удовлетворенности трудом, которые дополняют, а, в ряде случаев, противоречат друг другу, подчеркивает сложность вопроса.

Специалисты в области психологии, менеджмента, управления персоналом, социологии и экономики изучают проблемы удовлетворенности трудом порядка 80 лет, что указывает на важность данного вопроса. И интерес к этой теме с каждым годом не ослабевает. При этом, масса проведенных практических исследований не компенсирует ограниченность теоретической базы удовлетворенности трудом: до сих пор источники удовлетворенности трудом и механизмы ее достижения в полной мере не изучены.

Современные теоретические подходы к различным вопросам удовлетворенности трудом являются трансформациями известных теорий мотиваций. Для понимания теоретической сущности удовлетворенности трудом следует рассмотреть наиболее популярные принципы удовлетворенности и соответствующие им теории мотивации.

Первая из них — это двухфакторная мотивационная теория Герцберга. В соответствии с ней свойственная человеку удовлетворенность или неудовлетворенность трудом могут возникать только на основе тех факторов, которые присущи самой профессиональной деятельности [4].

Многогранная удовлетворенность работой по Лоулеру связана с персональным восприятием соответствия вложений в эту работу, ее свойствами и получаемыми результатами в сравнении с подобным соотношением для других людей. Теория ценностей Локка рассматривает в качестве основного источника достижения удовлетворенности трудом возможность посредством профессиональной деятельности удовлетворять собственные потребности и достигать личных целей. Теория противоборствующих процессов Лэнди утверждает, что удовлетворенность снижается со временем под воздействием внешних обстоятельств [14].

Теория потребностей Портера указывает на природу возникновения удовлетворенности, в частности, говорится, что удовлетворенность появляется, когда несоответствие между личными целями человека и тем, что

он получает от профессиональной деятельности, имеет несущественный характер.

А инструментальный подход в рамках теории ожиданий Портера-Лоулера подчеркивает зависимость удовлетворенности от уровня соответствия индивидуальных ожиданий и полученных вознаграждений [14].

В структуре удовлетворенности трудом может быть выделено три элемента:

- удовлетворенность социальным положением и выполняемой ролью;
- удовлетворенность рабочей ситуацией;
- удовлетворенность содержательными аспектами труда.

Удовлетворенность социальным положением и выполняемой ролью определяются общей удовлетворенностью профессией как видом трудовой деятельности. При этом, конкретная профессиональная деятельность оценивается не со стороны, а непосредственно «изнутри» через призму проявляемой человеком активности в данной профессиональной группе. Таким образом, удовлетворенность в данном случае — некий показатель социальной интеграции сотрудника с профессиональной группой.

В то же время, исследования удовлетворенности трудом сопряжены с конкретным рабочим местом сотрудника. Это обстоятельство указывает на то, что социальное составляющее в удовлетворенности трудом — это психическое состояние, отражающее уровень объединения рабочего места с социальным контекстом. Социальная среда рабочего места предполагает комплекс социальных качеств, свойственных рабочему месту.

Социальный компонент удовлетворенности трудом образуется, как результат неудовлетворенности, когда происходит смена социального окружения одного рабочего места и объединение с социальной средой другого места, статус которого более высокий, нежели у занимаемой позиции. Кроме того, к социальному компоненту удовлетворенности также относятся социальное положение, возможности профессионального

роста, карьерного продвижения, получения признания окружающих, общественно значимых результатов.

Психологический компонент удовлетворенности трудом выражается в уровне адаптации индивида к особенностям рабочего окружения, среде. В первую очередь, подразумеваются условия труда и особенности организации рабочего процесса, так как именно эти аспекты образуют область трудовой деятельности и в их границах протекает адаптация человека.

Условия труда включают три категории — санитарно-гигиенические, социально-психологические и эстетические условия [13, с. 94]. Организация рабочего процесса включает такие элементы как организационно-технические составляющие, режим труда и отдыха, особенности оплаты работы, материально-техническое оснащение, структуру организации, правила безопасности и охраны труда.

Психофизиологический компонент удовлетворенности трудом отражает уровень соответствия содержания профессиональной деятельности способностям и психофизиологическим особенностям сотрудника. Психофизиологические особенности человека — это физические и психические параметры индивида, определяющие его способность осуществлять трудовую деятельность.

Нередко психофизиологический компонент удовлетворенности трудом исследуется независимо, в частности, диагностике подвергаются такие аспекты как интерес к трудовой деятельности, свойства нервной системы, уровень физических нагрузок.

В целом, можно говорить, что социальный компонент удовлетворенности трудом образуется и изменяется под влиянием социальной среды. Психологический компонент определяется рабочей средой и степенью адаптации сотрудника. В этой связи есть возможность влиять как на индивидуальные способности приспособления работника, так и на производственные аспекты, повышая уровень удовлетворенности.

Психофизиологическая удовлетворенность трудом предполагает объективное соотношение качеств персонала и выполняемых профессиональных задач, которые закреплены за каждым сотрудником на определенных рабочих местах. Таким образом, проблема такого соотношения может быть решена двумя путями:

- проведение профессионального отбора, позволяющего оценить соответствие человека конкретному рабочему месту и профессиональным требованиям;
- использование методов эргономики и инженерной психологии для диагностики и разработки данного соответствия.

Удовлетворенность трудом является одним из условий эффективной трудовой деятельности работников. Управляя удовлетворенностью трудом персонала, можно формировать и поддерживать высокую трудовую мотивацию работников, влиять на их приверженность организации, обеспечивать высокое качество работы, а также управлять текучестью кадров.

Специфика удовлетворенности трудом педагогических работников проявляется через ряд факторов, выступающих причинами удовлетворенности или неудовлетворенности, определяющими характер и отдельные параметры удовлетворенности. Так, ключевыми факторами удовлетворенности трудом педагогов, которые обычно оцениваются в организациях, следующие:

1. Уровень заработной платы. Материальная удовлетворенность один из важнейших факторов, определяющих качество педагогической деятельности. Проблема материальной неудовлетворенности педагогических работников не всегда носит обобщенный организационный характер. Неудовлетворенность заработной платой педагогов может иметь национально-культурные корни, что объясняется демонстрацией привычной модели поведения, принятой в

обществе в целом, или в частности в образовательной среде. Кроме того, финансовая неудовлетворенность педагогических работников может выступать результатом общей неудовлетворенности трудом. Таким образом, удовлетворенность уровнем заработной платы имеет двойственную природу, выступая одновременно и причиной, и результатом.

2. Специфика педагогической деятельности. Педагогическая деятельность представляет собой социально значимое дело, так как способствует социализации, воспитанию, общему и профессиональному образованию будущих поколений, формированию гармонично развитой личности. Ключевыми особенностями данного вида трудовой деятельности являются:
  - большая социальная значимость;
  - высокая общественная ответственность;
  - творческий характер;
  - определяющая роль педагога в результатах педагогического труда;
  - необходимость непрерывного развития педагогических работников;
  - постоянное взаимодействие с молодежью.

Удовлетворенность педагогической деятельностью во многом определяется личной предрасположенностью к данному виду труда. Педагогические работники непонимающие до конца особенностей работы педагога, а также не имеющие необходимых для качественного осуществления педагогических функций набора личностных черт и профессиональных навыков, скорее всего, будут не удовлетворены содержанием работы.

3. Предоставляемый социальный пакет. Основной задачей социального пакета для педагогических работников является предоставление социальной защиты, обеспечение дополнительных стимулов к труду, создание комфортных условий труда и как резуль-

тат — повышение удовлетворенности трудом. Содержание социального пакета для работников определяется каждой образовательной организацией самостоятельно. Но, как правило, в качестве обязательных элементов в нем значатся ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата листов временной нетрудоспособности, отчисления в пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование. В качестве дополнительных социальных льгот для педагогических работников наиболее часто выступают льготное или бесплатное питание, профессиональное обучение и повышение квалификации за счет образовательной организации, оплата спортивных мероприятий, льготные путевки, билеты на развлекательные мероприятия, скидки и льготы у организаций-партнеров.

4. Обеспечение учебной нагрузкой. Учебная нагрузка педагогов – это основной объем работы, который исчисляется в академических (учебных) часах. Соответственно, характер обеспечения сотрудников учебной нагрузкой может быть определен как достаточный или дефицитный. От объема учебной нагрузки напрямую зависит и материальное вознаграждение. При недостатке нагрузки педагоги могут не получать необходимого материального обеспечения, при этом быть более свободными. При излишней нагрузке может возрасти уровень финансового довольствия, в то же время педагогические работники могут испытывать усталость и стресс. Таким образом, удовлетворенность данным фактором обеспечивается нахождением баланса между личными потребностями и интересами педагогов и возможностями образовательной организации в предоставлении объема работы.
5. График работы. График работы педагогических работников, как правило,

отличается от традиционного 8-часового рабочего дня и определяется расписанием учебных занятий. В этой связи удовлетворенность графиком работы педагогических работников будет формироваться из того, в какой степени учебная нагрузка и расписание занятий соответствует личным интересам и ожиданиям педагогов. Чем удобнее, с точки зрения работника, график работы, тем выше его удовлетворенность трудом.

6. Физические условия труда педагогических работников и оснащенность рабочих мест. Педагогическая деятельность предполагает коммуникативную, умственную и физическую активность педагога. В этой связи комфортные физические условия труда педагогических работников имеют немаловажное значение и удовлетворенность ими оказывает существенное влияние на эффективность выполнения трудовых функций. Физические условия труда включают хорошее освещение учебных помещений, соответствующий времени года температурный режим в них, возможность кондиционирования, шумоизоляцию, соответствующее образовательному процессу внешнее эстетическое оформление. Кроме того, учебные помещения должны быть оборудованы необходимыми наглядными материалами, образцами, техническими средствами и инструментами и т.д., которые используются в образовательном процессе.

Рабочее место педагога — это не только учебная аудитория, но вспомогательные помещения, в которых проходит подготовка педагогических работников к предстоящим занятиям, проверка результатов обучения обучающихся. Поэтому комфортные физические условия и необходимое оснащение должны быть обеспечены и в них.

7. Обеспечение педагогической деятельности учебно-методическими и

информационными ресурсами. Любая педагогическая деятельность невозможна без учебно-методических и информационных ресурсов. Обеспечение ими образовательного процесса и работы преподавателей – задача образовательной организации. К таким ресурсам относится библиотечный фонд, возможность доступа к электронным библиотекам и базам данных. Педагоги, испытывающие в своей работе дефицит учебно-методического и информационного обеспечения, будут иметь ряд трудностей и барьеров в преподавании, что отразится на их удовлетворенности трудом.

8. Условия дистанционного режима обучения. Интенсивная цифровизация общества определила необходимость активного применения дистанционных и цифровых технологий и в образовательной сфере. В условиях борьбы с новой коронавирусной инфекцией, дистанционное обучение на определенный период стало единственным средством получения образования на различных уровнях. Дистанционное обучение – это организация образовательного процесса, базирующегося на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта педагога и обучающихся. К дистанционным образовательным технологиям относятся образовательные онлайн-платформы, цифровые образовательные ресурсы, размещенные на образовательных сайтах, видеоконференции, вебинары, skype-общение, электронная почта, мессенджеры и социальные сети, мультимедийные приложения к учебникам, электронные пособия.

Широкое применение получило так электронное (компьютерное) обучение, при котором «учебная информация представля-

ется, как правило, с помощью компьютера, небольшими информационными блоками. После изучения каждого блока обучающийся должен ответить на предложенные вопросы, которые позволят оценить его успеваемость и перейти к изучению следующей темы или вопроса. Компьютерное обучение может использоваться обучающимися самостоятельно и индивидуально. Здесь есть возможность повторять изученный материал и самостоятельно определять шаг обучения — объем учебного материала, представленный для освоения. Таким образом, чем больше шаг обучения, тем больше времени потребуются для освоения материала» [18, с. 163].

Вынужденный переход на обучение с использованием дистанционных технологий определяет необходимость в мониторинге не только готовности и удовлетворенности обучающихся к обучению в новых условиях, но педагогических работников, непосредственно отвечающих за организационные и содержательные аспекты образовательной деятельности. Издание приказов о временном переходе на дистанционное обучение и назначение ответственных работников, внесение изменений в календарный график учебного процесса и учебный план, принятие локальных актов об организации дистанционного обучения, аудит имеющихся в доступе образовательных ресурсов, в том числе открытых, обеспечение доступа к ним преподавателей и обучающихся, определение предметов, дисциплин и курсов, которые могут быть реализованы в дистанционном режиме, оборудование помещений для проведения занятий в онлайн-режиме, анализ возможностей обучающихся учиться удалено (наличие техники и возможности выхода в Интернет), мониторинг фактического взаимодействия педагогов с обучающимися, разъяснение родителям особенностей организации учебного процесса в новых условиях — организационные меры, которые были приняты на уровне образовательных организаций [15, с. 73].

Таким образом, дистанционный режим работы в сложившихся условиях для пе-

дагогических работников представляется, с одной стороны, стрессовой ситуацией, требующей от педагогов дополнительных усилий для максимально быстрого приобретения навыков работы в дистанционном формате и применения дистанционных образовательных технологий. С другой — это потенциальные возможности, открывающие дополнительные образовательные ресурсы. Такое положение непосредственно оказывает влияние и на удовлетворенность трудом, повышать которую в этом направлении возможно развитием у преподавателей инновационности, что поможет им быстрее адаптироваться к информационным технологиям, а также повышением квалификации педагогических работников с целью формирования у них компетенций, необходимых для работы с современными информационными ресурсами. В результате повышение информационно-технологической культуры педагогического персонала будет способствовать и повышению удовлетворенности трудом [19, с. 487].

9. Материально-техническая база образовательной организации. Материально-техническая база образовательных учреждений представляет собой комплекс зданий и сооружений, оснащения, оборудования, имущества и предметов социального, потребительского и культурного назначения, которые находятся в собственности образовательного учреждения в соответствии с правом, закрепленным за ним. Образовательные организации в числе объектов материально-технической базы могут иметь: учебные кабинеты, библиотеку, компьютерные классы, спортивный зал, актовое помещение, методический кабинет, мастерские, лаборатории, учебно-тренировочные и производственные помещения, столовую, буфет, медицинский кабинет, спортивный стадион. Так же к материально-технической базе относятся мебель, учебное, лабораторное,

тренировочное оборудование, спортивный инвентарь, компьютерная и организационная техника, учебно-методическое и информационное обеспечение, расходные материалы, канцелярские принадлежности, цифровые носители, хозяйственный инвентарь и т.д. Эти объекты необходимы для качественной реализации образовательного процесса. Уровень материально-технической базы, которая используется педагогическими работниками в образовательном процессе, также оказывает влияние на их удовлетворенность. В этой связи материально-технические базы образовательных учреждений того или иного уровня должны быть приведены в соответствие с задачами по обеспечению реализации образовательных программ и созданию необходимой образовательной и социальной среды.

10. Характер взаимоотношений с администрацией образовательной организации. Взаимоотношения, которые сформировались у педагогических работников с непосредственным руководителем, также оказывают существенное воздействие на уровень удовлетворенности работой. Стиль управления непосредственного руководителя, особенности межличностной коммуникации, приемы и методы, используемые при управлении подчиненными, могут как способствовать, так и препятствовать созданию конструктивных взаимоотношений с педагогическим персоналом.

Немаловажное значение на удовлетворенность трудом преподавателей оказывает и отношение к подчиненному персоналу администрации образовательного учреждения. Доступность руководства образовательного учреждения, учет мнений педагогического коллектива в решении организационно-управленческих вопросов, проявление интереса администрации к про-

блемам и потребностям педагогического коллектива — те аспекты, которые формируют отношение работников к административному корпусу и удовлетворенность трудом.

11. Характер взаимоотношений в педагогическом коллективе. Межличностные отношения в педагогическом коллективе отражают социальный аспект удовлетворенности трудом. Комфортный социально-психологический климат, характеризующийся доброжелательной атмосферой взаимопомощи, конструктивным подходом к решению проблем и конфликтов, способствует повышению удовлетворенности трудовой деятельностью, в то время как постоянные конфликты, напряженные отношения, игнорирование общих задач снижают ее показатели.

Эффективность работы педагогического коллектива образовательного учреждения во многом определяется и высокими нравственными качествами, и нравственной ответственностью сотрудников. Под нравственной ответственностью понимается интериоризация сотрудниками социально-нравственных требований, общественной необходимости педагогических действий, осознание их последствий для себя, воспитанников и всего трудового коллектива [6, с. 699].

12. Особенности взаимодействия с обучающимися и их родителями. Обучающиеся являются объектами педагогической деятельности, на которых направлено внимание и вся работа педагогических работников. Без тесного межличностного взаимодействия обучающихся и преподавателей в образовательном процессе добиться основных целей обучения невозможно. При этом, постоянный длительный контакт в системе «преподаватель-обучающиеся» становится причиной напряженных отношений, усталости, демотивации как у самих обучающихся, так и у педагоги-

ческих работников. В случае работы с несовершеннолетними обучающимися педагогические работники в образовательном процессе решают ряд вопросов с их родителями – законными представителями, что так же требует от преподавателя навыков делового конструктивного общения.

Основой эффективного взаимодействия в паре «педагог-обучающихся» становится формирование взаимного доверия и уважения, которые обеспечиваются высокой коммуникативной компетентностью педагога. Способность педагогических работников выстраивать конструктивные доверительные отношения с обучающимися способствует постановке педагогического взаимодействия не на принуждении и подавлении личности, а на доверии, которое будет являться основой авторитета педагога у обучающихся, и как следствие получению удовлетворенности от работы с ними [2, с. 522–523].

13. Возможности профессионального развития и карьерного роста педагогов. Перспективы карьерного продвижения или возможности профессионального развития нередко выступают одними из ключевых мотиваторов в трудовой деятельности педагогических работников и фактором удовлетворенности трудом. Специфика педагогической деятельности ставит работников перед необходимостью непрерывно развиваться, повышая свой педагогический потенциал. При этом значимым является если педагогические работники имеют возможность «расти» как в профессиональном, так и в карьерном направлении, что положительно отражается на их самооценке. «Профессиональная самооценка – важная составляющая педагогической деятельности, сознательное суждение преподавателя, в котором он стремится выразить собственную значимость, согласовывая с общепринятыми нормами, правилами поведения, профессиональной культурой, моральными принципами, представлениями об уровне личных достижений и др.» [5, с. 546].

Так, непрерывное профессиональное развитие и карьерный рост позволяют поддерживать профессиональную самооценку педагогических работников, обеспечивая тем самым их удовлетворенность трудом.

Обеспечение удовлетворенности педагогов данными факторами способствует формированию общей удовлетворенности трудом. Таким образом, данные факторы могут рассматриваться не только в качестве причин удовлетворенности, но и в качестве ее составных элементов.

Рассмотренные факторы удовлетворенности трудом педагогических работников обычно выступают предметом различных исследований в образовательных организациях.

Удовлетворенность трудом педагогических работников как один из факторов эффективности управления педагогическим коллективом и повышения качества образования продолжает быть актуальным предметом исследования в различных областях науки. Но, в большей мере, результаты проводимых исследований значимы для сферы управления персоналом. Многие работы, посвященные удовлетворенности трудом педагогических работников, указывают на независимость и самостоятельность данной организационной переменной.

Несмотря на множество проведенных исследований, для изучения удовлетворенности трудом педагогических работников характерны некоторые недостатки. Ключевые среди них:

- слабая связь существующих теорий, объясняющих феномен удовлетворенности трудом с его практической оценкой;
- тенденция к ограниченному пониманию удовлетворенности трудом в качестве положительного эмоционального состояния педагогического работника.

Как правило, оценка удовлетворенности трудом педагогов в практике управления персоналом организации проводится по трем направлениям:

- определение факторов удовлетворенности или неудовлетворенности;

- выявление потенциальных последствий удовлетворенности или неудовлетворенности;
- оценка общего уровня удовлетворенности.

Основными факторами удовлетворенности, которые изучаются в образовательных организациях являются: уровень материального обеспечения, особенности педагогической деятельности, содержание социального пакета, обеспеченность учебной нагрузкой, график работы, условия труда на рабочем месте, учебно-методическая и материально-техническая база образовательной организации, условия дистанционного режима работы, характер взаимоотношений с руководством, коллегами, обучающимися и их родителями, возможности профессионального развития и карьерного роста педагогов.

В качестве возможных последствий удовлетворенности или неудовлетворенности трудом педагогических работников оценке подвергаются такие показатели как уровень текучести кадров, частота конфликтов, качество подготовки обучающихся.

Основной концепт сегодня в отношении оценки удовлетворенности трудом педагогических работников — это измерение установок сотрудников. Несмотря на свою популярность в области управления человеческими ресурсами, такой подход имеет некоторые недоработки:

- сложность установления взаимосвязи полученных результатов при оценке установок педагогов с возможными последствиями удовлетворенности трудом;
- измерение установок может быть искажено под влиянием социальных ценностей и предпочтений педагогов;
- оценка установок педагогических работников не учитывает различные организационные ситуации, связанные с удовлетворенностью трудом;
- искусственное завышение педагогическими работниками показателей удовлетворенности;

- получение только количественных показателей удовлетворенности трудом.

Специалисты подчеркивают необходимость использования качественного подхода в оценке удовлетворенности трудом педагогического персонала, ориентируясь не только на анализ персональных установок работников, но и оценивая реальные рабочие результаты труда, получаемые в конкретных организационных условиях.

При этом, несмотря на критику в отношении анализа установок, этот подход был и остается самым часто используемым в процедурах оценки удовлетворенности трудом педагогов.

Процедуры оценки удовлетворенности трудом педагогических работников должны отвечать ряду требований:

1. Формулирование четких целей процедуры оценки удовлетворенности трудом.
2. Заинтересованный подход руководства.
3. Сопровождение процедуры оценки удовлетворенности трудом персонала необходимыми регламентирующими документами.
4. Обеспечение процедуры оценки удовлетворенности трудом сотрудников необходимыми ресурсами (финансовыми, техническими, методическими, человеческими, информационными).
5. Участие в процедуре оценки удовлетворенности трудом высококвалифицированных специалистов.
6. Использование в рамках процедуры оценки удовлетворенности трудом эффективных методов, приемов, инструментов диагностики.
7. Формирование отработанного механизма постоянной оценки удовлетворенности трудом педагогических работников и проведения организационных мероприятий, направленных на устранение факторов неудовлетворенности [12, с. 30].

Внутриорганизационная практика проведения оценки удовлетворенности трудом педагогического персонала должна включать три этапа:

1. Организационно-подготовительный. Здесь происходит определение и закрепление ответственных за процедуру оценки удовлетворенности трудом лиц. Как правило, в качестве таких ответственных лиц выступают сотрудники кадровых служб, профессионально подготовленные и владеющие необходимыми методиками диагностики.

Основными направлениями работы, выполняемыми профильными специалистами на организационно-подготовительном этапе, выступают:

- разработка методики оценки удовлетворенности трудом педагогов;
- определение механизма процедуры оценки удовлетворенности трудом;
- определение участников данной процедуры: исследуемые сотрудники, исполнители, эксперты;
- подготовка процедуры обработки и интерпретации результатов оценки удовлетворенности трудом;
- подготовка необходимых нормативных и методических материалов процедуры оценки удовлетворенности трудом педагогических работников.

2. Процедурно-оценочный. Основными направлениями работы выступают:

- проведение оценки удовлетворенности трудом по различным аспектам с использованием наиболее эффективных методов;
- анализ и обобщение информации, полученной в ходе оценки;
- подготовка аналитической справки или отчета об итогах проведенной оценки удовлетворенности трудом преподавателей.

3. Заключительный. На последнем этапе оценки удовлетворенности трудом происходит:

- презентация администрации образовательного учреждения полученных в

ходе оценки удовлетворенности трудом персонала результатов;

- разработка плана мероприятий, направленных на устранение факторов выявленной неудовлетворенности и создание условий труда, способствующих повышению показателей удовлетворенности.

Среди наиболее популярных методов, которые сегодня применяются в рамках оценки удовлетворенности трудом педагогических работников, выступают анкетирование, тестирование, наблюдение, экспертные оценки.

Метод анкетирования в настоящее время широко используется большинством образовательных организаций для оценки удовлетворенности педагогических работников различными аспектами труда, для сбора различной информации в отношении организационных и содержательных аспектов педагогической деятельности.

В частности, с помощью этого метода оценивается персональная реакция преподавателей на такие показатели удовлетворенности как специфика и содержание профессиональной деятельности, внешние условия труда, материальное вознаграждение за работу, особенности руководства, возможности профессионального, личного и карьерного развития, социально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения с обучающимися.

Инструментом при применении этого метода выступает анкета. «Анкета — инструмент сбора первичной информации, ряд вопросов и высказываний в форме опросного листа» [16, с. 17]. Для анкетирования в рамках процедуры оценки удовлетворенности трудом педагогов характерно несколько преимуществ и недостатков. Среди ключевых преимуществ можно отметить:

- быстрота получения информации;
- возможность оценки мнений большого числа сотрудников;
- простота оценочного процесса и проведения исследования;

- отсутствие провокационных внешних факторов и давления на исследуемых.
- Вчисляемых недостатков анкетирования:
- опосредованность процедуры получения информации, что не позволяет выяснить определенные нюансы в той или иной части;
  - получение недостоверных ответов исследуемых, в тех случаях, когда респонденты стремятся завысить показатели удовлетворенности.

Анкетирование персонала с целью диагностики удовлетворенности трудом направлено на изучение персональных факторов сознания: мнений, оценок, установок, ценностных ориентаций сотрудников выборочной совокупности, необходимой для представления генеральной совокупности [9, с. 169].

В структуре анкеты могут использоваться различные типы вопросов и инструменты оценки интересующих процессов, явлений, аспектов удовлетворенности трудом. Применяемые вопросы и инструменты оценки должны отвечать главной цели и задачам анкетирования. Анкета должна быть хорошо структурирована, вопросы последовательно изложены. От качества составления анкеты по определению особенностей удовлетворенности трудом персонала напрямую будет зависеть характер и качество полученной информации, которую в дальнейшем необходимо обработать, обобщить, классифицировать, и на основании которой сделать заключение. Методические особенности анкетирования позволяют говорить о нем как об эффективном методе диагностики удовлетворенности трудом педагогических работников.

Тестирование — метод, применяемый в эмпирических исследованиях для измерения и оценки различных качеств, установок и состояний индивида. В изучении удовлетворенности трудом педагогических работников тестирование имеет ряд преимуществ:

- возможность получения количественной информации на осно-

ве качественных параметров личности;

- является относительно оперативным способом оценки большого числа исследуемых;
- обеспечивает сопоставимость информации, полученной разными исследователями на разных испытуемых;
- способствует объективности оценок, не зависящих от субъективных установок лица.

Используемые для определения уровня удовлетворенности трудом педагогов тесты, должны соответствовать критериям надежности. Как правило, такие тесты включают следующие элементы:

1. Инструкция к тесту (тестовой методике), передающая информацию исследуемому о целях диагностике и правилах выполнения задания.
2. Ключ шкалирования — соотношение пунктов заданий со шкалами измеряемых качеств.
3. Ключ кодировки, позволяющий подсчитать, сколько баллов вносит в шкалу тот или иной вариант ответа.
4. Ключ интерпретации полученного показателя, отражающий собой данные нормы, с которым сравнивается полученный результат.

При применении тестирования конечными показателями удовлетворенности трудом являются среднестатистические данные.

Метод наблюдений — это популярный метод диагностики, позволяющий оценить удовлетворенность педагогического персонала различными аспектами труда. В основе наблюдения лежит целенаправленное восприятие информации, ее анализ и последующая интерпретация. Наблюдение за персоналом образовательной организации может быть нескольких видов. Например, для оценки удовлетворенности трудом может использоваться диагностическое, стороннее наблюдение или наблюдение по слабым сигналам [10, с. 161–162]. В ходе наблюдения есть возможность непосред-

ственно следить за работой педагогических работников, оценивая качество выполнения педагогических задач, особенности взаимодействия с коллегами, руководством и обучающимися, а также рабочее настроение, мотивацию и инициативу, проявляемую педагогами. Если в процессе наблюдения за педагогическими работниками выявляются сигналы, указывающие на недостаточную удовлетворенность трудом, то откликом на них должны стать последующие управленческие решения, призванные устранить факторы неудовлетворенности, повысить трудовую мотивацию и заинтересованность педагогов.

Экспертные оценки предполагают сбор информации от экспертов и ее обработку. Эксперты — это специалисты и руководители, профессионально подготовленные в той или иной сфере, компетентные по какому-либо вопросу, осуществляющие экспертизу. В качестве экспертов по вопросу оценки удовлетворенности трудом педагогических работников может выступать администрация образовательного учреждения. Экспертные оценки могут быть получены с помощью интервью, проведения фокус-групп или рабочих совещаний.

Получить качественную информацию относительно уровня и особенностей удовлетворенности трудом педагогических работников, а также в последующем разработать корректирующие меры, поможет комплексный подход, предполагающий применение двух и более методов диагностики удовлетворенности трудом и ее различных факторов.

Эффективность применяемых мер, направленных на повышение уровня удовлетворенности трудом педагогических работников во многом будет зависеть от ряда факторов:

- характер и количество выявленных факторов неудовлетворенности;
- организационные, материально-технические и финансовые возможности образовательной организации;

- заинтересованный подход администрации образовательного учреждения.

Среди наиболее популярных направлений повышения удовлетворенности трудом педагогических работников могут быть выделены следующие:

1. Повышение показателей удовлетворенности уровнем заработной платы. К решению вопроса о повышении удовлетворенности заработной платой педагогических работников необходимо подходить комплексно, не ограничиваясь только мероприятиями по мотивации и оплате труда. Развивая лояльность педагогов, способствуя повышению других показателей удовлетворенности трудом, можно изменять отношение и взгляды педагогических работников на предмет их личной удовлетворенности заработной платой.

В этом направлении организациями может применяться разработка и внедрение в практику управления персоналом действенной системы мотивации сотрудников, учитывающей реальные рабочие результаты, которые могут рассматриваться в качестве основания для дополнительных выплат. Реформирование организационной системы мотивации должно базироваться на учете показателей эффективной работы, выражающихся в баллах. С этой целью образовательные организации могут использовать балльно-рейтинговую систему оплаты труда, которая предполагает формирование ежемесячного дохода из оклада педагогического работника в соответствии с его квалификацией и премиальных выплат на основе личных достижений. Каждый критерий предполагает установленное количество баллов, стоимость которых администрация образовательной организации должна определить исходя из собственных финансовых возможностей в конкретный период.

На сегодняшний день во многих образовательных организациях действуют подоб-

ные рейтинговые системы оценки результатов труда педагогов, но, как правило, они носят недоработанный характер.

Основные проблемы, связанные сегодня с реализацией рейтинговых систем оценок труда, касаются следующих аспектов:

- ограниченное представление результатов труда педагогов: учебное, воспитательное, общественное, научное и другие направления не всегда представлены в комплексе;
- самостоятельная оценка педагогическими работниками собственных результатов работы и заполнение установленных форм подачи информации;
- непрозрачный и непонятный алгоритм начисления баллов;
- сложности с выбором сотрудников, за которыми может быть закреплена ответственность за сбор и обработку информации по показателям эффективности деятельности педагогических работников.

Внедрение в практику управления персоналом образовательных организаций действенных систем мотивации педагогического персонала, учитывающей реальные показатели профессиональной деятельности, будет способствовать повышению материальной удовлетворенности трудом педагогов.

2. Обеспечение образовательного процесса необходимыми материально-техническими и информационными ресурсами. Для большинства образовательных организаций в современных условиях актуальность имеет оснащение компьютерных классов, позволяющее сформировать и отработать необходимые компетенции, обеспечить реализацию дистанционных форм обучения. При этом, инновационность оборудования и средств, задействованных в образовательном процессе напрямую будет влиять на качество профессионального образования. В стратегии материально-тех-

нического развития образовательных организаций на ближайшую перспективу следует выделять в качестве приоритетного направления обновление технологического и информационного оборудования, на котором ведется подготовка обучающихся. Предшествовать этому должна тщательная аудит материально-технических ресурсов организаций с выделением тех категорий, которые требуют скорейшего пополнения и обновления. Такой подход будет способствовать не только повышению эффективности образовательного процесса, но и повышению удовлетворенности педагогов учебно-производственной и эргономической базой.

3. Создание возможностей профессионального роста и повышения квалификации. Зачастую педагогические работники больше, чем сотрудники в других сферах нуждаются в регулярном профессиональном обучении, так как специфика учебного содержания, транслируемого обучающимся, — технологии, приемы, принципы работы, претерпевают интенсивные изменения. Поэтому квалификационный уровень работающих преподавателей должен соответствовать этим изменениям. Невозможность педагогов регулярно повышать квалификацию, знакомится с последними тенденциями в своей профессиональной деятельности препятствует полноценной качественной педагогической деятельности, снижает профессиональную самооценку педагогов, а, в результате, снижает удовлетворенность трудом.

Главной рекомендацией, устраняющей данный недостаток, является создание системы непрерывного обучения педагогов. В основе данной системы профессионального обучения должен быть мониторинг личной потребности в повышении квалификации педагогических работников. Для этого

может применяться специально разработанная форма для сбора информации, на основе которой в дальнейшем администрацией образовательной организации может быть принято решение о направлении преподавателя на соответствующее обучение.

Для многих педагогов важны не только комфортные условия работы и должностные обязанности, но и возможности карьерного продвижения. Отсутствие реальных возможностей карьерного роста в образовательной организации для удовлетворения карьерных потребностей могут быть компенсированы системой внутриорганизационной ротации кадров и пропагандой профессионального развития. Пропаганда профессионального роста и мастерства, не предполагающего изменения должностных позиций педагогического персонала и карьерного продвижения, будет стимулировать соревновательность в педагогическом коллективе, повышать мотивацию и стремление педагогов к качественному выполнению должностных обязанностей.

4. Учет мнений педагогических работников при решении учебно-организационных вопросов. В первую очередь, речь идет о согласовании расписания занятий, руководстве проектами обучающихся и иных видах педагогической нагрузки. Принудительный характер привлечения педагогов к различным видам нагрузки не самым лучшим образом сказывается на трудовой мотивации преподавателей и их удовлетворенности трудом. В этой связи администрации образовательных организации могут применять концепцию руководства педагогическим коллективом, предполагающую возможности получения обратной связи от преподавателей и их мнений в отношении участия в том или иной учебном мероприятии.

Применение индивидуального подхода к решению административно-управленческих и учебных задач будет повышать авторитет администрации образователь-

ной организации в глазах педагогического коллектива, способствовать созданию комфортных условий и режима работы, повышать рабочую мотивацию, что в итоге благоприятно отразится на удовлетворенности трудом педагогов.

5. Своевременное учебно-информационное обеспечение педагогов. Удовлетворенность педагогической деятельностью во многом будет определяться своевременностью получения педагогами информации, имеющей принципиальное значение для образовательного процесса и оценки его итогов. Так, сведения об изменяющихся требованиях должны доводиться до педагогов заблаговременно, массово и системно. Эту задачу можно решить организационными собраниями или персональной электронной рассылкой. Бессистемное информирование педагогических работников создает массу проблем как для самих педагогов, так и для обучающихся. Функционально задачи по своевременному информированию педагогических работников об изменениях требований к образовательному процессу и его результатам могут быть закреплены за методическим персоналом образовательной организации.
6. Выработка единой концепции воспитательной работы с обучающимися. В настоящее время образовательные организации разного уровня (школа, колледжи, вузы) имеют проблемы, связанные с взаимодействием с обучающимися. Среди популярных проблем, вызванных поведением обучающихся — неуважительное отношение к педагогам, игнорирование учебных задач, нежелание конструктивно взаимодействовать, низкая учебная мотивация. А если обучающиеся — несовершеннолетние, то формирование их личности требует не только образовательной, но и воспитательной работы. При этом, эф-

фективность воспитательной работы с обучающимися во многом будет зависеть от личности, курирующей данное направление работы. Образовательные организации должны выработать единую концепцию воспитательной деятельности. В первую очередь, необходимо обеспечить закрепление ответственности за данное направление работы за одним лицом (зам. по воспитательной работе), обеспечив подбор наиболее подходящего стоящим воспитательным задачам кандидата, его адаптацию и закрепление в данной должности, а также совместную выработку действенных процедур воспитательной работы с обучающимися, по принципу от формальных к реальным мероприятиям. Обеспечение учебной дисциплины обучающихся, их учебной мотивации и конструктивного отношения к педагогическому коллективу будет способствовать повышению удовлетворенности содержательными и социально-психологическими аспектами труда педагогов.

7. Закрепление педагогических работников в организации и повышение их лояльности. Лояльность персонала характеризует приверженность сотрудников, поддержание ее целей, средств и способов их достижения, открытость собственных мотивов для организации. Повышать лояльность педагогов образовательной организации следует, в первую очередь, через устранение факторов неудовлетворенности, а также работая на пересечении областей интересов образовательной организации, обучающихся и педагогов, формируя эмоциональную привязанность, обеспечивая осознанное выполнение преподавателями своих обязанностей.

В качестве дополнительных мер, воздействующих на рост лояльности педагогических сотрудников, могут быть предложены:

- повышение роли педагогов в решении организационных задач и привлечение их к решению коллективных вопросов;
- расширение возможностей для преподавателей в самореализации;
- развитие взаимоотношений в системе «педагогический коллектив — администрация»;
- мониторинг причин увольнения педагогических работников и профилактика текучести кадров;
- регулярная оценка трудовой мотивации и удовлетворенности трудом педагогических работников, направленная на выявление факторов неудовлетворенности.

Реализация данных направлений работы образовательными организациями обеспечит повышение удовлетворенности педагогических работников следующими факторами:

- уровень заработной платы;
- возможности профессионального роста и повышения квалификации;
- взаимоотношения с администрацией образовательного учреждения;
- возможность участвовать в принятии решений;
- своевременное информационное обеспечение изменений к образовательным требованиям.

Рост показателей удовлетворенности трудом педагогических работников по данным направлениям обеспечит общий высокий уровень удовлетворенности, повысит приверженность педагогов образовательной организации, снизит показатели текучести кадров, а также поспособствует более качественной подготовке обучающихся.

Интенсивные изменения, сопровождающие сферу образования, призваны повысить качество образования в нашей стране на всех уровнях. Одним из направлений становится изучение и оптимизация условий труда персонала образовательных организаций. Удовлетворенность трудом педагогических работников в этом русле

выступает определенным гарантом эффективной педагогической деятельности.

### Литература

1. Аргайл М. Психология счастья. М.: «Прогресс», 1990. 336 с.
2. Бережная Е. А., Колодяжная Т. П., Косачева А. А. Доверие в системе педагогического взаимодействия как основа управленческого воздействия // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: сборник статей. Саратов: Изд-во Саратов. гос. мед. ун-та, 2019. 828 с.
3. Воронина Н. А. Социально-психологические и организационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников налоговых органов // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада: сборник статей / под общ. ред. Л. Н. Захаровой, М. В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. С. 471-475.
4. Герцберг Ф. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. – 238 с.
5. Ежкова Н. С., Кузьмина Т. В. Развитие профессиональной самооценки у будущих воспитателей в условиях педагогических колледжей // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: сборник статей. Саратов: Изд-во Саратов. гос. мед. ун-та, 2019. 828 с.
6. Жуковский В. П. [и др.] Профессионально-коммуникативная компетентность педагога: вопросы теории и особенности развития в системе повышения // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: сборник статей. Саратов: Изд-во Саратов. гос. мед. ун-та, 2019. 828 с.
7. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога/пер. с рум. М., 1983. 142 с.
8. Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.
9. Куртиков Н. А. Психология и социология управления: учебное пособие. М.: ГУУ, Книжный мир. 2005. 268 с.
10. Лапыгин Ю. Н. Основы управленческого консультирования: учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, 2006. 352 с.
11. Липина Т. А. Современные подходы к управлению персоналом в развивающейся образовательной организации // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада: сборник статей / под общ. ред. Л. Н. Захаровой, М. В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. 675 с.
12. Магура М. И., Курбатов, М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество // Управление персоналом. 2004. № 12.
13. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. М.: КНОРУС, 2005. 320 с.
14. Психология личности в трудах зарубежных психологов / сост. и общая редакция А. А. Реана. СПб.: Питер, 2010. 20 с.
15. Рудакова Е. В. Проблемы и преимущества дистанционного обучения в системе СПО // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. № 2 (33). С. 73–78.
16. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / редактор-координатор — академик РАН Г. В. Осипов. М.: Изд-во НОРМА, 2000. 488 с.
17. Уайт Г. К. Удовлетворенность трудом и мотивация — разработка практических подходов к их повышению // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. М., 1995. 376 с.
18. Чиркова Ю. Р. Конкурентные преимущества активных методов обучения в профессиональной подготовке студентов вуза // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: материалы I науч.-практ. конференции с международным участием. 2019. С. 163–168.
19. Шатравкина А. В. К вопросу о готовности преподавателей к работе в условиях информатизации образования // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: сборник статей. Саратов: Изд-во Саратов. гос. мед. ун-та, 2019. 828 с.