

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

Дни науки в НУА

**РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
В ОПРЕДЕЛЕНИИ
ИННОВАЦИОННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ
СОВРЕМЕННОСТИ**

ПРОГРАММА И МАТЕРИАЛЫ
НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

12 апреля 2013 года

Харьков
Издательство НУА
2013

УДК 378(477)(063)
ББК 74.584(4УКР-4ХАР)738я431
Р68

*Рекомендовано к публикации Ученым советом
Харьковского гуманитарного университета
«Народная украинская академия».
Протокол № 8 от 25.03.2013*

Редакционная коллегия: *В. И. Астахова*, д-р ист. наук, проф.;
Е. В. Астахова, д-р ист. наук, проф.; *Е. Г. Михайлева*, д-р социол.
наук, проф.; *Е. А. Подольская*, д-р социол. наук, проф.; *В. Ф. Сухина*,
д-р филос. наук, проф.; *О. Л. Яременко*, д-р экон. наук, проф.

У збірнику наведено матеріали наукових пошуків молодих учених з актуальних проблем освіти, економіки, соціології, психології, філології тощо. Матеріали містять результати досліджень, які мають теоретичну та практичну значущість в умовах інноваційного розвитку сучасного суспільства.

Роль образования и науки в определении инновационных тенденций современности : программа и материалы науч.-теорет. конф. молодых ученых, [Харьков], 12 апр. 2013 г. / М-во образования и науки Украины, Совет ректоров Харьк. региона, Нар. укр. акад. ; [редкол.: В. И. Астахова и др.]. – Харьков : Изд-во НУА, 2013. – 126 с. – (Дни науки в НУА).

В сборнике представлены материалы научных поисков молодых ученых по актуальным проблемам образования, экономики, социологии, психологии, филологии и др. Материалы содержат результаты исследований, которые имеют теоретическое и практическое значение в условиях инновационного развития современного общества.

УДК 378(477)(063)
ББК 74.584(4УКР-4ХАР)738я431

© Народная украинская академия, 2013

ОРГКОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ

Руководящая группа:

- Деменко О. И.** – председатель оргкомитета, начальник управления образования Департамента по гуманитарным вопросам Харьковского городского совета;
- Астахова Е. В.** – заместитель председателя оргкомитета, ректор Народной украинской академии, д-р ист. наук, профессор;
- Гредасова О. Ю.** – ученый секретарь конференции, начальник отдела научно-исследовательской работы Народной украинской академии.

Члены оргкомитета:

- Астахова В. И.** – руководитель рабочей группы, советник ректора Народной украинской академии, д-р ист. наук, проф.;
- Астахова Е. В. (мл.)** – председатель Ассоциации молодых ученых НУА, канд. экон. наук, доц.;
- Гайков А. А.** – проректор по учебно-методической работе Народной украинской академии, канд. ист. наук, проф.;
- Козыренко В. П.** – проректор по информационным технологиям Народной украинской академии, канд. техн. наук, доц.;
- Михайлева Е. Г.** – проректор по научно-исследовательской работе Народной украинской академии, д-р социол. наук, проф.;
- Подлесный Д. В.** – заместитель председателя Ассоциации молодых ученых НУА, канд. ист. наук;
- Подольская Е. А.** – зав. кафедрой философии и гуманитарных дисциплин Народной украинской академии, д-р социол. наук, проф.;
- Чибисова Н. Г.** – проректор по научно-педагогической работе и воспитанию Народной украинской академии, канд. филос. наук, проф.

РЕГЛАМЕНТ

12 апреля 2013 года пятница

- 16-30 – 17-00 Регистрация участников (возле конференц-зала)
- 17-00 – 17-30 Пленарное заседание (316-III)
- 17-40 – 19-00 Работа секций (аудитории указаны в программе)

13 апреля 2013 года суббота

- 10-00 – 12-00 Торжественное пленарное заседание в рамках Дней науки в НУА (актовый зал)
- 12-00 – 12-30 Перерыв
- 12-30 – 14-00 Работа секций
(аудитории указаны в программе)
- 14-00 – 15-00 Перерыв на обед
- 15-00 – 16-30 Продолжение работы секций
- 16-45 – 17-30 Заключительное пленарное заседание.
Подведение итогов работы конференции
(актовый зал)

РАБОТА КОНФЕРЕНЦИИ

12 апреля

Ауд. 316-III

17-00 – 17-30

Открытие научно-теоретической конференции молодых ученых «**Роль образования и науки в определении инновационных тенденций современности**» в рамках Дней науки в НУА **Астахова Е. В.**, ректор Народной украинской академии, д-р ист. наук, профессор

ДОКЛАД

Морозова М. Г.
аспирант кафедры
социологии
Народная украинская
академия

*Роль непрерывного
образования в формировании
гражданственности
современной молодежи*

Научный руководитель проф. *Михайлева Е. Г.*

Секция I

Инновационные подходы к анализу современных проблем образования

Ауд. 316-III

17-40 – 19-00

Руководители секции:

д-р социол. наук, проф. **Подольская Е. А.**,
зав. кафедрой философии и гуманитарных дисциплин,
Народная украинская академия

канд. филос. наук, доц. **Тарасенко И. В.**,
доц. кафедры философии и гуманитарных дисциплин,
Народная украинская академия

Секретарь:

аспирант **Золотарева Е. И.**
Народная украинская академия

ДОКЛАДЫ И СООБЩЕНИЯ

Белик Ю. Б. *Познавательная активность как одно из условий формирования квалифицированного специалиста*
преподаватель кафедры теории и практики перевода
Народная украинская академия

Научный руководитель доц. Ильченко В. В.

Глишко Ю. В. *Вивчення художньо-історичної літератури у початковій школі ім. Г. С. Сковороди*

Науковий керівник проф. Джежелей О. В.

Гога Н. П. *Проблемы становления профессиональной Я-концепции при обучении студентов по сдвоенной специальности*
канд. психол. наук,
преподаватель кафедры общей и прикладной психологии
Народная украинская академия

Жерлицына Ю. В. *Глобализация как фактор внедрения инноваций в научную деятельность преподавателя и студента*
преподаватель кафедры германской и романской филологии
Народная украинская академия

Научный руководитель проф. Змиева И. В.

Кошкарева Н. А. *Организаторская работа тренера спортивных команд в вузе*
преподаватель кафедры физического воспитания и спорта
Народная украинская академия

Научный руководитель доц. Красуля М. А.

Красуля А. В.
преподаватель кафедры
физического воспитания
и спорта
Народная украинская
академия

*Семинары по физическому
воспитанию как средство
повышения эффективности
учебного процесса в вузе*

Научный руководитель доц. *Красуля М. А.*

Мазепа К. Н.
аспирант кафедры
социологии
Народная украинская
академия

*Качество профессиональной
подготовки специалистов
в высшей школе в контексте
запросов работодателей*

Научный руководитель доц. *Бирченко Е. В.*

Нечитайло И. С.
канд. социол. наук,
доцент кафедры
социологии
Народная украинская
академия

*Развитие социологической теории
образования как условие
эффективности образовательных
реформ в современной Украине*

Подлесный Д. В.
канд. ист. наук,
ст. преподаватель
кафедры философии
и гуманитарных
дисциплин
Народная украинская
академия

*Развитие негосударственного
сектора отечественной высшей
школы в период Революции
и Гражданской войны*

Сахно В. С.
аспирант ХНПУ
ім. Г. С. Сковороди

*Літературна освіта учнів п'ятих
класів у контексті проблеми
наступності із початковою
школою*

Науковий керівник проф. *Джежелей О. В.*

Смолянкина С. В. *Интегрированный подход
в обучении иностранному языку*
преподаватель кафедры
германской и романской
филологии
Народная украинская
академия

Черновол А. Н. *Внедрение упражнений
с фитболом на занятиях
по физическому воспитанию
в вузе*
преподаватель кафедры
физического воспитания
и спорта
Народная украинская
академия

Научный руководитель доц. *Красуля М. А.*

Шкурапет Н. І. *Здоров'я як ресурс успішності
сучасного учня*
аспірант кафедри
соціології
Народна українська
академія

Науковий керівник проф. *Михайльова К. Г.*

Секция II

Экономико-правовые аспекты анализа современного общества

Ауд. 516-III

17-40 – 19-00

Руководители секции:

канд. экон. наук, доц. **Иванова О. А.**,
доц. кафедры экономики предприятия,
Народная украинская академия

канд. экон. наук, доц. **Астахова Е. В. (мл.)**,
доц. кафедры экономической теории и права,
Народная украинская академия

Секретарь:

начальник отдела научно-исследовательской работы

Гредасова О. Ю.

Народная украинская академия

ДОКЛАДЫ И СООБЩЕНИЯ

Астахова Е. В. (мл.)

канд. экон. наук,
доцент кафедры
экономической теории
и права
Народная украинская
академия

*Взаимозависимость образования
и уровня бедности населения*

Дурандіна О. В.

викладач кафедри
економічної теорії
та права
Народна українська
академія

*Структура ринку побутової
техніки й електроніки в Україні:
аналіз основних тенденцій*

Науковий керівник доц. *Кирик Т. М.*

Ждан С. О.

аспірант кафедри
общей и прикладной
психологии
Народная украинская
академия

*Сертификация IT-специалистов
как один из факторов построения
успешной карьеры*

Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

Житомирський Д. В.

викладач кафедри
германської
та романської філології
ХНПУ

*Необхідність створення умов
підготовки майбутніх вчителів
до роботи з органами шкільного
самоврядування: законодавчий
аспект*

ім. Г. С. Сковороди

Науковий керівник доц. *Довженко Т. О.*

Жуковская Е. В.
аспирант кафедры
экономики предприятия
Народная украинская
академия

*Динамика конкурентно-
способности Украины:
институциональный аспект*

Научный руководитель проф. *Яременко О. Л.*

Иванюченко О. В.
преподаватель кафедры
экономической теории
и права
Народная украинская
академия

*Способы борьбы с плагиатом
в науке*

Научный руководитель доц. *Венецкая М. В.*

Секция III

Социолого-психологические векторы инновационного осмысления социальных процессов

Ауд. 210-III

17-40 – 19-00

Руководители секции:

д-р социол. наук, проф. **Михайлева Е. Г.**,
проректор по научно-исследовательской работе,
Народная украинская академия

канд. социол. наук, доц. **Овакимян О. С.**,
доц. кафедры социологии,
Народная украинская академия

Секретарь:

зав. кабинетом **Губер О. А.**
Народная украинская академия

ДОКЛАДЫ И СООБЩЕНИЯ

Андреева С. Ю. *Исследовательские практики
в изучении образа
женщины-политика*
аспирант кафедры
социологии
Народная украинская
академия
Научный руководитель доц. Зверко Т. В.

Митина А. Н. *Воздействие технологий
управления персоналом
на процесс развития
человеческого капитала
организации*
аспирант кафедры
социологии
Народная украинская
академия
Научный руководитель проф. Михайлева Е. Г.

Силка О. И. *Профессионально-важные
качества человека
как предпосылка его успешной
реализации в социуме*
аспирант кафедры общей
и прикладной психологии
Народная украинская
академия
Научный руководитель проф. Головнева И. В.

Синицин А. О. *Маргінальне суспільство
як середовище виховання*
асистент кафедри
філософії та політології
Придніпровської
державної академії
будівництва та архітектури
Науковий керівник доц. Савош Г. П.

Фоменко Ю. Ю. *Особенности жизненных
ценностей и направленности
личности работающих мужчин
и женщин*
аспирант кафедры общей
и прикладной психологии
Народная украинская
академия
Научный руководитель проф. Головнева И. В.

Шевченко Д. Е. *Современные тенденции
в стимулировании
и мотивировании сотрудников
организаций*
аспирант кафедры общей
и прикладной психологии
Народная украинская
академия

Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

Шульга А. К. *Инновации в мотивации
персонала как фактор
формирования человеческого
потенциала организации*
аспирант кафедры
социологии
Народная украинская
академия

Научный руководитель проф. *Михайлева Е. Г.*

Секция IV

Современные филологические научные студии

Ауд. 211-III

17-40 – 19-00

Руководители секции:

доц. **Ильченко В. В.**,
зав. кафедры теории и практики перевода,
Народная украинская академия

канд. филол. наук, доц. **Ивахненко А. А.**,
доц. кафедры теории и практики перевода,
Народная украинская академия

Секретарь:

методист **Мазна Е. В.**
Народная украинская академия

ДОКЛАДЫ И СООБЩЕНИЯ

Бабак Е. Н. *А. Вольнский о критической
деятельности современников*
преподаватель
общеакадемической
кафедры английского
языка
Народная украинская
академия

Научный руководитель доц. *Журенко М. Н.*

Букша А. А. *Фразеологические единицы
с компонентом-зоонимом
в современном английском языке
как отражение национальной
языковой картины мира*
аспирант кафедры
германской и романской
филологии
Народная украинская
академия

Научный руководитель проф. *Тимошенко Т. М.*

Дыбина А. В. *Рациональность против
интеллекта*
аспирант кафедры
информационных
технологий и математики
Народная украинская
академия

Научный руководитель доц. *Лазаренко О. В.*

Евтушенко Т. М. *Направления концептуальных
исследований*
преподаватель кафедры
теории и практики
перевода
Народная украинская
академия

Научный руководитель проф. *Змиева И. В.*

Закриничная Н. И.
преподаватель кафедры
германской и романской
филологии
Народная украинская
академия

*Экспрессивность разговорной
речи*

Ивахненко А. А.
канд. филол. наук,
доц. кафедры теории
и практики перевода
Народная украинская
академия

*Понятие эквивалентности:
некоторые аспекты*

Колесник В. В.
преподаватель кафедры
германской и романской
филологии
Народная украинская
академия

*Грамматические средства
выразительности
и образительности
в современном английском языке*

Научный руководитель проф. Тимошенко Т. М.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

13 апреля

Актовый зал

16-45 – 17-30

Подведение итогов Дней науки в НУА

ДОКЛАД

М. Г. Морозова

РОЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Одной из ключевых задач отечественной системы образования всегда являлось воспитание гражданственности. Сегодня решение этой задачи определяется особыми социально-экономическими, культурными, политическими условиями жизнедеятельности общества. К ним можно отнести глобализационные тенденции, формирующие «третью культуру» и мозаичность восприятия мира; расширение форм проявления космополитической демократии; развитие мирового рынка на фоне глобальных кризисов, общества риска и др. В таких условиях «привязки» к локальным диспозициям личности все больше размываются, что, в свою очередь, затрудняет формирование у нее атрибутивных качеств, позволяющих идентифицировать себя с тем или иным обществом, государством, страной в целом.

Социально-экономические изменения, происходящие в нашей стране, способствуют формированию нового общества. «Мы говорим о гражданском обществе – таком типе устройства жизнедеятельности людей, где развиты демократические и правовые институты, где социальная активность социальных субъектов является их естественной природой» [1, с. 6]. Гражданское общество предполагает наличие целого ряда социально-значимых качеств его членов, одним из которых является гражданственность.

Научные воззрения на природу гражданственности формировались в русле мировой науки на всех исторических этапах, в частности, в философии средневековья (Аврелий, Августин, Фома Аквинский и др.), эпохи Возрождения (Э. Роттердамский, М. Монтень и др.), эпохи Просвещения (Т. Гоббс, Ж-Ж. Руссо и др.), материалистических учениях конца XIX века (К. Маркс, Ф. Энгельс) и других. Однако проблема формирования гражданственности в современных условиях сохраняет свою актуальность, как и вопросы факторной детерминации этого процесса. Ведь на современном этапе развития Украины гражданское воспитание хоть и приоб-

ретає все більшу соціальну значимість, але при цьому не має кінцевих рішень, особливо в стосунку до молоді.

Отечественні дослідження в даній області показують, що рівень громадянського виховання і культури українського суспільства в цілому не відповідає потребам обретення ім нового якості. В зв'язі з цим проблема громадянського виховання і усвідомлення ролі освітніх механізмів в цьому процесі виступає надзвичайно важливою на сучасному етапі розвитку українського державства.

На наш погляд, громадянська свідомість – це в першу чергу моральна складова людини, виражена в почутті обов'язку і відповідальності по відношенню до своєї Батьківщини, своєму народові і державі. Існує в вигляді усвідомлення своєї причастності до їх життя, історії і традицій, поєднання патріотизму, моральних цінностей і правової культури людини.

Безумовно, формування таких якостей лежить в площині різних соціальних інститутів, серед яких освіта займає одну з провідних позицій. Така її роль історично закладена в її виховній функції і функції збереження і передачі культури.

Однак громадянська свідомість сама по собі – поняття абстрактне. Вона стає принципово важливою в прив'язці до конкретного суспільства і держави. Тому, на наш погляд, в основі громадянської свідомості лежить визначена система громадянських стосунків. Існує в вигляді стосунку до держави, до себе як громадянину, стосунку до громадянських норм і обов'язків. «Для всебічного розвитку почуття громадянської свідомості державі необхідно створити умови для розвитку системи громадянських стосунків» [2, с. 65]. Саме такий підхід, на наш погляд, лежить в основі сучасного розуміння громадянської свідомості в громадянському суспільстві. Створення таких умов може розглядатися як одна з ключових завдань сучасної системи освіти в Україні, а спрямованість на формування і розвиток відповідних якостей у громадянина закладена в безперервному освіті, яке стає все більш популярним в світі.

Підвищення ролі громадянського виховання в системі безперервної освіти – одна з актуальних тенденцій розвитку

нашего государства в условиях формирования нового, гражданского общества. «Это связано с изменениями, происходящими в мировой экономике, социальной и др. сферах, процессами глобализации» [3, с. 24].

Однако вопросы эффективных механизмов реализации таких задач остаются в значительной мере открытыми. Их успешное решение видится во внедрении концепции гражданского воспитания в условиях непрерывного образования. Это качественно новая модель образования, которая строится на основе воспитания детей и молодежи, охватывая все виды и уровни образования: дошкольное, среднее, высшее, послевузовское, дополнительное, внеформальное. В рамках данной модели процесс гражданского воспитания становится непрерывным, что способствует реализации педагогических принципов гуманизма и демократизации общества на всех этапах его развития.

В итоге, при таком подходе ключевым направлением станет формирование гражданственности как целостной основы самосознания будущего специалиста любого профиля. В свою очередь, при развитом чувстве гражданственности мы сможем говорить о гражданском обществе в современном его понимании: эффективном механизме взаимодействия граждан, общественных объединений, ассоциаций некоммерческих организаций, в том числе, политических партий с органами государственной власти и местного самоуправления, их участия в подготовке государственных решений по социальным, экономическим и иным решениям. А эффективным такое взаимодействие может быть лишь в том случае, если граждане являются активными членами государства, равнодушными к его судьбе – то есть с развитым чувством гражданственности. В этом случае непрерывное образование имеет значительный потенциал.

Литература

1. Алмонд Г. А. Гражданская культура и стабильность демократии / Г. А. Алмонд, С. Верба // Полит. исслед. – 1992. – № 4. – С. 6.
2. Бебик В. М. Політична культура сучасної молоді / В. М. Бебик, М. Ф. Головатий, В. А. Рехало. – К. : А.Л.Д., 1996. – С. 112.
3. Lucas C. J. Schooling and the social order / C. J. Lucas // Englewood Cliffs. – N.Y., 1984. – P. 22.

Секция I

Инновационные подходы к анализу современных проблем образования

Ю. Б. Белик

ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА

В современном обществе при формировании интеллектуальной и управленческой элиты особое значение приобретает воспитание творческой инициативной личности, а не просто высококвалифицированного специалиста.

Все ярче проявляется потребность в духовно развитой индивидуальности, в ее способности включения в процесс формирования этого общества, в мобильности и восприимчивости к переменам, в ее стремлении к самосовершенствованию и саморазвитию, а это, в свою очередь, предполагает проявление активности в деятельности, устойчивого интереса к познанию. Расширение собственного мировоззрения, удовлетворение духовных и образовательных потребностей личности способствует ее развитию и самореализации, повышает ее конкурентоспособность в сфере трудоустройства.

Каждый человек имеет личностные потребности и мотивы той или иной деятельности, реализуя свои интересы и возможности в социуме сквозь призму своего мировоззрения и духовности.

Отсюда вытекает необходимость формирования разносторонне развитого специалиста-профессионала, имеющего хорошее фундаментальное образование, а также широкое мировоззрение, проявляющего инициативность и умеющего реализовывать свои творческие умения и навыки. Такая личность не только должна сохранять полученные знания, но и творчески интерпретировать уже имеющийся общественный опыт в интересах личного прогресса и прогресса общества в целом.

Потребность общества в личности, восприимчивой к происходящим изменениям, участвующей в инновационных процессах, стремящейся к самореализации путем саморазвития еще более

подчеркивает актуальность вопроса формирования познавательной активности как одного из условий развития личности.

Вопросы определения условий, в которых наиболее ярко проявляется личностный потенциал, представляют особый интерес в сфере образования и формирования всесторонне развитой личности.

Проблема активности приобретает особое значение в современных условиях общественных изменений и выступает как наиболее общая категория в исследованиях психического развития, познавательных и творческих возможностей личности, и соответственно каждая наука занимается исследованием специфических для нее свойств и закономерностей.

Именно познавательная активность выступает как состояние готовности к познавательной деятельности, состояние, которое предшествует деятельности и порождает ее, она, с одной стороны, является характеристикой внутренних личностных свойств и качеств человека, с другой – обеспечивает формирование наиболее эффективных условий для реализации своего потенциала, своих знаний, потребностей и возможностей, для наиболее полной самореализации.

Познавательная активность личности включает мыслительную, умственную, интеллектуальную активность, морально-волевые и эмоциональные процессы, то есть именно познавательная активность является ключевым моментом созидательной (творческой) деятельности личности, поскольку затрагивает практически все стороны внутренней и внешней активности человека.

Развитие личностного потенциала является важным условием культурного прогресса общества и воспитания человека. Проявление активности в процессе познания выступает как одно из условий формирования творческой личности. Творческий труд, инициатива, требовательность к себе и другим являются своего рода лозунгами современного этапа развития общества. Познавательная активность приобрела не формальный, а творческий, инициативный характер, – это педагогическая, психологическая и философская проблема, требующая постоянного, углубленного исследования.

Литература

1. Андреев В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности / В. И. Андреев. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1988.

2. Культчина Л. С. Активизация учения: сущность и содержание / Л. С. Культчина // Педагогика. – 1994. – № 1. – С. 7–11.

3. Познавательная деятельность личности : сб. науч. тр. / Ульяновский гос. пед. ун-т им. И. Н. Ульянова. – Ульяновск, 1985.

Ю. В. Глижко

ВИВЧЕННЯ ХУДОЖНЬО-ІСТОРИЧНОЇ ЛІТЕРАТУРИ У ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ

Історичне минуле нашої країни є частиною національної культури. Побачити свої витоки, залучитися до сили своїх предків – так важливо для сучасних дітей. І треба якомога раніше розвивати інтерес до минулого – подій, історичних осіб. Історичний матеріал чинить моральну дію на особу дитини, сприяє вихованню любові до Батьківщини, поваги до історії і культури свого народу.

Способом розуміння історії є прочитання історичної літератури. Для дітей молодшого шкільного віку історична література є основним джерелом отримання історичних знань.

Українську художньо-історичну літературу досліджують С. Андрусів, Є. Баран, Б. Вільнюк, А. Гуляк, В. Дончик, Ф. Кейда, Н. Кириленко, М. Корпанюк, Т. Литвиненко, Т. Марценюк, Р. Міщук, Є. Нахлік, В. Поліщук, І. Помазан, Л. Ромашенко, І. Руснак, М. Слабошпицький, В. Соколова, М. Сподарець, М. Сулима, В. Шевченко та інші.

При роботі з художньо-історичною літературою для дітей молодшого шкільного віку необхідно враховувати етапи формування дітей-читачів і особливості сприйняття ними літературних творів. Особливостями сприйняття історичного матеріалу молодшими школярами є:

- модернізація історичного матеріалу. Молодші школярі нерідко використовують при характеристиці минулого сучасні уявлення;

- односторонній підхід до оцінки історичної події, явища, історичного діяча. Молодшим школярам властиве розмежування доброго і злого; хорошого і поганого; справедливого і несправедливого. Діти проводять різке розмежування: «наші – не наші»; «ми – вони»; «свої – не свої»;

- узагальнення одиничних фактів. Учням цього віку іноді властиве прагнення будувати узагальнення на основі одиничного факту. Ця особливість не лише психологічного порядку, але і наслідок недостатньої обізнаності школярів з історії;

- схильність до заучування матеріалу. При заучуванні не буває досить глибокого засвоєння матеріалу;

- нестійкість уваги, що можна пояснити одноманітністю прийомів, якими користуються вчителі, а також складністю матеріалу.

У процесі роботи з художньо-історичною літературою можуть застосовуватися як традиційні форми навчання, так і уроки нестандартного, нового типу, що знайшли широке застосування в практиці сучасної школи: урок-вікторина; урок – історичний КВК; урок – історична подорож; експрес-опитування і так далі.

Для виявлення рівня історичних знань у учнів початкової школи, на основі програмного матеріалу підручників з читання, було проведене анкетування учнів 4-А і 4-Б класів Комсомольської гімназії № 2.

Ми запропонували учням декілька завдань типу:

1. Сполучити імена з прізвищами видатних історичних постатей України.

2. Дати відповідь на питання «Хто такий Богдан Хмельницький?» (Слід було підкреслити: • гетьман; • письменник; • цар).

3. Хто жив на Запорізькій Січі? (Варіанти відповіді: татари, козаки, письменники).

4. Що таке папірус?

Аналіз робіт показує, що ім'я Богдана Хмельницького майже всім знайоме, але хто це – можуть визначити не всі. Можливо, про нього учні чули вдома від батьків або зі ЗМІ. 55% опитуваних відповіли, що на Січі жили татари або видатні письменники. Ми простежили, що знання дітей носять сумбурний характер, спостерігається відсутність здатності хронологічно пов'язувати події та давати визначення понять.

Це дає змогу нам зробити висновки, що необхідно добрати та впровадити ряд методів та прийомів для кращого засвоєння творів історичної тематики молодшими школярами.

Н. П. Гога

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ Я-КОНЦЕПЦИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПО СДВОЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Разнообразные проблемы становления профессионализма находятся в фокусе внимания современных исследователей. Однако актуальность представляют не только фундаментальные исследования, но и изучение практических аспектов становления личности молодого специалиста. Особый интерес представляют внутренние и внешние факторы, которые оказывают влияние на становление профессиональной Я-концепции.

Становление профессиональной Я-концепции – очень сложный процесс, который не всегда осознается человеком. Например, отмечается, что становление Я-концепции у современного профессионала носит слабо осознанный характер, поскольку многие трудовые действия практически одинаковы у представителей разных профессий. Это замедляет становление целостного представления человека о своей роли в профессиональном процессе, а без этого усложняется понимание своего места в профессиональной среде.

А. К. Маркова считает, что профессионалом можно считать человека, который овладел нормами профессиональной деятельности, профессионального общения и осуществляет их на высоком уровне, добиваясь профессионального мастерства, соблюдая профессиональную этику, следуя профессиональным ценностным ориентациям [3].

Т. В. Кудрявцев разработал целостную концепцию профессионализации, выделив четыре стадии [2]:

1. Возникновение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития и первоначальной ориентировки в различных сферах труда. В качестве критерия

выступает социально и психологически обоснованный выбор профессии.

2. Собственно профессиональное обучение, то есть «этап целенаправленной подготовки к избранной профессиональной деятельности». Психологический критерий этой стадии – профессиональное самоопределение.

3. Процесс вхождения в профессию, характеризующийся активным овладением профессией и нахождением своего особого места в системе производственного коллектива. Критерий – достаточно высокие производственные показатели деятельности, определяющие уровень развития профессионально значимых качеств и психологический комфорт.

4. Полная реализация личности в самостоятельном профессиональном труде, уровень реализации характеризуется как степенью овладения операциональной стороной профессиональной деятельности, так и уровнем сформулированности отношения к делу, а также мерой творчества, мастерства.

Молодой специалист, сознавая высокий уровень конкуренции на рынке труда, находится в поиске путей повышения своей конкурентоспособности. И одним из них является получение высшего образования не только по одной специальности.

Существует несколько возможных вариантов получения образования по двум и больше специальностям:

1. Параллельное обучение в двух вузах (на дневном отделении либо на дневном и вечернем отделениях, дневном и заочном отделениях).

2. Параллельное обучение в отечественном вузе и освоение программы в зарубежном вузе (программа MBA).

3. Основное обучение на одном факультете и дополнительно посещение факультета дополнительных специальностей, тренингов, курсов.

4. Обучение на одном факультете, но по сдвоенной специальности (филолог с углубленной компьютерной подготовкой, инженер с углубленной экономической подготовкой, социолог с углубленной психологической подготовкой и т. д.).

Однако остается открытым вопрос, насколько качественно происходит процесс становления профессиональной Я-концепции в целом и развитие каждого элемента по отдельности.

Классическая структура Я-концепции, предложенная Р. Бернсом, включает в себя следующие элементы [1]:

1. Когнитивный (профессиональные знания, умения, установки, убеждения).

2. Эмоционально-ценностный (эмоциональное отношение к своим убеждениям, умениям, навыкам, стрессоустойчивость).

3. Поведенческий (характер, который проявляется в поведении через поступки в рамках профессионального сообщества).

Можно предположить, что процесс обучения по сдвоенным специальностям или на двух специальностях параллельно замедляет становление профессиональной Я-концепции и вхождение человека в профессию, так как требуется больше времени для развития каждого элемента, однако с другой стороны предоставляет ему большую личностную вариативность на рынке труда.

Литература

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М. : Прогресс, 2008. – 420 с.

2. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев // Вопр. психологии. – 2003. – № 2. – С. 51–59.

3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знания», 2006. – 483 с.

Ю. В. Жерлицына

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТА

За последние десятилетия глобализация рассматривается как уже свершившийся факт в жизни современного общества. Она трактуется как тесное взаимодействие и взаимопроникновение элементов разных видов деятельности в масштабах отдельной личности, сообществ, стран, человечества. Истоки глобализации принято искать в экономике [1, с. 98], которая, в свою очередь,

обусловила развитие научного прогресса в контексте данного явления. Перестройка общества с учетом указанных условий потребовала поиска новых решений в экономике, образовании и науке.

Научная деятельность как неотъемлемая часть образования, будь то получение студентом специальных умений и навыков или исследовательская деятельность преподавателя вуза, имеет инновационную сущность: первостепенной задачей науки является изобретение новых путей и методов для понимания явлений окружающей действительности.

Тем не менее, явление глобализации привело к уже на данный момент устоявшемуся ряду преобразований в учебной и научной деятельности, а именно к усиленному взаимодействию учебы и науки, что наиболее заметно в высшей школе как целевой среде формирования у студентов основ научного исследования под руководством действующих ученых.

Наибольший толчок в странах постсоветского пространства для внедрения инноваций в науку дало подписание Болонского договора [2]. Так, в Российской Федерации в последние годы была разработана концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в учреждениях высшего профессионального образования, принципы которой, по нашему мнению, успешно реализуются и на территории Украины. Из них самыми значимыми для дальнейшего поиска инновационных подходов в науке являются: «освоение студентами базовых компетенций научно-исследовательской и инновационной деятельности через их включение в соответствующие практики; полноценный переход на уровневую систему высшего профессионального образования «бакалавр-магистр», предполагающий активное использование студентов прежде всего магистратуры в качестве важнейшей «рабочей силы» для исследований и разработок; реальное включение большинства преподавателей в научно-исследовательскую и инновационную деятельность; превращение университетов в центры коммуникации бизнеса, общества, государства по вопросам научного и технологического прогнозирования, обмена передовыми знаниями, решения глобальных проблем; междисциплинарность исследований и разработок; интернационализация научной деятельности и подключение к передовой науке в рамках

междисциплинарного научно-технического сотрудничества, выражающиеся в формировании интернациональных исследовательских коллективов, проведении стажировок в зарубежных научных и международных центрах, публикации результатов научных исследований в ведущих зарубежных журналах» [3].

Из указанных выше положений следует, что источником инноваций в науке в процессе глобализации являются несколько факторов: 1) учет межпредметных связей в научном поиске; 2) совместная научная деятельность преподавателя и студента как фактор взаимообогащения их научного кругозора; 3) максимальное использование теории в практической деятельности; 4) обмен опытом на международном уровне. Эти факторы тесно связаны между собой и образуют комплекс, который необходим на данном этапе существования научного сообщества для обеспечения в высшем учебном заведении качественной научной деятельности.

Требованием времени является эклектика разных сфер деятельности человека. Так, научный поиск в области филологии уже не представляется возможным без смежных и даже далеко отстоящих дисциплин, таких как когнитивистика, культурология, нейролингвистика, кибернетика и информатика. Это проявляется как в смысловом, внутреннем, так и в методологическом, внешнем, планах.

Совместная научная работа преподавателя и студента в вузе всегда являлась отправной точкой и даже причиной существования высших учебных заведений. Роль преподавателя в процессе исследовательской работы остается предельно ясной, но при этом не следует умалять и вклад студента в этот процесс. Научный руководитель, будучи «проводником» для студента, имеет возможность пополнить запас научных знаний и методов в диалоге со своим подопечным.

Наука тогда имеет смысл, когда есть выход на практику и имеется возможность обмена полученным исследовательским опытом за пределами учебного заведения. Поэтому поиск путей максимального воплощения абстрактных идей в практику и международное сотрудничество – это условие плодотворной научной работы.

Таким образом, инновационный характер научной деятельности сам по себе требует постоянного поиска новых решений для ее эффективного осуществления. Глобализация в данном контексте является двигателем этого процесса.

Литература

1. Булатов А. С. Мировая экономика : учебник / А. С. Булатов. – М. : ЮРИСТ, 1999. – 794 с.
2. Бурик М. Болонский процесс в мире и на Украине [Электронный ресурс] / Марина Бурик // Пропаганда : науч.-попул. журн. – 2009. – № 6. – Режим доступа: <http://propaganda-journal.net/1151.html>.
3. Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в учреждениях высшего профессионального образования Российской Федерации на период до 2015 года [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.docme.ru/doc/13939.html>.

Н. А. Кошкарева

ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ТРЕНЕРА СПОРТИВНЫХ КОМАНД В ВУЗЕ

Как показывает практика работы тренеров спортивных команд в вузах, основное, с чего надо начать строить команду – это идея, способная объединить студентов, и вера в неё. Веры только одного тренера недостаточно, идея должна увлечь и сплотить очень непохожих, разных ребят. Кроме того, идея и вера должны получить материальную поддержку. Всё это, соединенное воедино, – основной залог создания хорошей команды. В создании команды важно всё: авторитет тренера, поддержка извне, внутренние силы команды, наличие в коллективе лидеров.

На мой взгляд, для команды оптимально иметь двух игроковод-лидеров. Слава одного лидера мобилизует другого. За ними начинают тянуться все. Тренеру важно направить соперничество лидеров в нужное русло.

Команда должна, просто обязана иметь хорошие традиции, ритуалы. Создавать их – обязанности всего коллектива, в первую очередь тренера. Должно быть и самоуправление игроков. Каждое общее собрание команды должно решать серьёзные вопросы. Иногда только на собрании узнаёшь, что на душе у игрока, так как высказываются все, не боясь насмешек и последствий. Важен индивидуальный подход к каждому игроку. Игрока лучше «недогрузить», чем «перегрузить», лучше недотренировать, чем перетренировать. Свежему спортсмену есть что добавить в игре, заезженному – нечего. Работать надо на тренировках, а в игре надо просто играть. Предигровые тренировки должны сберегать эмоции игроков, накапливать их, а не тратить.

Приглашая студента в команду, надо увидеть в нём тот потенциал, который вы, как тренер, можете раскрыть и – самое главное – научить его. Вообще молодых игроков надо больше учить, чем тренировать. Учить на каждой тренировке, на каждой игре. Заставлять думать, анализировать свои ошибки и успехи. В команде очень важно создать нужный климат по отношению к молодым игрокам. Высокая требовательность должна сочетаться с умением прощать ошибки, постоянная помощь в тренировочной работе советами, личным примером не должна переходить в нравоучения. Работая со студентами в спортивной команде, надо чётко видеть их перспективу, сильные и слабые стороны, знать, как вы собираетесь использовать то, что они уже умеют, чему вы их можете научить и как можете устранить их недостатки.

Одно из главных правил: никакой искусственности в отношениях с игроками. Мастерство тренера в том и состоит, чтобы выбрать правильный тон в отношениях с командой в зависимости от индивидуальных особенностей игроков. Работая в команде, постарайтесь стать другом-наставником игрокам. Единственный способ иметь друзей-единомышленников – самому быть другом. Но еще важнее, хотя это и самое тяжёлое, быть всегда справедливым. Справедливость – это высшее мастерство тренера. У тренера есть власть, и чем реже он её применяет, тем лучше климат в команде.

Одно из самых важных качеств в работе тренера – терпение.

Тренер должен делать акцент на ежедневной, планомерной, кропотливой опеке. У таких тренеров «звёзды» зажгутся быстрее. Тренеру не надо бояться ошибаться на тренировках, подчёркиваю – на тренировках, а не в игре, которая может перечеркнуть результат работы целого сезона.

Ведение игры – само по себе большое искусство. Если команда играет хорошо – не мешайте ей своими заменами. Самое правильное решение, принятое тренером во время игры чуть раньше или чуть позже нужного момента, становится ошибочным. Тренер команды должен принимать молниеносные решения. Любите игроков во время матча, жалеите их, понимайте их проблемы, и тогда тон и содержание ваших разговоров будут на пользу игре.

Таким образом, быть тренером спортивной команды в вузе – это ежедневный кропотливый труд, требующий профессиональных, психологических знаний и определенных человеческих качеств.

А. В. Красуля

СЕМИНАРЫ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

Процесс физического воспитания в вузе является многогранным. Он включает в себя теоретическую подготовку, овладение определенными умениями и навыками, повышение уровня физической подготовленности, воспитание морально-волевых качеств и др. Использование только практических занятий не позволяет в полной мере решать поставленные задачи. В частности, овладение теоретическими знаниями в области физической культуры, обучение технике выполнения сложных движений, изучение правил вида спорта, тактическая подготовка требуют проведения теоретических занятий. Однако их небольшое количество в годовом учебном плане не дает возможности в полной мере рассмотреть все вопросы. В связи с этим целесообразно дополнительно проводить семинары для решения данных задач.

Условно семинары можно разделить на теоретические, теоретико-практические, а также «мастер-классы».

Теоретический семинар подразумевает ознакомление с теорией, связанной с определенным видом спорта, либо с физической культурой в целом. Эффективность проведения подобных семинаров значительно повышается при использовании мультимедийного оборудования. Это позволяет сделать изучаемый материал более наглядным и доступным.

Теоретико-практический семинар включает в себя как рассмотрение теоретических вопросов, так и практическое применение. Например, обучающиеся получили теоретическую информацию, наглядную иллюстрацию техники выполнения упражнения какого-либо вида спорта, и сразу же попробовали выполнить данное упражнение. Также актуальным является просмотр видеозаписи упражнения, выполненного обучающимся, его анализ, выявление ошибок и повторное выполнение упражнения с учетом устраненных недостатков. При проведении подобных семинаров также необходимо использовать мультимедийное оборудование (не обязательно сложное), и следует проводить разминку перед занятием во избежание травм. В этом случае занимающиеся должны быть в спортивной форме, а семинар должен проводиться в спортивном зале с использованием ноутбука, цифровой камеры и прочего оборудования.

Проведение «мастер-класса» целесообразно использовать для обучения технике упражнения какого-либо вида спорта. При проведении данного семинара необходимо планировать рассмотрение теории, связанной с данными техническими элементами, если есть возможность ознакомиться с видеоматериалом, и затем рассмотреть выполнение упражнения «вживую» квалифицированным спортсменом с его комментариями и пояснениями. Подобная форма семинара является одной из самых эффективных для обучения технике вида спорта, а также, что крайне важно, для повышения уровня технического мастерства.

Проведение семинаров несколько раз в семестр может значительно поднять эффективность учебных занятий, внести разнообразие в учебный процесс, а также способствовать развитию мотивации к занятиям.

К. Н. Мазепа

КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ В КОНТЕКСТЕ ЗАПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Высокий уровень профессионального образования – ключевой параметр конкурентоспособности и молодого специалиста, и вуза. Он определяет престиж вуза, который, в свою очередь, существенно повышает шансы выпускника в трудовой сфере, карьерном старте, возможности выполнения более сложных задач для общества. Общество не имеет перспектив стойкого развития без обновления своего интеллектуального потенциала, важной частью которого являются выпускники высших учебных заведений. И поэтому установление как можно более тесных связей высшей школы и бизнеса становится механизмом модернизации, качественных изменений участников этого процесса.

Опыт экономически развитых стран мира показывает, что освоение и внедрение новых прогрессивных технологий, модернизация действующего производства, существенное снижение затрат и потребляемых ресурсов, обеспечение высоких характеристик производимой продукции – всё это обуславливает растущую потребность в высоком качестве профессионально подготовленных специалистов с высшим образованием.

Поиск критериев качества образования базируется в социологической науке на изучении взаимодействия образования с обществом и на их взаимозависимости. Этому подходу отвечает дефиниция качества образования, данная российскими учёными С. Е. Шишовым и В. А. Кальней: «Качество образования определяется как социальная категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям общества (различных социальных групп) в развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности» [3].

Качество образовательного процесса, являющееся основополагающей характеристикой работы каждого вуза, позволяет учитывать требования соответствия высшего профессионального

образования социальным потребностям страны, рынка труда, а также внутренним и внешним условиям функционирования учебного заведения как сложной многоуровневой системы. Повышение качества подготовки специалиста становится одной из главных задач на длительную перспективу в системе управления образовательным процессом высшей школы.

При определении понятия «качество образования» мы выделяем три основных направления в работе высшей школе: обеспечение качества содержания образования; обеспечение качества результатов образования (качества образованности выпускников университета); обеспечение качества образовательных технологий (качества методов обучения и воспитания) [2].

Следовательно, качество образования зависит от значительного количества взаимодействующих факторов и включает в себя множество компонентов.

Профессиональная подготовка специалистов, которую обеспечивает сегодня высшая школа, во многом не удовлетворяет работодателей. Эти обстоятельства обуславливают потребность в совместных действиях, в социальном партнёрстве, во взаимодействии предприятий – заказчиков кадров с высшими учебными заведениями. Под взаимодействием учебного заведения и предприятия мы понимаем такую взаимосвязь, которая способствует более качественной подготовке молодых специалистов, характер которой определяется: социально-экономической ситуацией; процессами деятельности вуза и предприятия; общностью или различием преследуемых ими целей и решаемых задач, установок, ценностей, традиций, применяемых средств.

Комплексный подход к сотрудничеству бизнеса и высшей школы определяется как система интегрированных механизмов взаимодействия с работодателями во всех структурах и уровнях образовательного процесса в вузе с целью приближения содержания высшего образования к потребностям рынка труда и общества.

Работа эта выстраивается, как правило, в таких направлениях: подготовка специалистов по заявкам предприятия на контрактной основе; предоставление помощи в организации производственной

практики, стажировки и последующего трудоустройства; материально-финансовая поддержка вузов со стороны заинтересованных работодателей; участие ведущих специалистов предприятий в оценивании качества профессиональной подготовки в вузе; внедрение и осуществление научно-исследовательских проектов; привлечение специалистов-практиков к преподаванию спецкурсов, проведению семинаров и тренингов; предоставление возможностей для практического изучения, анализа и решения специфических задач, которые стоят перед предприятиями, в рамках выполнения реальных дипломных проектов, в том числе по заказам предприятий [1].

Потребности в согласовании интересов учебного заведения и предприятия во многом обусловлены объективными причинами. Когда многие учебные заведения не имеют современной материально-технической базы, полностью отвечающей задачам модернизации образования, а преподаватели ограничены в возможности проходить стажировку, повышать квалификацию; когда трудно привлечь специалистов предприятий к совместной исследовательской работе и участию в учебном процессе, довольно сложно решать задачи приближения содержания обучения к потребностям работодателей.

Критериями, характеризующими готовность предприятия и вуза к взаимодействию, по нашему мнению, могут выступать: экономическая эффективность работы предприятия, готовность специалистов предприятия и выпускников высших учебных заведений к эффективному выполнению своих профессиональных обязанностей; готовность специалистов предприятия, преподавателей и студентов вуза анализировать и эффективно разрешать проблемы, возникающие в хозяйственной деятельности.

В целом же в условиях развивающейся рыночной экономики сотрудничество высшей школы с работодателями способствует повышению качества профессиональной подготовки будущих молодых специалистов, востребованных рынком труда; формированию профессиональных умений и навыков; усилению связей образования с бизнес-структурами через их вовлечение в разработку квалификационных требований, процедур проверки знаний, развитию исследовательских начал в обучении;

расширению возможностей для организации практики студентов на предприятии. Для реализации всех этих задач необходимо тесное сотрудничество и готовность вузов и предприятий к профессиональному и социальному партнерству.

Литература

1. Бірченко О. В. Контакти із бізнес-спільнотою і працевлаштування випускників: форми та напрямки діяльності кафедр: [З досвіду роботи лаб. планув. кар'єри ХГУ «НУА»] / Олена Бірченко // Синергія. – 2003. – № 3. – С. 42–44.

2. Лукичев Г. А. Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия / Г. А. Лукичев // Высш. образование сегодня. – 2005. – № 6. – С. 30–33.

3. Шаронова С. А. Универсальные константы института образования – механизм воспроизводства общества / С. А. Шаронова. – М. : Изд-во Рос. ун-та дружбы народов, 2004. – 357 с.

И. С. Нечитайло

РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕФОРМ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ

Кризисное состояние, из которого никак не может выйти отечественная система образования, в самых общих чертах, спровоцировано противоречием глобального масштаба, заключающимся в несоответствии между постоянно нарастающей динамикой социальных процессов и естественной консервативностью института образования. Имеет место и целый ряд локальных факторов, препятствующих выходу украинского образования из кризиса (высокий уровень политической и социально-экономической нестабильности, недостаточное финансирование сфер образования и науки и мн. др.). Как следствие – несоответствие результатов образовательного процесса ожиданиям индивида и общества. Казалось бы, органы государственной власти постоянно что-то предпринимают в отношении устранения обозначенного несоответствия: у нас

чуть ли не каждый год в образовании (либо отдельных его подсистемах) что-то «реформируется» и «модернизируется». Однако ощутимых положительных результатов пока что не видно (если не сказать хуже). Возможно, основная причина безуспешности предпринимаемых мер в отношении образования кроется в их недостаточной научной обоснованности. Отсутствует целостное научное видение процессов, происходящих в сфере образования, ощущается недостаток глубокой проработки актуальных проблем отечественного образования на теоретико-методологическом, концептуальном уровне. Здравый смысл подсказывает, что разработка любого государственного законопроекта, касающегося изменений в обществе, в любой сфере социального взаимодействия, обязательно требует научной обоснованности с позиции тех научных дисциплин, объектом которых является общество и социальные процессы. Академик РАН Осипов Г. В. в одном из своих публичных выступлений подчеркивает, что в современном постсоветском научном мышлении продолжает доминировать экономико-центристский подход, и настаивает на том, что оценка развития общества на основе «только лишь размера внутреннего валового продукта» представляется некорректной [1]. По мнению ученого, в социальной стабилизации общества велика роль именно социологии. Для того чтобы государственные законопроекты и реформы приносили положительные результаты, необходима интеграция двух находящихся в противоречии культур – культуры власти и культуры науки. В этом отношении важнейшим интеграционным фактором является включение социологии (как и других социальных наук) в систему управления обществом и в управление образованием, в частности. Самой большой ошибкой власти является потребительское отношение к социологии и эксплуатация труда социологов преимущественно в личных, эгоистических целях. Однако роль социологии и такой ее отрасли, как социология образования в разрешении проблем образования, можно сказать, имеет первостепенную значимость и заключается (помимо прочего) в создании общих ориентиров, помогающих определить границы изучаемых явлений и принципиальные связи между ними.

Многие современные ученые сходятся во мнении относительно того, что все еще имеет место проблема фрагментарности социологии образования, связанная с концентрацией внимания социологов на отдельных периферийных проблемах, в общей массе создающих перевес над центральными – методологически и концептуально важными. Существует объективная необходимость развития социологической теории образования, что является необходимым условием разработки таких концептуальных моделей, которые могли бы стать базисом ее внутриотраслевой интеграции, а на практическом уровне послужить ориентиром для создания эффективных действенных образовательных моделей.

Кризис образования, связанный, как мы уже писали выше, с несоответствием результатов образовательного процесса требованиям и ожиданиям каждого индивида и общества в целом, с нашей точки зрения, можно рассматривать как результат фундаментальной несовместимости того знания, которые содержат в себе учебные программы, и знания, которое действительно необходимо выпускникам учебных заведений для успешной самореализации за пределами вуза, после его окончания. Мыслить об образовании (которое является процессом накопления, трансляции и получения знания) не обращаясь к вопросам знания – значит мыслить очень поверхностно и примитивно [2, с. 2]. Поэтому наши рассуждения локализируются вокруг двух основных понятий: «знание» и «учебная программа».

Для современных социологических представлений об образовании характерна приверженность к конструктивистским идеям, т. е. идеям о том, что все, что есть вокруг нас, вся реальность – изначально социальна; все что существует – сконструировано людьми для придания смысла своему существованию (это касается абсолютно всего: теории, истории, структуры). Такие представления черпают жизненную силу из работ П. Бергера и Т. Лукмана и наиболее ярко проявляются в работах представителей критической социологии образования С. Боулза, Г. Гинтиса, М. Эппл и др. Критическое направление социологии образования критикует саму систему образования, общественный строй, политиков, педагогов, методистов за то, что через образование

происходит социальная дискриминация, воспроизводится и даже усугубляется социальное неравенство [3].

Конструктивистские взгляды на образование ярко продемонстрированы в работах П. Бурдье и Ж.-К. Пассерона. В частности, по Бурдье, любые попытки передать, транслировать культуру и знание связаны с навязыванием, которое осуществляется скрыто, а поэтому является насильственным [4; 5, с. 10]. Такие представления, безусловно, не безосновательны и не лишены здравого смысла, однако, базируясь только лишь на них, социология образования рискует слишком упростить взаимосвязь образования с процессами познания и другими социальными процессами. Если допустить, что любая педагогика – символическое насилие, то во избежание такого насилия с каждым новым поколением приходилось бы заново «придумывать» знание, что существенно ограничило бы возможности человека не только развиваться, но и, вообще, – выживать. Безусловно, учебная программа является чем-то внешним по отношению к обучающемуся, она может быть непонятной или не соответствовать его собственной позиции, представляя тем самым «символическую опасность» для него самого и вызывая сопротивление этой опасности. Однако именно разрыв между «культурой» учебной программы и культурой тех, кто обучается, и составляет фундаментальную социологическую проблему. Этот разрыв будет наиболее характерным для выходцев из низших слоев общества, о чем говорится в трудах современного социолога Б. Бернстайна, которые очень популярны в научных кругах нынешней зарубежной социологии образования [6, с. 24–46].

Центральным вопросом для социологии образования является не просто критика существующей системы, а поиск путей, с помощью которых эту систему можно сделать более приемлемой для всех. По мнению еще одного современного западного социолога М. Янга, конструктивисты заводят нас в тупик. Получается, что не существует и не может существовать объективной истины, объективного знания и нет никаких оснований для представлений о том, как же должна выглядеть такая система образования и какой должна быть соответствующая программа обучения, чтобы дискриминации не существовало, либо она была (стала) менее выраженной [2].

Ученые, подчеркивающие несовершенства конструктивистского подхода, настаивают, что при изучении взаимосвязи знания, образования и процессов, происходящих в обществе (социально-дифференциационных, идентификационных и др.) необходимо начинать с рассуждений об отношении человека к миру, частью которого он является, и о его отношениях с символами, которые он использует в восприятии и осмыслении этого мира. Именно такой символический характер отношения к миру делает возможным существование знания, его трансляцию и преобразование, ограничивает «неограниченные» возможности конструирования каждым индивидом «мира-для-себя» и «посвоему». В связи с этим возникает еще вопрос: как именно должно быть организовано знание, чтобы образование через свои программы обучения могло способствовать относительному социальному равенству и социальной справедливости? Это чрезвычайно важный и сложный вопрос, который, на наш взгляд, является центральным для развития современной социологической теории образования. Ответ на этот вопрос прояснит, что именно и как именно происходит в современной отечественной системе образования, а следовательно, поможет выйти на конкретные научно обоснованные, рекомендации в отношении того, что именно и как именно нужно менять, чтобы наконец-то приблизить ее выход из кризиса.

Литература

1. IV Всероссийский социологический конгресс (Москва, 2 февр. 2012 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://us-russia.ru/conf/vsk/>.
2. Young M. From Constructivism to Realism in the Sociology of the Curriculum / Michael Young // Review of Research in Education. – 2008. – Vol. 32. – P. 1–28.
3. Bowles S. Schooling in Capitalist America [Electronic resource] / S. Bowles, H. Gintis. – NY : Basic Books, 1976. – Mode of access: <http://www.umass.edu/preferen/gintis/soced.pdf>.
4. Bourdieu P. Reproduction in Education, Society and Culture / P. Bourdieu, J.-C. Passeron. – London : SAGE Publications, 1977. – P. 110–120.
5. Бурдьё П. Университетская докса и творчество: против

схоластических делений / П. Бурдые // Socio-Logos '96. Альманах Рос.-фр. центра социол. исслед. Ин-та социологии РАН. – М. : Socio-Logos, 1996. – С. 8–31.

6. Бернстайн Б. Класс, коды и контроль: структура педагогического дискурса / Б. Бернстайн. – М. : Просвещение, 2008. – 272 с.

Д. В. Подлесный

РАЗВИТИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ПЕРИОД РЕВОЛЮЦИИ И ГРАЖДАНСКОЙ ВОЙНЫ

Процесс разработки и обсуждения проекта закона «О высшем образовании» активизировал дискуссии относительно места и роли частных вузов в системе образования Украины. При этом за разговорами о слабых местах и недостатках частной высшей школы часто забывается факт, что данный институт не только выполняет важнейшие социальные функции, но и имеет богатые традиции успешного функционирования на территории Украины. Поэтому исследование истории становления негосударственного сектора отечественной высшей школы сегодня имеет особую актуальность. К тому же, история частного образования в Украине продолжает характеризоваться наличием целого ряда «белых пятен», одним из которых является функционирование системы негосударственных вузов в период Революции и Гражданской войны. Если процесс становления негосударственной высшей школы на рубеже XIX–XX ст. достаточно подробно освещен в исследованиях А. Е. Иванова, Т. А. Удовицкой и других авторов [1; 2], то проблема трансформаций частного образования в 1917–1920 гг. до сих пор не была предметом специального исследования.

В начале XX в. на территории Украины сложилась достаточно разветвленная система негосударственных вузов, которую представляли частные и общественные (созданные общественными организациями и органами местного самоуправления) высшие школы. По состоянию на февраль 1917 г. здесь

функционировало 15 негосударственных вузов различных типов, в которых обучалось более 18 тыс. студентов (государственный сектор представляло 9 вузов со студенческим контингентом около 14 тыс. человек) [1, с. 22–158; 2]. При этом негосударственный сектор высшей школы не только доминировал количественно, но и приобрел статус главного носителя образовательных инноваций. Как отмечает А. Е. Иванов, к 1917 г. «вольная» высшая школа Российской империи сформировалась в профессионально дифференцированную, динамичную систему, по темпам роста опередившую государственную высшую школу [1, с. 157]. И действительно в начале XX в. негосударственные вузы играли ведущую роль во внедрении новых специальностей (экономика, музыкальное искусство) и ликвидации культурно-образовательных архаизмов, прежде всего, гендерного и национально-религиозного неравенства в праве на получение высшего образования.

Февральская революция и последовавшая за ней демократизация всех сфер общественной жизни создали благоприятные условия для дальнейшего развития системы негосударственных вузов. К тому же частное образование пользовалось лояльным отношением со стороны Министерства народного просвещения Временного правительства, которое не только не возражало против открытия новых вузов, но и планировало дотировать частные вузы из государственного бюджета [3]. Исходя из этого, неудивительно, что с марта по октябрь 1917 г. по инициативе различных общественных организаций и частных лиц на территории Украины было основано 6 вузов, среди которых Харьковская консерватория и высшие женские курсы в Екатеринославе [1, с. 111, 127; 4]. При этом в октябре 1917 г. в рамках негосударственного сектора возникла первая высшая школа с украинским языком преподавания и национально ориентированным учебным процессом – Украинский народный университет, в который было зачислено немногим менее 1400 слушателей [5, с. 279].

Октябрьские события в Петрограде и провозглашение Украинской народной республики обусловили изменение государственной политики по отношению к частным вузам. С одной стороны, правительственные структуры Центральной Рады приветствовали деятельность национальных общественных

организаций по созданию «украинских» высших школ (так, в ноябре 1917 г. при поддержке правительства УНР в Киеве были открыты Украинская научно-педагогическая академия и Украинская академия искусств) [5, с. 279]. В то же время, в период УНР просматривалась тенденция негативного отношения к частному образованию. Наиболее ярко она проявилась в апреле 1918 г., когда Министерство образования заявило о намерении ликвидировать частную собственность на учебные заведения путем передачи соответствующих вузов и школ в управление преподавателей и родителей или общественных организаций [6]. Последнее объясняется политико-идеологическими причинами, ведь костяк Центральной Рады составили украинские революционные партии, которые выступали за ограничение частной собственности на стратегические объекты народного хозяйства. Гораздо более благоприятным для негосударственной высшей школы стал период Украинской Державы П. Скоропадского. Относительная стабилизация политической и экономической ситуации в стране вкупе с достаточно либеральной культурно-образовательной политикой гетманского правительства дали стимул для создания ряда новых негосударственных вузов. Наибольшее значение в контексте расширения системы высших школ имело открытие Екатеринославского частного университета (в который было принято немногим менее 3 тыс. студентов), а также историко-филологического и юридического факультетов в Полтаве, которые были созданы по инициативе органов местного самоуправления и имели права государственного университета [7, с. 107].

Однако уже в 1919 г. в Украине началась ликвидация негосударственного сектора высшей школы. Данный процесс был связан с установлением советской власти, которая придерживалась курса на национализацию учебных заведений. Соответствующий Декрет был принят Совнаркомом УССР уже в конце января 1919 г. На протяжении следующих двух лет основные формы частных высших школ (частные университеты, женские высшие курсы и мединституты, коммерческие институты) были ликвидированы, а их структурные подразделения вошли в состав государственных вузов соответствующего профиля [8].

Вышесказанное позволяет сделать вывод, что в развитии

негосударственного сектора высшей школы в период Революции и Гражданской войны можно условно выделить два этапа. Первый этап, который охватывает 1917–1918 гг., охарактеризовался значительным расширением системы частных вузов. Несмотря на сложные политические и социально-экономические реалии начала Гражданской войны, менее чем за два года их количество возросло более чем в полтора раза. При этом частная и общественная высшая школа продолжала играть значительную роль в процессах оптимизации системы высшего образования. Именно в рамках негосударственного сектора произошло открытие первых заведений университетского типа в Полтаве и Екатеринославе, а также вузов, призванных удовлетворить национально-культурные потребности украинского народа. В свою очередь, на втором этапе (1919–1920 гг.) негосударственный сектор высшей школы прекратил свое существование. Необходимо отметить, что главную роль в ликвидации частных вузов сыграла не их недееспособность или «ненужность», а политико-идеологические причины, которые заключались в несовместимости сохранения негосударственной собственности на учебные заведения с марксистско-ленинской идеологической доктриной. Таким образом, опыт периода Революции и Гражданской войны еще раз позволяет говорить о высоком потенциале негосударственного сектора высшей школы в контексте модернизации национальной образовательной системы и обеспечения всеобщего права на образование.

Литература

1. Иванов А. Е. Высшая школа России в конце XIX – начале XX века / А. Е. Иванов. – М. : АН СССР, 1991. – 392 с.
2. Удовицька Т. А. Громадські і приватні вищі навчальні заклади в Україні (наприкінці XIX – на початку XX ст.) : автореф. дис. ... канд. іст. наук : 07.00.01 / Удовицька Т. А. – Х., 2002. – 18 с.
3. Учебные дела // Новое время. – Петроград, 1917. – 27 июня.
4. Харьковская консерватория // Южный край. – Х., 1918. – 12 июля.
5. Дорошенко Д. І. Історія України 1917–1923 рр. : у 2 т. / Д. І. Дорошенко. – К. : Темпора, 2002. – Т. 1. – 319 с.; Т. 2. – 351 с.

6. Частные учебные заведения // Южный край. – 1918. – 24 апреля.

7. Розовик Д. Ф. Культурне будівництво в Україні у 1917–1920 рр. / Д. Ф. Розовик. – К. : Аквілон-Плюс, 2011. – 543 с.

8. Вища школа Української РСР за 50 років : у 2 ч. / відп. ред. В. І. Пітов. – К. : Вид-во Київ. ун-ту, 1967. – Ч. 1. – 395 с.

В. С. Сахно

ЛІТЕРАТУРНА ОСВІТА УЧНІВ П'ЯТИХ КЛАСІВ У КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ НАСТУПНОСТІ ІЗ ПОЧАТКОВОЮ ШКОЛОЮ

Літературна освіта школярів – одна із найважливіших теоретичних проблем сучасної методичної науки, бо пов'язана вона, в першу чергу, з духовним розвитком школяра, формуванням учня як думуючої і самостійної особистості. Державний стандарт початкової загальної освіти передбачає створення умов для розвитку, самоствердження й самореалізації особистості, що здатна розвиватися протягом життя. Особливу увагу приділено циклу гуманітарних питань, зокрема «Літературному читанню», головною метою якого є виховання читача, здатного самостійно аналізувати, робити висновки, мислити, розширювати горизонти літературної освіти, сприймати літературний твір як мистецьке явище.

Літературний розвиток школярів перебуває у постійному полі зору науковців. Серед досліджень, що стосуються літературної освіти учнів, слід назвати праці І. І. Біленької, О. В. Вашуленко, О. В. Джежелей, А. А. Ємець, Л. І. Іванової, Г. П. Коваль, Н. Д. Молдавської, О. І. Никифорової, Т. В. Рижкової, О. Я. Савченко, Т. Б. Суржук, І. І. Тихомирової.

Під час переходу від молодшого школяра до учня середньої школи надзвичайно важливим є врахування сучасних тенденцій розвитку дитини, психологічного і соціального аспектів становлення учня як особистості. З поширенням новітніх телекомунікаційних технологій учні все рідше звертаються до книги, комп'ютер витісняє емоційний контакт з оточуючими, школярі перестають

мислити образами, мріяти, уявляти, на зміну приходять символи, які призводять до занепаду культури спілкування з однолітками, батьками, вчителями. На сьогодні проблема літературного розвитку школярів є актуальною за таких умов:

- занепад культури читання школярів;
- зниження інтересу до літератури за рахунок ЗМІ.

Одним із питань, котре гостро стоїть у теоретичній розробці проблем методики, є проблема наступності. Перед вчителем п'ятого класу постає багато питань: якою дитина приходить з початкової школи, її рівень знань після закінчення чотирьох класів, чи готова вона до засвоєння матеріалу загальної школи. Початкова і загальна школа повинні перебувати у постійному зв'язку і взаємодії, а не функціонувати ізольовано. Як показує дослідження і практика роботи в школі, частина випускників після закінчення чотирьох класів має недостатній рівень літературного розвитку для засвоєння художнього твору на новому рівні. Лише невелика кількість школярів добре орієнтуються у текстах, знає українських і зарубіжних письменників, вивчає не лише твори, передбачені програмою, а і самостійно обирає літературу для читання. Не оволодівши літературною освітою на початковому рівні, п'ятикласник не може сприймати серйозні твори, самостійно інтерпретувати вчинки і дії персонажів, бо результатом освіти є літературний розвиток особистості.

У зв'язку з проблемою наступності між початковою і середньою школою можна виокремити шляхи вирішення даного питання, які допоможуть ефективно організувати процес літературної освіти у п'ятому класі. Виділяємо такі завдання:

- координація літературознавчої підготовки;
- організація формування структури і складу читацького кругозору;
- створення і апробація системи навчальних вправ і завдань для підвищення рівня літературного розвитку школярів.

С. В. Смолянкина

ИНТЕГРИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Понятие интеграции заимствовано педагогической наукой из философии, где интеграция понимается как сторона процесса развития, связанная с объединением в целое ранее разнородных частей и элементов.

Интеграция как целостное явление, объединяющее образовательные области, разные виды деятельности, приёмы и методы в единую систему, выступает ведущим средством организации образовательного процесса, основной формой которого становятся не занятия, а совместная работа педагога и учащегося.

Интеграция в обучении предполагает, прежде всего, существенное развитие и углубление межпредметных связей, переход от согласования преподавания разных предметов к глубокому их взаимодействию. Межпредметные связи становятся всё более актуальными на современном этапе развития образования, совершенствование которого идёт по пути интеграции знаний.

Правильное установление межпредметных связей и умелое их использование важно для формирования навыков самостоятельной работы, активизации процесса обучения, усиления мотивации и практической направленности при обучении иностранному языку.

Идея интеграции на занятиях по иностранному языку весьма актуальна, поскольку одной из важных задач образования является целостная профессиональная подготовленность. При подготовке интегрированных занятий можно объединять различные предметы, поскольку взаимосвязь иностранного языка с другими учебными дисциплинами разнообразна и многофункциональна.

Интегрированное занятие – это специально организованное занятие, направленное на рассмотрение и решение какой-либо сходной проблемы, цель которого может быть достигнута лишь при объединении знаний из разных предметов.

Интегрированные занятия могут подразделяться на:

– координированные, когда знания одного предмета основываются на знаниях другого;

– комбинированные, когда происходит слияние нескольких предметов в один и одна и та же проблема исследуется с разных сторон;

– проектные, на которых используется информация из разных областей знания и проблема рассматривается с различных сторон.

Наиболее интересными представляются комбинированные пары, объединяющие знания разных дисциплин при формировании компетенций в ходе профессиональной подготовки будущего специалиста. При построении подобных занятий, где интеграция представляет собой не просто сложение, а взаимопроникновение двух или более предметов, необходимо учитывать сложности, которые могут возникнуть:

1) в первую очередь необходимо просмотреть программы тех предметов, которые предполагается интегрировать, с целью выявления схожих тем. Они могут быть не идентичны, главное – выявить общие направления данных тем и обозначить цель будущего интегрированного занятия;

2) при подготовке пары двумя преподавателями в процессе составления плана занятия следует четко распределять количество времени, отводимое каждому преподавателю, и строго придерживаться определенного регламента;

3) особое внимание надо обратить на четкую организацию интегрированного занятия для более рационального использования отведенного времени.

В настоящее время главным элементом в интегрированном обучении является компьютер, который выступает и как средство обучения, и как объект изучения, и как инструмент исследования. Кроме того, компьютер позволяет максимально реализовать творческие способности учащихся, а также в дальнейшем максимально оптимизировать самостоятельную работу.

В качестве примера интегрированного занятия можно рассмотреть комбинирование двух дисциплин: «Французский язык» и «Информационные технологии референта-переводчика».

При развитии и совершенствовании навыков работы на компьютере с офисными программами, при использовании облачных технологий наполняемость заданий осуществлять на

иностранном языке, при этом преподаватель информатики оценивает алгоритм решения поставленной задачи, а преподаватель иностранного языка отслеживает грамотность содержания выполняемого задания. В ходе занятия задания составляются с учетом достижения поставленных целей двух дисциплин.

Бесспорно, образование с привлечением интернет-технологий имеет множество точек соприкосновения с изучением иностранного языка. Использование возможностей компьютерных технологий при обучении иностранному языку позволяет значительно оптимизировать образовательный процесс, что в значительной мере способствует повышению уровня мотивации студентов.

Таким образом, грамотное интегрированное построение обучения иностранному языку, включающее применение информационных ресурсов, позволяет обеспечить положительную мотивацию обучения, повысить объем выполняемой на занятии работы, усовершенствовать контроль знаний разных дисциплин, сформировать навыки самостоятельной аудиторной и внеаудиторной, а также исследовательской работы. В то же время интегрированный подход стимулирует студента быть более ответственным за свои знания, поскольку он должен уметь организовать собственное время, решить, какая информация может быть использована для выполнения задания, в какой форме представить свою точку зрения.

А. Н. Черновол

ВНЕДРЕНИЕ УПРАЖНЕНИЙ С ФИТБОЛОМ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ В ВУЗЕ

Многообразие средств физического воспитания позволяет заинтересовать студентов и вызвать у них желание заниматься физическими упражнениями и спортом. Однако чтобы поддерживать такую заинтересованность у студентов, преподавателю необходимо быть в постоянном поиске новых средств и методов физического воспитания.

Одним из таких средств является внедрение в учебный процесс

упражнений с фитболом (fit – оздоровление, ball – мяч). Такие упражнения могут проводиться как на занятиях по аэробике, так и на занятиях по лечебной физкультуре. Они проводятся на больших разноцветных мячах, выдерживающих вес до 300 кг. При этом мяч может использоваться как тренажер, как предмет и как отягощение (его масса равна примерно 1 кг).

На занятиях используют фитболы различного диаметра, в зависимости от роста занимающихся. Так, для занимающихся, имеющих рост от 150 до 165 см, диаметр мяча должен быть 65 см, для имеющих рост от 170 до 190 см – 75 см. Мяч должен быть надут до упругости, хотя это зависит от целей тренировки и подготовленности занимающихся. Мяч подобран правильно, если при посадке на нем угол между бедром и голенью равен или чуть больше 90°.

Совместная работа двигательного, вестибулярного, зрительного и кожного анализаторов, которые включаются при выполнении упражнений с фитболом, в геометрической прогрессии усиливает положительный эффект занятий. А различные цвета мячей по-разному воздействуют на эмоциональное и физиологическое состояние человека.

Выполнение упражнений в исходном положении лежа животом или спиной на фитболе гораздо тяжелее, чем на устойчивой опоре. Поддержание равновесия привлекает к координированной работе многочисленные мышечные группы, превосходно решая оздоровительную задачу формирования мышечного корсета за счет укрепления мышц спины и брюшного пресса.

Упражнения в исходном положении сидя на фитболе способствуют формированию правильной осанки, что, в свою очередь, уменьшает негативное влияние нагрузки на позвоночный столб и сердечно-сосудистую систему организма занимающихся. Кроме того, фитбол улучшает эластичность мышц тазового дна, укрепляет стенки брюшной полости и мышцы спины. А расслабляющие упражнения уменьшают боли в спине, вызванные увеличением статической нагрузки на позвоночник.

Оздоровительный эффект обусловлен целым рядом биомеханических факторов. Это и напряжение механизмов, обеспечивающих поддержание позы, и сохранение равновесия, и низкочастот-

ные колебательные движения, вызывающие формирование положительных адаптационных сдвигов. При выполнении упражнений за счет вибрации и амортизационной функции мяча улучшаются обмен веществ, кровообращение и микродинамика во внутренних органах и межпозвоночных дисках, что способствует разгрузке позвоночного столба, мобилизации различных его отделов, коррекции лордозов и кифозов.

Упражнения с фитболом могут быть направлены на профилактику и коррекцию различных заболеваний внутренних органов, опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой, нервной и дыхательной систем организма, органов зрения. Именно слабые вибрационные волны способны стимулировать функцию коры надпочечников, усиливать перистальтику кишечника, функции желудка, печени, почек и других органов.

Исходя из вышесказанного, комплексы упражнений на мячах в зависимости от поставленных частных задач и подбора средств могут иметь различную направленность:

1. *Спортивную* (для укрепления различных групп мышц, для увеличения гибкости и подвижности в суставах, для развития ловкости и координации движений, а также для развития танцевальности и музыкальности).

2. *Оздоровительную* (для формирования правильной осанки, для профилактики и лечения различных заболеваний, для расслабления и релаксации).

Н. І. Шкурапет

ЗДОРОВ'Я ЯК РЕСУРС УСПІШНОСТІ СУЧАСНОГО УЧНЯ

Проблема збереження здоров'я підростаючого покоління – одна із фундаментальних соціальних проблем суспільства. Саме від стану здоров'я даної найуразливішої частини соціуму залежить майбутнє нації, перспективи сталого розвитку країни. Проте в останні десятиріччя, за даними МОЗ України, здоров'я дітей та підлітків катастрофічно погіршується. Кожне наступне покоління має гірший потенціал здоров'я, ніж попереднє. Наряду зі

зростанням показників захворюваності соматичного характеру спостерігається збільшення чисельності підлітків з психоемоційними розладами, зафіксовано значні проблеми в соціальній складовій здоров'я [2, с. 51–55; 4, с. 12–14; 10, с. 6–15; 15, с. 25–28]. Різного роду девіації стали майже нормою в молодіжному середовищі. Це обумовлено критичним погіршенням екологічного стану навколишнього середовища та глибокою кризою у всіх сферах життєдіяльності сучасного українського суспільства, що супроводжується аномією, різкою соціальною поляризацією та соціальною дезорганізацією. Крім того, різного виду відхилення в особистісному розвитку й поведінці підлітків обумовлені збільшенням стресогенних чинників, зростанням нервових перевантажень, гіподинамією, розповсюдженням шкідливих звичок, несформованістю самозбережувальної поведінки.

Незаперечною є думка багатьох науковців, що стан здоров'я людини лише на 10% залежить від рівня розвитку медицини, на 20% – від спадковості та довкілля і на 50% – від способу життя. Отже, головним завданням покращення рівня здоров'я стає не стільки підвищення рівня медичного обслуговування, скільки цілеспрямована діяльність соціальних інститутів сім'ї та школи щодо формування здоров'язбережувальної поведінки підлітків, а також робота кожної людини над відновленням власних життєвих ресурсів, усвідомлення відповідальності за особисте здоров'я, сприйняття здорового способу життя як необхідної потреби.

Виходячи із значущості здоров'я в житті людини, різні аспекти здоров'я знаходились та знаходяться під пильною увагою науковців. Останнім часом з'являється багато робіт з філософії, екології, медицини, педагогіки, соціології, що присвячені різним аспектам здоров'я [9, с. 5].

Узагалі в науковій літературі нині існує досить велика (понад 300) кількість різноманітних за напрямом, структурою та змістом тлумачень поняття «здоров'я». Спроби визначення сутності здоров'я робились із часів глибокої давнини. Ще Піфагор писав, що «здоров'я – це гармонія, рівновага, а хвороба – порушення гармонії». У Новий час здоров'я визначалось «як безумовна цінність, що належить усім людям». Проте перше офіційне визначення здоров'я запропонував Річард Сігеріст (США), і воно

було набагато ширшим від античних уявлень про здоров'я: «Здоров'я – це не просто відсутність хвороб: це щось позитивне, радість життя, бадьоре сприйняття особистістю всієї відповідальності, покладеної на людину життям» [8]. Отже, за його словами, ми повинні розглядати здоров'я не тільки як фізичний чи духовний стан людини, але і як соціальне явище. Аналогічна точка зору зустрічається і у сучасних дослідників. Наприклад, О. Я. Іванюшкін вважає, що «здоров'я – це не тільки стан організму, але й стратегія життя людини» [7, с. 52].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, «здоров'я – це стан повного фізичного, психічного й соціального благополуччя, а не тільки відсутність фізичних дефектів або хвороб» [18, с. 3]. Сучасні науковці трактують здоров'я індивіда «як динамічний стан, процес збереження і розвитку його біологічних, фізичних і психологічних функцій, оптимальної працездатності за максимальної тривалості життя» (В. Казначеев), «як першу і найважливішу потребу людини, що визначає її здатність до праці, гармонійний розвиток особистості; як головну із передумов до пізнання навколишнього світу, до самоствердження і щастя, до подальшого розвитку людського суспільства» (М. Бедний) [1, с. 151].

Зважаючи на те, що людина є соціальною істотою, її здоров'я – це соціальна цінність, міра соціальної активності, діяльності, ставлення людини до світу. Сутність соціальної цінності здоров'я сформулювали В. В. Канеп, Г. І. Цареградцев і Б. І. Ольшанський: «Здоров'я – це не тільки одна з необхідних передумов щастя людини, її всебічного, гармонійного розвитку. Воно є однією з умов досягнення максимальних успіхів у галузі освіти, професійної підготовки, продуктивності праці, оптимістичного й життєствердженого ставлення до всього, що відбувається. Здоров'я – це також важливий показник і чутливий індикатор благополуччя народу» [16, с. 425]. Отже, поряд з медико-соціальним напрямком дослідження здоров'я протягом останніх десятиріч починає формуватися соціологічний.

У вітчизняній соціологічній науці здійснюються спроби розробки концепцій здоров'я, досліджуються його складові й механізми формування. Проте в українській науковій літературі недостатньо

уваги приділено вивченню питання ціннісного сприйняття особистістю підлітка шкільного віку власного здоров'я, зокрема впливу стану здоров'я на шкільну успішність, що розглядається нами не тільки як академічна, але й соціальна.

Важливою складовою дослідження зазначених питань є позиція соціальних суб'єктів щодо їх визначення. Відповіді на ці питання були отримані нами під час проведення соціологічного дослідження в Харківській гімназії № 14 серед ста учнів 9–11-х класів.

Здоров'я, за визначенням респондентів, сприймається як «можливість реалізувати себе повною мірою» (56%), «умова щасливого життя, найвища цінність» (67%), «це життя, бо без здоров'я людина перестає існувати» (50%), «відсутність будь-якої патології» (85%), «основа успішної самореалізації особистості» (90%). На питання: «Які фактори впливають на стан здоров'я?» 75% респондентів відповіли: здоровий спосіб життя. Крім того, головними факторами названі: комфортність у мезосоціумі, відсутність постійних стресових ситуацій; культура здоров'я, тобто ціннісне ставлення до власного здоров'я, не тільки на рівні розуміння, а й на рівні практичного втілення.

Переважна більшість респондентів розглядають здоров'я як ціль, а не засіб. При цьому аргументують свій вибір таким чином: здоров'я є головним у житті, це – запорука щасливого життя, безтурботного, можна сказати, легкого. Без здоров'я життя не має сенсу. Однак при констатації того, що здоров'я є метою життя, воно в дійсності розглядається як засіб досягнення різних життєвих цілей.

На питання: «Від кого залежить твоє власне здоров'я?» майже 90% респондентів відповіли, що від них самих. Кожен дев'ятий учень розуміє, що здоров'я має посісти перше місце в ієрархії потреб людини. Однак лише 15% дітей вважають, що вони дотримуються норм здорового способу життя. Щодо самого поняття «здоровий спосіб життя», то при аналізі відкритих питань анкети виділено ряд складових, що характеризують даний феномен: відмова від шкідливих звичок; раціональне харчування, уникнення «шкідливих» продуктів; дотримання режиму праці та відпочинку; рухова активність; оптимізм; прагнення «бути хазяїном власного життя»; позитивне ставлення до життя; психологічна

стійкість у різних життєвих ситуаціях. Деякі респонденти до цього списку додавали матеріальне та фізичне благополуччя.

Очевидно, що перші рейтингові місця посіли: заняття спортом, відмова від шкідливих звичок, правильне харчування, режим дня. На жаль, таким складовим, як оптимізм, позитивне ставлення до себе та оточуючих відведено лише 8–9 місця.

Нами визначалося, наскільки опитувані вважають необхідним для себе здоровий спосіб життя. Виявляється, що 100% учнів 10–11-х класів вважають його необхідним, аргументуючи свою відповідь такими доказами: здоровий спосіб життя – запорука повноцінного довгого життя, гарного настрою. Однак 15% дев'ятикласників не змогли надати однозначної відповіді.

При аналізі відповідей про ступінь реалізованості здорового способу життя отримано такі результати: в учнів 11-х класів цей показник склав 65%; в учнів 10-х класів – 70%; в учнів 9-х класів – 50%.

На питання: «Що заважає вам реалізувати здоровий спосіб життя?» респонденти назвали декілька причин: нерегулярні заняття спортом, паління, недотримання режиму, брак часу, лінощі. Отже, здоровий спосіб життя зведено до факторів, що визначають фізичне здоров'я.

Однак 45% респондентів вважають, що фізичне здоров'я людини безпосередньо залежить від її психічного стану. Учні зазначили, що їхнє життя переповнене різноманітними стресами. У більшості випадків причина в психічних стресорах. Це страх, конфлікти, фрустрація, тривалий тиск високих вимог, «тягар відповідальності». Тож стійкість до стресу сприймається як умова збереження здоров'я людини. Більшість старшокласників переконана в тому, що здорова людина повинна мати такі якості, які б дозволили їй успішно адаптуватися до умов сучасного життя, вирішувати різного роду проблеми, повною мірою реалізувати свої життєві плани, досягти успіху. З точки зору сучасних школярів, успішність учня – це не тільки високі навчальні досягнення, а й визнання його індивідуальної унікальності, відчуття власної значущості, позитивна самооцінка, віра в можливість досягнення високих результатів, задоволеність власною діяльністю.

Отже, у ході аналізу результатів дослідження зафіксовано розуміння учнями цінності здоров'я як умови досягнення

успішності, проте їх реальний спосіб життя не відповідає зазначеним ціннісним уявленням. Установлено, що певна частина респондентів досить прихильно ставляться до алкоголю та паління. За результатами анкетування учнів 9–11-х класів, проведеного спеціалістами Інституту охорони здоров'я дітей та підлітків шкільного віку, регулярно палять 12,8% учнів, із них 10,6% викурюють більше шести сигарет на добу. На питання відносно вживання алкогольних напоїв, відповідь «жодної спроби вживання міцних алкогольних напоїв» надали три чверті опитуваних, тобто кожен четвертий учень старших класів хоч один раз на місяць, але вживає алкоголь. 40% старшокласників вживають пиво, із них більше половини щотижнево.

Щодо ставлення учнів до занять спортом. На питання: «Чи регулярно Ви займаєтесь спортом?» дали позитивну відповідь лише 35% респондентів. Більше як 15% респондентів відповіли, що в них майже повністю відсутній прояв рухової активності.

Дотримуються режиму дня не більше 15%; харчуються раціонально, 3–4 рази протягом дня, не більше 65%.

Відповідно до самооцінки здоров'я: 45% респондентів вважають його гарним, 45% – не дуже гарним і 10% оцінюють стан здоров'я як поганий. Однак, як доводить статистика медичних обстежень, суб'єктивна оцінка стану здоров'я значно відрізняється від даних медичних обстежень. За результатами поглибленого медичного огляду в 2011 році, лише 35% учнів визнано здоровими.

Відносно відчуття тривожності: майже кожен п'ятий учень відчуває страх бути не сприйнятим оточуючими, кожен шостий переживає соціальний стрес та виявляє низький фізіологічний опір стресу. Тож можна сказати про високе для 20% учнів старших класів негативне емоційне переживання ситуацій, пов'язаних з необхідністю саморозкриття, демонстрацією себе та своїх можливостей.

Таким чином, можна констатувати, що учні мають знання про стан власного здоров'я, про умови його збереження, розуміють важливість здорового способу життя, але в них не сформовані стереотипи здоров'язбережувальної поведінки, знання не стали життєво значимими переконаннями. Нечітко окреслене коло здоров'язбережувальних компетенцій щодо фізичного, психічного,

соціального здоров'я, що повинні бути сформовані на межі переходу дитини з початкової школи до основної, та в подальшому до старшої. Отже, головне завдання полягає в розробці конкретного кола компетенцій (та індикаторів їх визначення) зі збереження усіх складових здоров'я для різних вікових груп учнів, формування яких дозволить їм успішно адаптуватися до умов мінливого життя, бути соціально та академічно успішними.

Література

1. Бедный М. С. Демографические факторы здоровья / М. С. Бедный. – М. : Финансы и статистика, 1984.
2. Беседіна О. А. Проблеми погіршення стану здоров'я дітей і підлітків в умовах навчального закладу / О. А. Беседіна, Т. М. Котакова, Г. М. Даниленко // Актуальні проблеми і основні напрямки розвитку профілактичної науки і практики. – Х., 1997. – С. 51–55.
3. Быков С. В. Образование и здоровье / С. В. Быков // Социол. исслед. – 2000. – № 1. – С. 125.
4. Гребнюк М. П. Соціально-медичні фактори ризику для здоров'я дитячого населення / М. П. Гребнюк, С. В. Вітрищак // Охорона здоров'я України. – 2002. – № 3–4. – С. 12–14.
5. Журавлева И. В. Самосохранительное поведение подростков и заболевания, передающиеся половым путем / И. В. Журавлева // Социол. исслед. – 2000. – № 5. – С. 45–54.
6. Здоров'я нації – визначальна ознака сталого розвитку суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://provisor.Kharkov.Ua/archive/2003/att>.
7. Іванюшкін О. Я. «Здоров'я» та «хвороба» в системі ціннісних орієнтацій людини / О. Я. Іванюшкін // Вісн. АМН СРСР. – 1982. – Т. 45. – № 1. – С. 49–58; № 4. – С. 29–33.
8. Кукса В. О. До еволюції визначення поняття «здоров'я» [Електронний ресурс] / В. О. Кукса. – Режим доступу: <http://library.rehab.org.ua/ukrainian/phis/kuksa>.
9. Кульчицька-Волочко М. Сімейні цінності здоров'я дітей / М. Кульчицька-Волочко // Ваш аптекар. – 2008. – № 21–22. – С. 5.
10. Лук'янова О. М. Проблеми здоров'я здорової дитини та

наукові аспекти профілактики його порушень / О. М. Лук'янова // Мистецтво лікування. – 2005. – № 2. – С. 6–15.

11. Медико-біологічні, валеологічні та соціальні аспекти здоров'я. Лекція № 1. Поняття про здоров'я. Культура здоров'я. Здоров'я дітей та підлітків – основа здоров'я [Електронний ресурс] // Вісн. Запорізького нац. ун-ту. – 2012. – № 1(7). Сучасний стан здоров'я дітей та підлітків в Україні. – Режим доступу: http://www.franko.lviv.ua/faculty/bzhd/OMZ/Lekcia_1_ND.pdf

12. Мягких В. Б. Інтерпретація поняття «здоров'я» в рамках соціально-дослідницької парадигми / В. Б. Мягких // Вісн. Дніпропетр. ун-ту. Сер. Соціологія. Філософія. – Дніпропетровськ, 2002. – Вип. 8 – С. 133–137.

13. Основи психологічного і фізіологічного збереження здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://daviscountydaycare.com/kultura--czivlzaczya/58-ponyattya-kulturi-sutnststruktura-a-osnovn-funkecz-kulturi-kultura--djalnst.html>

14. Паніна Н. Українське суспільство 1992–2006: соціологічний моніторинг / Н. Паніна. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2006. – 93 с.

15. Резніченко Г. І. Проблеми охорони здоров'я дітей та матерів на сучасному етапі та можливі шляхи їх вирішення / Г. І. Резніченко, Ю. Г. Резніченко // Современная педиатрия. – 2005. – № 2(7). – С. 25–28.

16. Солоненко Н. Удосконалення механізмів державного управління перебудовою галузі охорони здоров'я в Україні в контексті суспільних потреб / Н. Солоненко // Державне управління в Україні: реалії та перспективи : зб. наук. пр. НАДУ. – К., 2005. – С. 424–431.

17. Стоянова Л. Социальное здоровье как жизненный ресурс украинского общества [Электронный ресурс] / Л. Стоянова. – Режим доступа: http://www.sociology.kharkov.ua/docs/chten_01/stoyanova.doc

18. Устав (конституція) Всемирной организации здравоохранения / Всемирная организация здравоохранения : основные документы. – Женева : ВОЗ, 1991.

Секция II

Экономико-правовые аспекты анализа современного общества

Е. В. Астахова (мл.)

ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ И УРОВНЯ БЕДНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Образование в современном мире – один из важнейших факторов экономического развития, так как образовательный потенциал общества является результатом действия многих факторов, которые влияют на экономический рост. Образование завтра – это ответ общества на требования экономики и политики сегодня, реакция на материальные, культурные и социальные потребности общества.

Ныне считается аксиомой, что чем выше уровень образования в стране, тем лучше развивается ее экономика, ниже безработица и выше продолжительность жизни [5]. За последние годы в мире были проведены сотни подобных исследований: Ханушек и Восманн показали, что более высокий уровень образования связан с более высокими личными доходами, и в разных странах уровень доходности составляет примерно 10% за дополнительный год образования. Вандебуш определил важность и значение образования для продвижения научных исследований и разработок, а также для распространения технологий. Мэддисон установил, что чем выше доля образованных людей в численности населения страны, тем выше темпы экономического роста. Он также вывел зависимость, согласно которой увеличение ассигнований на образование на 1% ведет к увеличению валового внутреннего продукта страны на 3,5%. По данным неоклассиков, увеличение среднего времени обучения населения на 1 год повышает уровень производства на душу населения на 3–6%. По мнению представителей теории экономического роста, увеличение времени обучения на 1 год дает 1% ускорения темпов экономического роста [2, с. 12].

Ученые также утверждают, что прирост ВВП на 1% требует прироста работников в сфере профессионально-технического образования на 3,2%. Мировой опыт показывает, что более стабильна экономика стран, в которых наблюдается неуклонный рост высокообразованных и высококвалифицированных работников, постоянно увеличивается продолжительность обучения взрослого населения.

Однако существует и другая характеристика уровня экономического развития государства, на которую непосредственно влияет образование – уровень бедности населения.

Бедность является феноменом социально-экономического порядка. Она проецируется на экономику (на темпы экономического роста), социальные отношения (миграцию, терроризм, преступность), политику, культуру; непосредственно влияет на такие базовые характеристики жизни любого человека, как состояние здоровья и уровень образования.

В эпоху глобализации социально-экономическая поляризация человечества в крайних точках усиливается. В начале XXI в. на долю наиболее развитых стран приходится менее 12% населения и около 60% мирового ВВП. Доля наименее развитых стран в населении Земли составляет 12%, в мировом ВВП – 1% [6]. Так, США, Новая Зеландия, Канада, Ирландия, Лихтенштейн, Германия и Швеция входят в первую десятку стран по ИЧР за период 2011 года. Однако данные показатели следует скорректировать в соответствии с уровнем здоровья, образования и дохода, а именно, неравенством в доходах и разрывом между поколениями в уровнях образования.

Таким образом, несмотря на достигнутый в последние десятилетия прогресс, а вместе с ним и уровень экономического роста (ВВП), по-прежнему остаются государства с низким доходом, которые живут за пределами уровня бедности, страдая от недостаточного дохода, ограниченных возможностей в сфере образования и ожидаемой продолжительности жизни, которые значительно отстают от среднемировых показателей.

Литература

1. В Украине в 2011–2012 учебном году количество вузов III–IV уровней аккредитации уменьшилось на 4 учреждения – до 345

[Электронный ресурс] // РБК–Украина. – 2012. – 23 апр. – Режим доступа: <http://www.rbc.ua/rus/newslines/show/v-ukraine-v-2011-2012-uchebnom-godu-kolichestvo-vuz-iii-iv-urovney-23042012154400>.

2. Витренко Ю. Образование как вид экономической деятельности в Украине / Ю. Витренко // Экономика Украины. – 2011. – № 10. – С. 4–16.

3. Вища освіта і наука – найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку : інформ.-аналіт. матеріали до засід. підсумк. колегії М-ва освіти і науки, Київ, 24 берез. 2005 р. / М-во освіти і науки України. – К., 2005. – 115 с.

4. Исследование Всемирного Банка : индекс экономики знаний в 2005 году [Электронный ресурс] // Гуманитарные технологии и развитие человека. : эксперт.-аналит. портал / Центр гуманитар. технологий. – 2006. – 30 авг. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/state/2006/08/30/197>.

5. Каверина Э. Ю. Высшие учебные заведения США: структура и классификация [Электронный ресурс] / Э. Ю. Каверина // Демоскоп Weekly : Электрон. версия бюл. «Население и общество» / Рос. акад. наук; Ин-т народнохоз. прогнозирования; Центр демографии и экологии человека. – 2004. – 13–16 сент. (№ 169/170). – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2004/0169/analit05.php>.

6. Fiscal Policy and Economic Growth [Electronic resource] // World Bank Intranet. – 2011. – Mode of access: http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1182779443519/_rus_090507.pdf.

О. В. Дурандіна

СТРУКТУРА РИНКУ ПОБУТОВОЇ ТЕХНІКИ Й ЕЛЕКТРОНІКИ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ

Ринок побутової техніки в Україні має стійкі тенденції до зростання. У зв'язку з тим, що ринок побутової техніки активно розвивається, необхідно спостерігати за змінами, які відбуваються. Проблеми розвитку ринку та тенденції до його змін розглядають у своїх наукових працях О. Ковтун, В. Людвиковський, О. Єгорова та ін.

Ринок побутової техніки та електроніки складається з наступних сегментів:

- споживча електроніка;
- фототехніка;
- велика побутова техніка;
- мала побутова техніка;
- інформаційні технології;
- телекомунікаційне устаткування;
- офісне устаткування.

У 2010 році найбільші темпи приросту показували сектори телекомунікаційного устаткування, фототехніки та інформаційних технологій, причому вони ж, за винятком фототехніки, займали друге і третє місця за обсягом продажів. Розглядаючи графік на рис. 1 з точки зору матриці БКГ, телекомунікаційне устаткування можна віднести до категорії «зірок», куди з «дійних корів» прагнуть і інформаційні технології. Фототехніка знаходиться в зоні «знаку питання», оскільки частка її в загальних продажах занадто мала, незважаючи на великий приріст.

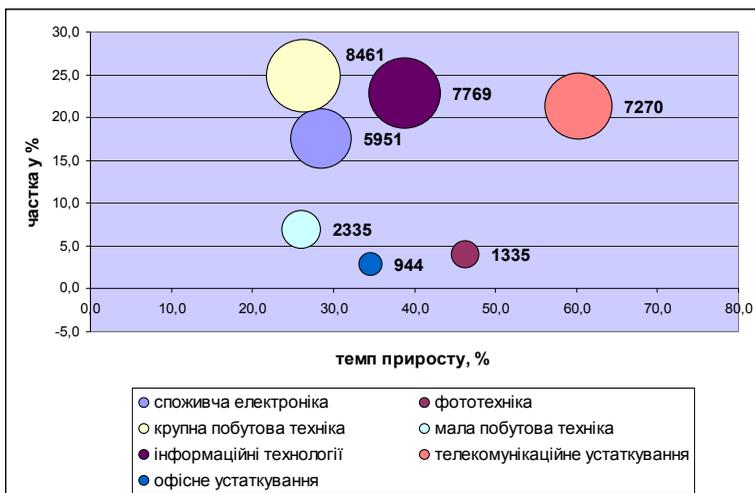


Рис. 1. Структура ринку побутової техніки і електроніки, 2010 рік

За підсумками 2011 року ситуація на ринку дещо змінюється (рис. 2), телекомунікаційне устаткування повертається до категорії «дійних корів», до тих, що знаходяться там – великої побутової техніки та побутової електроніки, які за обсягами продажів займають третє, друге і четверте місце. «Зіркою» року стають інформаційні технології і за обсягами продажів, і за темпами зростання сектора. Несподіваний прорив показав сектор малої побутової техніки з найбільшим темпом зростання.

Слід зазначити, що, незважаючи на спад продажів, це не перешкодило декільком секторам вийти на гарні показники. Краще всього себе почували в першому кварталі 2012 року найбільший і один з найменших секторів: інформаційних технологій і фото. Перший на сьогодні займає третину усього ринку (3 млрд грн) і продовжує набирати обсяги, а частка другого все ще не перевищує 5%, але неухильно зростає.

Ситуація, що склалася на ринку побутової техніки та електроніки, є результатом впливу економічних чинників на споживчі настрої громадян України.

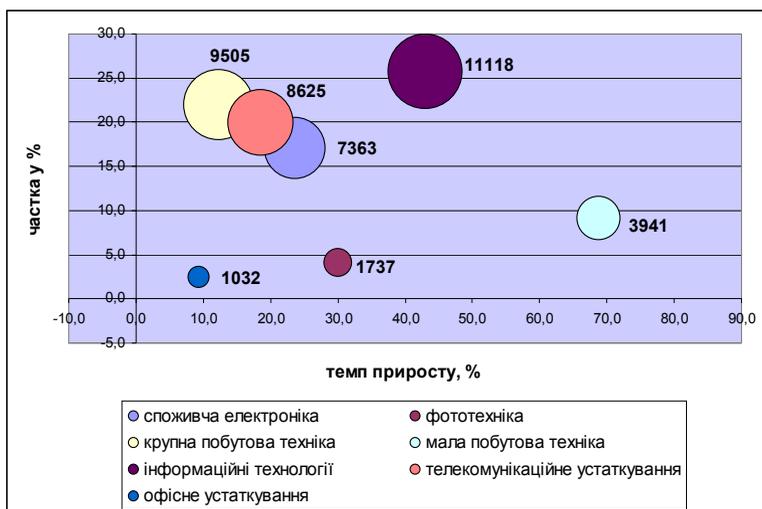


Рис. 2. Структура ринку побутової техніки та електроніки, 2011 рік

На попит споживачів впливають такі фактори: зростання прибутків населення, кредитування, комплектація українських домогосподарств основними предметами тієї або іншої побутової техніки, міра зношеності електропобутової техніки і побутової електроніки.

Посткризовий період відзначився інтенсифікацією покупок товарів тривалого користування, але ненадовго. Тому економічні очікування споживачів разом з природним насиченням попиту на деякі товари привели до негативних темпів зростання, зародження яких можна було спостерігати в 2011 році.

С. О. Ждан

СЕРТИФИКАЦИЯ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

Темпы изменений ценностно-мотивационных ориентаций общества в целом и персонала компании в частности существенным образом опережают динамику адекватных изменений в технологии управления, что создает определенный разрыв между теорией и практикой управления карьерой.

Учитывая важность построения карьеры как для организации, так и для индивида, вопросам ее развития посвящен целый ряд исследований – психологических, социологических, а также в сфере менеджмента. Значительная часть из них направлена на изучение содержания карьеры, ее видов, типов, этапов развития и не рассматривает современные представления персонала о карьере, побудительные причины формирования у индивида тех или иных карьерных стремлений и их согласованность с методами управления карьерой в современных компаниях [1].

В данной статье хотелось бы уделить внимание вопросу, связанному с сертификацией ИТ-специалистов, как одному из аспектов построения карьеры. Нужна ли вообще сертификация и что она дает техническому специалисту и компании?

Сертификация ИТ-специалистов решает три основные задачи:

- повышает уровень экспертности;

- при правильном подходе и позиционировании позволяет продвигаться по карьерной лестнице;
- повышает финансовый уровень сотрудника.

Существует несколько видов сертификации IT-специалистов, их можно разделить на две большие группы: технические и управленческие. В данной статье мы более детально рассмотрим технические сертификации.

Многие производители программного обеспечения предлагают программы сертификации по своим продуктам и технологиям. Они сертифицируют рынок IT.

Во многих случаях для того чтобы продавать и внедрять технологии производителей, специалист должен иметь определенный вид сертификата на выполнение работы. Компания, разрабатывающая продукт определенного производителя, также должна иметь определенный партнерский статус для того, чтобы продавать продукты и оказывать услуги. Требования к получению партнерского статуса включают в себя то, что IT-компания должна иметь определенное количество обученных специалистов, имеющих сертификацию.

Виды технических сертификаций:

1. Microsoft – продукты американской корпорации Microsoft в том или ином виде используют практически все компании. Сертифицированные специалисты по Windows, MSSQL, программированию на .NET широко востребованы рынком.

2. Cisco – американская транснациональная компания, разрабатывающая и продающая сетевое оборудование. Восемьдесят процентов сети Internet построено на оборудовании этого телекоммуникационного гиганта. Сертификаты CCNA, CCNP, CCIE, Cisco Certified Architect пользуются популярностью и уважением в индустрии IT.

3. Oracle – американская корпорация, крупнейший в мире разработчик программного обеспечения, а после приобретения компании Sun Microsystems – крупный поставщик серверного оборудования.

4. IBM – один из крупнейших в мире производителей и поставщиков аппаратного и программного обеспечения, а также IT-сервисов и консалтинговых услуг. Количество направлений

сертификации поражает воображение, продукты компании имеют огромное влияние на рынке.

5. VMware – американская компания, крупнейший разработчик программного обеспечения и технологий в области виртуализации. Эта компания задает тренд в развитии технологий, а специалисты по виртуализации будут очень востребованы на рынке в ближайшие годы. Сертификация VMware позволяет им выделяться на фоне конкурентов.

6. Citrix Systems – американская компания, занимающаяся разработкой программных решений для виртуализации, построением компьютерных сетей, организацией облачных вычислений, в том числе разрабатывающая гипервизор Xen с открытым исходным кодом. Приложения Citrix пользуются огромной популярностью в финансовой, нефтегазовой и телекоммуникационной отраслях [2].

Таким образом, можно определить ряд преимуществ процесса сертификации для IT-специалистов:

- систематизация и углубление своих знаний;
- получение уверенности в своей компетенции;
- построение успешной карьеры.

Преимущества сертификации сотрудников компании для работодателя:

- повышение производительности персонала;
- максимальная отдача от инвестиций компании в программное обеспечение;
- объективный метод оценки знаний, полученных в ходе обучения персонала;
- эффективный способ продвижения сотрудников по служебной лестнице в рамках компании;
- повышение репутации компании [3].

В специальной литературе, как правило, рассматриваются лишь основные вопросы управления карьерой, приоритетным направлением которых является изучение скорее теоретических аспектов карьеры, а не конкретных методик и технологий реализации стратегического управления карьерой в организации [1]. На наш взгляд, анализ потребностей компании в сертифицированных IT-специалистах, с одной стороны, и анализ личностных

особенностей сотрудников, побуждающих их к прохождению сертификации, с другой – поможет более детально разобраться в специфике построения карьеры специалистов данной сферы деятельности.

Следует учитывать и тот факт, что организация процесса сертификации может иметь как принудительный (со стороны компании), так и добровольный характер (по инициативе самого сотрудника). Таким образом, возникает потребность в анализе психологических особенностей сотрудников – и, в первую очередь, особенностей их мотивационно-потребностной сферы, карьерных ориентаций, локализации контроля за событиями их жизни.

Мы можем предположить, что те IT-специалисты, которые проходят сертификацию по собственной инициативе, имеют более высокие показатели направленности на профессиональную карьеру, чем те, кто проходит сертификацию по инициативе компании. Также мы можем предположить, что у этих сотрудников выше уровень мотивации к труду и им присущ внутренний локус контроля.

Литература

1. Поленц И. Формирование системы управления карьерой в организации [Электронный ресурс] / И. Поленц. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-sistemy-upravleniya-kareroi-v-organizatsii>

2. Дорогой Л. Второй секрет успешной карьеры в сфере IT. Часть 1. Техническая сертификация [Электронный ресурс] / Л. Дорогой. – Режим доступа: <http://www.itcoach.ru/2-secret-part/>

3. Сертификация ORACLE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.interface.ru/iservices/exams.asp?Group=2978>

Д. В. Житомирський

**НЕОБХІДНІСТЬ СТВОРЕННЯ УМОВ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ДО РОБОТИ З ОРГАНАМИ
ШКІЛЬНОГО САМОВРЯДУВАННЯ:
ЗАКОНОДАВЧИЙ АСПЕКТ**

Вища педагогічна та середня загальна освіта України ґрунтуються на засадах Конституції України, Національної доктрини розвитку освіти, законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про вищу освіту», Державної програми «Вчитель» та інших нормативних актів.

Аналіз нормативно-правової бази аргументує необхідність створення умов для підготовки майбутніх вчителів до роботи з органами шкільного самоврядування. Так, у 6-му розділі Концепції загальної середньої освіти зазначено, що управління загальноосвітньою школою є державно-громадським. Загальне управління закладом здійснюють державні органи управління, безпосередньо – директор і органи громадського самоврядування (загальні збори, опікунська рада, наглядова рада тощо). В даному документі встановлено, що для забезпечення державно-громадського управління в загальноосвітньому навчальному закладі створюються органи громадського самоврядування та колегіальний орган управління – педагогічна рада. Відмітимо, що шкільне самоврядування, яке складається з учнівського самоврядування, педагогічної ради й об'єднання батьків повністю відповідає положенням Концепції і є формою здійснення кооперативного управління закладом, громадою та державою.

Також Концепцією загальної середньої освіти зазначено, що з метою демократизації управління та встановлення зворотного зв'язку для поточного коригування управлінських рішень у загальноосвітньому навчальному закладі діють колективні органи учнівського (учнівські збори) та батьківського (батьківські збори) самоврядування, повноваження яких визначаються Статутом закладу.

Подальший аналіз нормативно правових документів у галузі освіти доводить, що серед завдань середнього навчального

закладу увага приділяється різнобічному розвитку індивідуальності дитини на основі виявлення її задатків і здібностей та забезпеченню умов для життєвого й професійного самовизначення учнів. Підготовка майбутніх вчителів до організації та координації діяльності органів самоврядування в навчальному закладі як найкраще сприяє реалізації наведених завдань, бо вчителі отримують необхідні вміння для створення умов соціалізації учнів, допомагають виявити здібності учня, збагачуючи його досвідом прийняття рішень і участі в різних внутрішньо колективних відносинах.

Умови підготовки майбутніх вчителів до роботи з органами шкільного самоврядування мають враховувати необхідність педагогів у майбутньому працювати як з учнями, так і з батьківським колективом. Так, у Законі України «Про загальну середню освіту» визначено, що батьки або особи, які їх замінюють, мають право обирати й бути обраними до органів громадського самоврядування загальноосвітніх навчальних закладів.

Вивчення законів і підзаконних актів у галузі освіти дозволяє стверджувати, що на державному рівні проводиться активна робота щодо підтримки розвитку учнівського самоврядування. Зокрема, відповідно до плану роботи Міністерства на 2010 рік у вересні того року в Міжнародному дитячому центрі «Артек» відбувся VI Всеукраїнський збір лідерів учнівського самоврядування, учасниками якого стали 260 учнів загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладів з усіх регіонів України. Крім того, з 26 до 29 жовтня 2010 року в дитячому туристичному комплексі «Водограй» Мукачівського району Закарпатської області пройшов Всеукраїнський Форум активу Всеукраїнської Ради старшокласників (далі – ВРС) та Всеукраїнської Ради учнів професійно-технічних навчальних закладів, у якому взяли участь 100 активістів.

Такі заходи Міністерство освіти і науки України проводить з метою підтримки розвитку учнівського самоврядування, ознайомлення з успішними практиками діяльності й обміну досвідом роботи обласних, районних, міських органів самоврядування, моніторингу роботи активу, проведення навчання учасників збору з використанням нових технологій.

Разом з тим, у Листі МОН «Про перспективи розвитку органів учнівського самоврядування в умовах динамічних суспільних змін» наголошується, що створення дієвої системи учнівського самоврядування, дитячої самоорганізації залежить від рівня компетенції та креативності координаторів, рівня їх співпраці з молоддю – а отже, рівня підготовки студентів під час їх навчання в педагогічних ВНЗ.

Серед перешкод розвитку шкільного самоврядування Міністерство освіти і науки України виділяє відсутність системи навчання координаторів дитячого руху, формальний характер їх діяльності та недостатню кількість методичних матеріалів з питань учнівського самоврядування. Ці фактори безпосередньо пов'язані з недостатньою підготовкою майбутніх вчителів до роботи зі шкільним самоврядуванням.

Серед рекомендацій МОН щодо покращення ситуації у сфері діяльності шкільного самоврядування виділимо наступну: сприяти проведенню навчання міських, районних координаторів органів учнівського самоврядування на регіональному рівні. Але на нашу думку, студенти педагогічних ВНЗ, які пройшли спеціальну підготовку до роботи з органами шкільного самоврядування є тією групою майбутніх вчителів, яка може бути генератором подальшої розробки методичних питань щодо самоврядування, безпосередніми лідерами та координаторами практичної діяльності шкільних самоврядних органів.

Необхідною умовою підготовки майбутніх вчителів до роботи з органами шкільного самоврядування є участь студентів педагогічних ВНЗ у діяльності самоврядування навчального закладу. Студентське та шкільне самоврядування мають багато спільного, зокрема, спільні принципи роботи, схожі завдання, спільну мету – участь у процесі прийняття рішень щодо управління навчальним закладом.

Ураховуючі останні зміни в законодавстві можемо стверджувати, що повноваження органів студентського самоврядування щодо участі в управлінні навчальним закладом є унормованими. Так, згідно зі змінами в Законі України «Про Вищу освіту» керівник вищого навчального закладу відраховує та поновлює на навчання осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, за

погодженням з органами студентського самоврядування. Також особи, які навчаються в навчальному закладі (студенти) входять до складу органів громадського управління навчальним закладом і мають становити не менше ніж 10 відсотків від загальної кількості членів вищого органу громадського самоврядування – загальних зборів.

Можемо зробити висновок, що чинне законодавство України у сфері вищої та середньої освіти відводить значну роль самоврядним органам у процесі управління навчальними закладами. Разом з тим, нормативно-правові акти наголошують на необхідності якісної підготовки педагогів, що організують діяльність органів самоврядування. Отже, на нашу думку, актуальним є створення умов підготовки студентів педагогічних ВНЗ до роботи з органами самоврядування.

Література

1. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) / затверджено Постановою Колегії МОН України та Президією АПН України № 12/5-2 від 22.11.2001.

2. Про перспективи розвитку органів учнівського самоврядування в умовах динамічних суспільних змін : Лист Міністерства освіти і науки України від 08.12.2010 № 1/9-892.

3. Лист Міністерства освіти і науки України від 07.12.09 № 1/9-850

4. Концептуальні засади розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір.

5. Закон України Про загальну середню освіту // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

6. Закон України Про вищу освіту // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – Ст. 134.

Е. В. Жуковская

ДИНАМИКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УКРАИНЫ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Эффективность международных взаимодействий государства и его международные позиции описываются понятием конкурентоспособности. Большое значение в системе факторов национальной конкурентоспособности занимает институциональная структура общества. Рыночной и планово-административной системам хозяйствования соответствуют различные типы отношений доверия. Таким образом, для достижения конкурентоспособности экономики Украины в новых рыночных условиях хозяйствования необходима трансформация отношений доверия и создание органичной, согласованной системы формальных и неформальных институтов.

Ряд вопросов институционального становления переходной экономики и исследования неформальных ограничений представлен в работах российских ученых: А. Аузан, Р. Капелюшников, Г. Клейнер, Р. Нуреев, А. Олейник, В. Полтерович, В. Радаев, В. Тамбовцев, А. Шаститко и др. и отечественных приверженцев институциональной теории: С. Архиреев, В. Геец, А. Гриценко, И. Малый, В. Яременко, О. Яременко и др. Однако фактору доверия в формировании конкурентоспособности Украины не уделялось достаточного внимания.

Наиболее часто для оценки уровня национальной конкурентоспособности используется Глобальный индекс конкурентоспособности стран мира, который публикуется на Всемирном экономическом форуме с 1979 года. Украина впервые была включена в рейтинг в 1997 году [1].

Рейтинг охватывает достаточно большой объем разнообразных показателей, рассчитываясь как взвешенное среднее значение 12 субиндексов. На протяжении последних 3 лет Украина последовательно улучшала свои позиции в рейтинге (см. табл. 1). В 2012 году страна завершила переходной этап и была отнесена к стадии экономического развития «ориентация на эффективность».

Однако с переходом на новый уровень многие проблемы Украины по составляющим базового уровня остались не

*Таблица 1***Показатели глобального индекса Украины**

Показатели	Ранг	Баллы (1–7)
ГИК 2012-2013 (из 144)	73	4,1
ГИК 2011-2012 (из 142)	82	4,0
ГИК 2010-2011 (из 139)	89	3,9

решенными. В частности, институты продолжают оставаться наиболее слабым местом конкурентоспособности украинской экономики. По данной составляющей Украина заняла лишь 132-е место из 144 стран – на одну позицию хуже по сравнению с прошлым годом [1].

Таким образом, для обеспечения национальной конкурентоспособности первостепенной задачей государственной политики является создание эффективной институциональной структуры общества. Кроме формальных институтов особое внимание необходимо уделить соответствию неформальных норм поведения новым условиям хозяйствования.

Так как национальная конкурентоспособность в значительной степени обусловлена уровнем конкурентоспособности ее субъектов хозяйствования, то при анализе факторов конкурентоспособности особое внимание следует уделить условиям ведения бизнеса, созданным в государстве.

С 2003 года Всемирный банк совместно с Международным банком реконструкции и развития публикуют доклады «Ведение бизнеса», в которых исследуются нормы регулирования предпринимательской деятельности.

В докладе «Ведение бизнеса – 2013» приводятся данные по состоянию на 1 июня 2012 года об оценке норм регулирования, касающиеся 10 аспектов жизненного цикла предприятия, а именно: создание предприятия, получение разрешения на строительство, подключение к системам электроснабжения, регистрация собственности, получение кредитов, защита прав инвесторов, налогообложение, ведение внешнеторговой деятельности,

обеспечение исполнения контрактов, решение проблем платежеспособности предприятий. По результатам прошлого года позиции Украины улучшились на 15 пунктов, тем не менее сейчас Украина занимает 137 место из 185 стран [2].

Одним из факторов национальной конкурентоспособности является уровень коррупции. Он показывает эффективность работы правительства, практическую реализацию принципов права, демократии и уровень доверия государственным институтам.

Результаты Индекса восприятия коррупции 2012 (ИВК) свидетельствуют о том, что несмотря на некоторые шаги украинской власти в направлении борьбы с коррупцией, ситуация остается неутешительной. Согласно результатам ИВК Украина занимает 144 место из 176 стран, охваченных исследованием, набрав при этом 26 баллов из 100 возможных [3].

Низкие показатели конкурентоспособности Украины и высокий уровень коррупции являются иллюстрацией того, что государство не использует инструмент доверия в процессе институционального строительства, что сказывается на рассогласованности и неэффективности различных направлений экономической политики. В условиях освоения рыночной институциональной концепции развития государства и преодоления мирового финансового кризиса важное значение приобретает утверждение доверия по отношению к новым институциональным практикам. Институционализация нормы доверия должна осуществляться как при проведении государственной политики, так и в деятельности субъектов хозяйствования.

Литература

1. The Global Competitiveness report 2010–2011, 2011–2012, 2012–2013: World Economic Forum. 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.weforum.org>.
2. Легкость ведения бизнеса в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа: russian.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/ukraine/.
3. Индекс сприйняття корупції 2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ti-ukraine.org/cpi>.

О. В. Иванюченко

СПОСОБЫ БОРЬБЫ С ПЛАГИАТОМ В НАУКЕ

Известно, что благодаря имеющимся современным технологиям появилась **возможность легкого копирования чужого произведения** (плагиат) в сфере литературы, науки и искусства. Согласно ст. 1 Закона Украины «Об авторском праве и смежных правах» под плагиатом понимается – предание (опубликование) огласке, полностью или частично, чужого произведения под именем лица, которое не является автором этого произведения.

Борьба с плагиатом состоит из охраны произведений как на уровне законодательства, так и защиты в судах Украины, РФ и ФРГ:

1. Законодательство. Согласно п. 18 ст. 1 Проекта Закона Украины «О высшем образовании» под «**плагиатом академическим**» понимается **умышленное** воспроизведение в письменной форме чужого текста, опубликованного на бумажном или электронном носителе, полностью или частично, под своим именем без ссылки на автора». В соответствии с ч. 1 ст. 42 Проекта **основанием для отчисления** обучающихся в высших учебных заведениях **является** установление факта академического **плагиата**. Все положения Проекта касаются лишь студентов вузов.

2. Судебная практика. В официальный реестр судебных решений в 2010 году было внесено решение Печерского районного суда г. Киева по делу о нарушении авторского права на учебное пособие «Процедура банкротства в Украине», согласно которому была взыскана компенсация в размере **40 000 грн** на каждого из соавторов данного произведения. **2.1.** Другой пример, где истец в 1996 году издал книгу, в мае 2010 года обозревая восьмой выпуск сборника научных статей Института Истории Украины НАНУ «Страницы военной истории», изданного в 2004 г., он обратил внимание на научную работу ответчика, которая напомнила ему его исследования. Результат его творческого труда ответчик издал как свою научную работу. Истец просил взыскать с ответчика в его пользу компенсацию за нарушение авторского права в размере **100 000 грн.**

3. Плагиат в РФ. В этом году Министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов подписал приказы о лишении ученых степеней 11 человек, уличенных в плагиате. Также в РФ 18.02.2013 г. был опубликован комплекс мероприятий борьбы с плагиатом от МОН РФ (например, добровольное создание систем обнаружения плагиата в ВУЗах, применение системы антиплагиата, создание межвузовского каталога научных работ, открытую публикацию авторских научных работ).

4. Плагиат в ФРГ. В 2011 году решением Байройтского университета тогдашний министр обороны ФРГ Карл-Теодор цу Гуттенберг был **лишен ученой степени** из-за плагиата кандидатской работы, что в итоге заставило его покинуть свой пост. В феврале 2013 г. члены научного совета Дюссельдорфского университета приняли решение **лишить** бывшего министра образования и научных исследований ФРГ Аннетте Шаван **степени кандидата наук**, поскольку диссертация, которую она защитила в 1980 году, по их мнению, содержит плагиат.

Плагиат в науке ведет к ненужности, как образования, так и науки. Украина стала отличным рынком сбыта товаров и услуг для других государств. Уже более 20 лет Украина **не осуществляет капиталовложений в науку** (в открытия, изобретения, рационализаторские предложения, и т. д.), в создание современных инновационных тенденций, а как следствие этого не производит **собственного товара** и может предоставлять лишь низкоквалифицированных специалистов.

Секция III
Социолого-психологические векторы
инновационного осмысления социальных процессов

С. Ю. Андреева

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРАКТИКИ В ИЗУЧЕНИИ ОБРАЗА
ЖЕНЩИНЫ-ПОЛИТИКА

Возрастание интереса к гендерному аспекту в исследованиях современного социального поля обусловлено новыми векторами развития обществ, что в свою очередь привлекает внимание к новым «правилам игры» в рамках политических институтов. Данные процессы определяют особое внимание к субъектам, активно «играющим» на этих социальных полях, в том числе и к женщинам, которые в политике претендуют не только на исполнительские, но и лидирующие роли.

Следует отметить, что гендерные исследования начали институционализироваться в 80-е годы прошлого столетия. Обращение к женской теме обусловлено дискурсивной востребованностью прежде скрытого женского опыта, то есть соответствующим социальным заказом. Женщины-политики, женщины-мыслители становятся объектом публичного дискурса. Особенности женского опыта, положения женщин в разных сферах общества (экономической, политической, семейно-бытовой), различия гендерных ролей и особенности полоролевой социализации занимают определенную нишу в исследовательском поле. Такой дискурсивный поворот определил соответствующие исследовательские практики, в рамках которых сосуществуют разные подходы.

Изучая проблемы, связанные с лидирующей ролью женщины в политике, исследователи наиболее часто концентрируют свое внимание на лидерском стиле взаимодействия; эффективности выполнения лидерской роли; гендерной идентичности лидеров; причинах гендерной диспропорции лидерства. Причем одни считают главным гендерный фактор, другие отдают предпочтение

лидерской позиции, а третьи рассматривают оба фактора как равноценные.

В первом случае интерес представляют теории гендерного потока (Б. Гутек) и гендерного отбора лидеров (Дж. Боумэн, С. Суттон). Так, Б. Гутек фактор пола считает доминирующим, так как он является более мощным, чем другие факторы (так называемый гендерный эффект). Следовательно, восприятие лидера зависит прежде всего от пола. И это подтверждают некоторые исследования, согласно которым женщины воспринимаются как менее компетентные лидеры, особенно если эксперты являются сторонниками традиционных взглядов. Теория же гендерного отбора исходит из допущения, что люди вообще предъявляют неодинаковые требования по отношению к лидерам разного пола (к женщинам эти требования выше). Эти предубеждения не позволяют части женщин занять лидерскую позицию, что порождает гендерную диспропорцию.

Если обратиться к другой исследовательской практике – доминирования лидерства над гендерным фактором, то обозначенная нами проблема получит иную интерпретацию в рамках ситуационного подхода (Р. Хауз). Акцент делается на том, что мужчины и женщины, выполняющие одни и те же лидерские роли, не будут отличаться друг от друга ни по поведению, ни по лидерской эффективности. Однако ситуативные переменные могут способствовать тому, что гендер становится значимым фактором, и женщины-лидеры (с их меньшей властью, влиянием и ресурсами) в этом плане проигрывают по сравнению с мужчинами.

В этом же ключе проводится анализ с точки зрения статусной теории (Дж. Бергер), согласно которой поведение человека объясняется его статусом в обществе: мужчина изначально воспринимается как высокостатусный, а женщина – как низкостатусный индивиды. Чтобы стать лидером в группе, женщине приходится преодолевать больше препятствий, даже если она обладает большими знаниями и способностями.

Однако, на наш взгляд, описанные исследовательские направления представляют проблему женского лидерства в какой-то одной плоскости, что требует смещения акцента на равноценность гендерного фактора и лидерской позиции. В этом

контексте можно выделить научные разработки (Д. Гамильтон, С. Тейлор), посвященные изучению влияния стереотипов на восприятие различных аспектов поведения мужчин и женщин в роли лидеров, в том числе политических. При этом выясняется, что лидеры не соответствуют либо гендерному, либо лидерскому стереотипу. И, как утверждают сторонники социально-ролевой теории гендерных различий лидеров (Э. Игли), чтобы быть принятыми обществом, женщины-лидеры должны соответствовать их гендерному стереотипу. С другой стороны, роль лидера также предъявляет свои требования к индивиду. Именно поэтому экспериментальные факты подтверждают то, что женщины-лидеры часто испытывают конфликт между гендерной и лидерской ролями. Смягчению же такого конфликта могут способствовать реальные успехи женщин; демонстрация демократического и ориентированного на взаимоотношения лидерского стиля; выбор области деятельности, где лидерская роль по стереотипу андрогенна (например, образование, медицина).

Безусловно, в рамках одной теории невозможно получить идеальный исследовательский эффект. Но все же именно социально-ролевая теория гендерных различий лидеров, как и статусная, представляется нам наиболее перспективной.

По нашему мнению, «гендерный эффект» найдет свое место среди других феноменов лидерства (в том числе и политического). И в этом плане данное направление имеет большой исследовательский потенциал: многие исследования, проведенные с учетом гендерного фактора, могут дать новые результаты и стимулировать новые теории.

А. Н. Митина

ВОЗДЕЙСТВИЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях развития общества, определяющим фактором выживания, стабильности, прогресса и рентабельности организаций становится «качество» человеческого капитала.

Наибольшего успеха достигают организации, способные обеспечить высокое качество управления персоналом и высокую степень его заинтересованности и приверженности.

«Причины неудач многих компаний, – как отмечают М. И. Магура и М. Б. Курбатова, – часто кроются отнюдь не в устаревших технологиях или в ограничении возможностей сбыта, не в происках конкурентов, а в неверно проводимой политике управления человеческим капиталом» [1, с. 25]. При этом одной из основных ошибок, которую допускают руководители, пытаюсь решить задачи в сфере управления персоналом, является несогласованность в разных направлениях этой работы, неготовность лиц, принимающих решения, объединить ее в единую систему.

Поэтому, для эффективного развития человеческого капитала в организации и максимального раскрытия потенциала людей, необходима согласованная работа одновременно по всем направлениям: поиск и адаптация персонала, обучение и развитие персонала, оценка и мотивация персонала, организация труда, управление деловыми коммуникациями, кадровое делопроизводство.

Основополагающую роль в процессе развития человеческого капитала играет кадровая политика. Благодаря применению эффективной кадровой политики в организации осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому ее считают ядром системы управления персоналом.

Концепцию долгосрочной, ориентированной на будущее кадровой политики можно реализовать с помощью кадрового планирования. Этот метод управления персоналом способен согласовывать и уравнивать интересы работодателей и соискателей. Сущность кадрового планирования заключается в предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства. Рабочие места, с точки зрения производительности и мотивации, должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, отвечать требованиям создания достойных человека условий труда и обеспечения занятости [2, с. 393–394].

Кадровое планирование реализуется посредством осуществления целого комплекса взаимосвязанных мероприятий: планирование потребности в персонале, подбор персонала, адаптация, мотивация, оценка, обучение и развитие персонала, которые оказывают прямое воздействие на процесс накопления, формирования, развития и сохранения человеческого капитала.

Начальной ступенью процесса кадрового планирования является **планирование потребности в персонале**, которое базируется на данных об имеющихся и запланированных рабочих местах, плане проведения организационно-технических мероприятий, штатном расписании и плане замещения вакантных должностей.

Для обеспечения организации необходимым количеством сотрудников используется **подбор персонала**, который включает в себя комплекс целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество человеческого капитала, а также его вклад в достижение целей организации, качество производимой продукции и предоставляемых услуг [1, с. 7–9].

Как отмечал еще в начале XX века К. Х. Кекчев: «Подбор персонала является одной из центральных функций управления персоналом, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность. Для каждой работы, особенно квалифицированной, нужны специальные психологические и физиологические данные, и потому только тогда можно требовать от работника максимума того, что он может дать, когда он находится на своем месте» [3, с. 90].

Таким образом, повышение качества персонала с помощью профессионального отбора является важным резервом повышения общей эффективности организации.

Не менее существенную роль в процессе развития человеческого капитала организации играет своевременная **адаптация сотрудников**. В процессе адаптации происходит приспособление

новичка к социальным нормам поведения, действующим в трудовом коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон. По мнению А. Я. Кибанова, профессиональная адаптация, характеризуется дополнительным освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе [4, с. 360]. Благодаря применению технологии адаптации происходит естественный процесс развития основных компонентов человеческого капитала организации: профессиональной подготовки, уровня интеллекта и культуры, образованности, информированности и здоровья.

Также отметим, что существенное воздействие на процесс развития основных компонентов человеческого капитала и на показатели стабильности, успешности и конкурентоспособности организации оказывают технологии мотивации, оценки и обучения персонала.

Роль **технологии мотивации** заключается в том, что она активизирует работу человеческого капитала организации и способствует развитию его потенциала. Мотивация является основным рычагом воздействия на поведение персонала в организации. Так, например, организации, в которых система мотивации эффективна, отличаются относительно невысоким (и управляемым) уровнем текучести персонала, высокими экономическими показателями, ярко выраженной клиентской ориентацией, устойчивым качеством продукции и/или услуг, благоприятной внутренней атмосферой, высокой конкурентоспособностью на рынке. В организациях, в которых система мотивации неэффективна, наоборот наблюдается снижение производительности труда, рост «текучки» кадров, ухудшение климата в коллективе и т. д.

Для того чтобы понять насколько эффективна существующая система мотивации необходимо проводить оценку ее результативности, с целью определения которой применяются технологии оценки персонала.

Технологии оценки персонала играют основную роль

в политике контроля за выполнением поставленных задач и поиска резервов повышения эффективности работы [5, с. 89]. Кроме того, они определяют любое кадровое решение, меняющее условия трудовой деятельности сотрудника – повышение, понижение, перемещение в должности, зачисление в резерв, премирование, обучение, увольнение.

Оценка персонала позволяет руководителям организации выявить те аспекты деятельности работников, которые требуют усовершенствования, собрать необходимую информацию для планирования и организации обучения, выделить резерв на руководящие должности, создать индивидуальные планы развития, стимулировать персонал работать более результативно, развивать у них инициативу, принимать решения о поощрении персонала, понижении в должности и сокращении. Оценка сотрудников помогает также работающим или соискателям осознать уровень развития собственного человеческого капитала и необходимость его усовершенствования.

Непрерывный **процесс обучения и развития** основных компонентов человеческого капитала характерен для современного общества, так как в мире информационных технологий и стремительного научно-технического прогресса, профессиональные знания и навыки устаревают очень быстро. И практически все организации сталкиваются с необходимостью обучения и развития персонала.

С. А. Шапиро и О. В. Шатаева утверждают, что: «работая в организации, человек должен постоянно совершенствовать свое образование, обучаясь как теоретическим основам профессии, так и приобретая практические навыки. Через обучение персонала происходит развитие его трудового потенциала. Поэтому обучение работающих – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения теоретическими знаниями, навыками и умениями под руководством опытных специалистов» [6, с. 103].

А. Я. Кибанов утверждает, что благодаря обучению развиваются такие компоненты человеческого капитала как:

- *знания* – теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте;

- *умения* – способность выполнять обязанности, закрепленные за работающим на конкретном рабочем месте;
- *навыки* – высокая степень умения применять полученные знания на практике, навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль;
- *способы общения* (поведения) – форма жизнедеятельности личности, совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, выработка поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом, социальные отношения, коммуникабельность [4, с. 411].

Также, на наш взгляд, воздействие процесса обучения на развитие человеческого капитала проявляется в следующем: создаются условия высокой конкуренции на рынке труда, что вызывает стремление у соискателей превзойти конкурентов, занять вакантную должность; способствует росту уверенности сотрудников в себе и в стабильности организации; повышает приверженность к организации и обеспечивает преемственность в управлении; повышает удовлетворенность сотрудников своей работой; вызывает стремление у сотрудника превзойти показатели производительности; способствует созданию благоприятного климата в организации.

Хотим также отметить, что человеческий капитал является основополагающим фактором развития, процветания и конкурентоспособности современных организаций, поэтому организации должны стремиться создавать благоприятные условия для развития, накопления и сохранения человеческого капитала. Забота со стороны организаций о здоровье сотрудников, их благосостоянии, повышении квалификации, развитии уровня культуры, образованности, интеллекта, информированности будет способствовать тому, что и сотрудники в свою очередь будут заинтересованы в реализации этих компонентов в своей трудовой деятельности. А это в свою очередь будет отражаться на процессе систематизации сотрудниками новых знаний и выработке управленческих решений, которые обеспечат успешность и конкурентоспособность организациям.

Литература

1. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2003. – 388 с.
2. Управление организацией : учеб. / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 669 с.
3. Кекчеев К.. Психотехника и профессиональный подбор / К. Кекчеев // Организация труда. – 1921. – Кн. 2. – С. 78–92.
4. Управление персоналом организации : учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
5. Управление человеческими ресурсами : учеб. / под ред. М. И. Соколова, А. Г. Дементьева. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 240 с.
6. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: Экспресс-курс : учеб. пособие / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – Изд-во ГроссМедиа, 2008. – 199 с.

О. И. Силка

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА КАК ПРЕДПОСЫЛКА ЕГО УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ В СОЦИУМЕ

Психологические особенности личности, влияющие на успешную реализацию человека в социуме, вызывают активный исследовательский интерес у современных психологов.

Так как самореализация личности наиболее плодотворно осуществляется в профессиональной деятельности, то именно профессиональная деятельность дает максимальные потенциальные возможности одновременного и наиболее полного удовлетворения всех основных потребностей личности (потребности в социальном признании, самоуважении, безопасности и т. д.). Само формирование человеческой личности в значительной

степени происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием [5].

Так как наибольшее значение в достижении успеха для современного человека имеет успех профессиональный, то именно те личностные характеристики, которые способствуют достижению вершин профессионализма, требуют изучения и анализа.

Изучение психологических аспектов профессиональной деятельности входит в компетенцию психологии труда и ряда других отраслей психологии – таких как педагогическая психология, инженерная, военная и др. Одним из центральных понятий психологии труда является понятие «профессионально важные качества человека» (ПВК) – это такие качества, которые необходимы для успешного выполнения трудовой деятельности. Качества личности, влияющие на эффективность ее профессиональной деятельности, являются предпосылкой успешной профессиональной деятельности и, с другой стороны, они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием; человек в ходе труда изменяет и самого себя. В качестве ПВК могут выступать психические процессы (мыслительные, сенсорные, речевые, мнемические), психические состояния, а также мотивы, отношения (к труду, к другим людям). Еще один из факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности – профессиональные способности – это индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии нужно учитывать, что профессионально важные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное, систему.

Так, например, Е. А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы [3, с. 45].

– Гражданские качества – моральный облик человека как члена общества.

– Отношение к труду, профессии, интересы и склонности.

– Дееспособность общая не только физическая, но и умственная (включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность).

– Физические данные – состояние здоровья, сила, выносливость и т. д.

– Единичные, частные, специальные способности. Это личные качества, навыки, привычки, знания, опыт, которые важны для данной работы, профессии.

Анализ работ исследователей показывает, что существуют различия в определении содержания профессионально-значимых качеств личности.

В. Д. Шадриков называет «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения», профессионально важными качествами, включая в них и способности человека [6, с. 66].

С. Я. Батышев, выделяя в «лестнице» становления личности степень профессиональной компетентности, связывает ее с формированием таких «профессионально-значимых для личности и общества качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности» [7, с. 29].

Исследуя профессионально важные качества личности, А. Г. Ковалев разработал модель личности, которая объединяет следующие подструктуры: направленность, самосознание и психологические проекции жизненного пути; способности и задатки; темперамент и характер; особенности психических процессов и состояний; опыт личности [7, с. 30].

Поляков В. А. профессионально важными качествами считает:

– общие коммуникативные умения или коммуникативный потенциал личности;

– профессионально значимые умения.

И. Д. Ладоновым особо оговариваются такие профессионально значимые умения как: свободное владение речью; способность быстро и точно воспринимать речь партнера по общению; умение выделять из воспринятого наиболее существенное; умение ставить вопрос; умение кратко и точно отвечать [7, с. 32].

В исследованиях В. Л. Марищука профессионально значимые

качества понимаются как отдельные динамические черты личности, определенные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям профессии к человеку и способствующие успешному овладению этой профессией [4, с. 232].

А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина определяют профессионально значимые качества как «проявление психологических особенностей личности, необходимых для усвоения специальных знаний, способностей и навыков, а также для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде». Эти особенности, по мнению ученых, включают в себя свойства: интеллектуальные (мышление), нравственные (поведение), эмоциональные (чувства), волевые (способность к самоуправлению), организаторские (механизм деятельности) [2, с. 19].

Следует учитывать, что требования профессии к индивидуальным особенностям человека изменчивы, а сами характеристики человека являются относительно устойчивыми. В работах К. М. Гуревич и В. Ф. Матвеева отмечается, что некоторые свойства человека остаются практически неизменными (например, свойства нервной системы, темперамент), другие изменяются на протяжении достаточно длительного периода времени (способности, черты характера, эмоциональная сфера), третьи более адаптивны, изменчивы (познавательные процессы, психомоторика, волевые качества) [1 с. 3–96].

Именно адаптивность тех личностных особенностей человека, которые определяют его профессиональную успешность, делает возможным целенаправленное формирование профессионально-значимых характеристик личности в процессе обучения в вузе.

В связи с ростом потребности рынка труда в качественных специалистах, потенциально эффективных в сфере «человек-человек» и увеличением в вузах числа специальностей, связанных с данной сферой, задачей высшего образования является создание такой системы обучения специалистов, которая способствовала бы развитию их профессионально значимых личностных качеств. Образование должно включать в себя разработку учебного

комплекса, в котором содержание учебной деятельности (дидактический компонент) наполнено элементами будущей профессиональной деятельности (профессиональный компонент), что является предпосылкой формирования у студентов нужного профессионального качества. В комплексе должны быть спланированы специально созданные учебно-психологические ситуации, в ходе которых проявляется и развивается то или иное профессиональное качество студента.

Только при выполнении вышеперечисленных условий современная система высшего образования способна стать мощным фактором развития личностных качеств специалиста, обуславливающих его профессиональную успешность.

Литература

1. Гуревич К. М. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения / К. М. Гуревич, В. Ф. Матвеев // Вопросы профессиональной пригодности оперативного персонала энергосистем. – М. : Просвещение, 1996. – С. 3–96.

2. Деркач А. А. Акмеология – наука о путях достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. – М. : Российская Академия Управления, 1993. – 23 с.

3. Климов Е. А. Психология профессионала. Избранные психологические труды / Е. А. Климов. – Москва-Воронеж, 1996. – 400 с.

4. Марищук В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Марищук, В. Евдокимов. – Изд-во «Сентябрь», 2001. – 260 с.

5. Марков А. С. К вопросу о путях формирования профессионализма [Электронный ресурс] / А. С. Марков // Образование: исследовано в мире : Междунар. науч. пед. Интернет-журнал. – 25.06.2001. – Режим доступа: <http://www.oim.ru/reader.asp>.

6. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд. – М. : Логос, 1996. – 320 с.

7. Эйфус Э. Э. Влияние профессионально важных качеств на эффективность труда [Текст] / Э. Э. Эйфус. – Вильнюс, Лайма, 2008. – 231 с.

А. О. Синицин

МАРГІНАЛЬНЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК СЕРЕДОВИЩЕ ВИХОВАННЯ

Події та процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, викликають жвавий інтерес до розвитку й соціального становлення людини в конкретному соціумі. Сучасне суспільство характеризується «відкритістю», багатofакторністю й різноспрямованістю впливів на молоде покоління, несучи водночас як розширення можливостей розвитку людини, так і певний потенціал негативних впливів. Тому виникла потреба в перегляді застосовуваних наукових основ соціалізації і виховання молоді, корекції соціальної, в тому числі молодіжної і освітньої політики [1].

Однією з основних характеристик суспільства, що трансформується, є маргіналізація його прошарків через те, що значні соціальні пласти просто не встигають за перетвореннями. Маргінальність є соціокультурним і соціально-психологічним явищем, а значить перебуває в полі регулювання таких інститутів, як наука та освіта. Освіта, як соціально-генетичний механізм відтворення суспільства, має забезпечити вирішення актуальних проблем сучасності та закласти вектори стратегічних перетворень на майбутнє. Причому ці проблеми сучасності мають вирішуватися на таких принципах, як гуманістична спрямованість, єдність вимог і поваги до дітей і молоді, а відтак – співробітництво, співдружність, співтворчість соціального педагога й особистості [2, с. 16].

Сучасна освіта покликана розглядати особистість як об'єкт соціально-педагогічного впливу, як початковий і кінцевий пункти багатогранного процесу соціалізації. Це означає, що всі педагогічні механізми й засоби треба розглядати з урахуванням їх впливу на цілісну систему – соціум. Останнє і зумовлює необхідність розробки нових соціально-педагогічних проєктів і технологій, що будуть враховувати процеси маргіналізації в молодіжному середовищі нашого суспільства. [1]

Саме особистість в її становленні й розвитку є тим матеріалом і об'єктом наукового пізнання, що здатен забезпечити необхідні зміни в соціумі. Слід зважати і на той факт, що маргінальні верстви

населення можуть перебувати як у ар'єрґарді суспільства, так і в його аванґарді. А це у свою черґу ще раз піднімає проблему наукового осмислення факту марґінальності молоді в процесі виховання. Аґже наступні соціальні перетворення будуть залежати як від тих, так і від інших полярних прошарків через те, що буття формується особистісними утвореннями, а завданням інституту освіти взагалі та вищої освіти зокрема, є як раз формування особистості, що відповідає вимогам часу.

Перші кроки на цьому шляху в освітньому процесі вже були зроблені. Так була прийнята Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. Ключовими положеннями нової стратегії, що будуть реалізовані, є:

- реформування системи освіти на основі філософії «людино-центризму», як стратегії національної освіти;
- оновлення законодавчо-нормативної бази системи освіти, адекватної вимогам часу;
- модернізація структури, змісту й організації освіти на засадах компетентнісного підходу, переорієнтації змісту освіти на цілі сталого розвитку;
- створення і забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, навчальних закладів різних типів і форм власності, різноманітних форм і засобів отримання освіти;
- побудова ефективної системи національного виховання, розвитку й соціалізації дітей та молоді;
- забезпечення доступності та неперервності освіти впродовж життя;
- формування здоров'язбережного середовища, екологізації освіти, валеологічної культури учасників навчально-виховного процесу;
- розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі;
- інформатизація освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки;
- забезпечення національного моніторингу системи освіти;
- підвищення соціального статусу педагогів;
- створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти [3].

Отже, нові часи й обставини вимагають відповідних інновацій в системі освіти. Саме системність процесів перетворень у суспільстві передбачає врахування всіх факторів, одним з яких є маргіальність значної частини молоді, що не встигає за змінами в суспільстві.

Література

1. Соціальна педагогіка [Текст] : підручник / за ред. А. Й. Капської. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 256 с.
2. Василькова Ю. В. Социальная педагогика: Курс лекций : учеб. пособие для студ. пед. вузов и колледжей / Ю. В. Василькова, Т. А. Василькова. – М. : Издательский центр «Академия», 1999. – 440 с.
3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>

Ю. Ю. Фоменко

ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ И НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ РАБОТАЮЩИХ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Профессиональная деятельность и карьера – это, несомненно, очень значимая часть жизни любого человека. Работающий человек, помимо возможности удовлетворения материальных потребностей, приобретает коллег, а часто и друзей, у него появляется чувство общности с товарищами по работе, его статус позволяет определить место среди других, обрести чувство собственного достоинства, получать удовлетворение от личных достижений.

Профессиональная карьера – не только (и не столько) продвижение по должностным ступенькам, сколько процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

Карьера является в настоящее время одним из наиболее значимых мотивов трудовой деятельности, управление карьерой –

основа развития персонала организации. Поэтому, изучение динамики карьерных ориентаций и связанных с ними личностных ценностей и установок представляется весьма важным как для разработки обоснованной кадровой политики, так и для построения системы кадрового консультирования.

Поскольку процессы карьерного развития у мужчин и женщин существенно различаются, в исследованиях карьерных ориентаций весьма важным представляется гендерный подход. Особый интерес в наше время вызывают карьерные ориентации женщин.

В феврале 2013 года было проведено пилотажное исследование по двум методикам.

1. Методика диагностики направленности личности Б. Басса (ориентационная анкета), предназначенная для диагностики направленности личности по трем измерительным шкалам:

- направленность на себя (Я);
- направленность на общение (О);
- направленность на дело (Д) [2].

2. Методика диагностики «рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала», выявляющая:

- приоритетные ценности и потребности личности;
- уровень соответствия ценностей и степени удовлетворенности потребностей;
- уровень психической напряженности, вызванной несоответствием личностных притязаний реальному их удовлетворению [2].

В рамках исследования было опрошено 34 человека, 16 мужчин в возрасте от 21 до 47 лет и 18 женщин в возрасте от 21 до 42 лет. Стаж работы испытуемых от 1 до 25 лет.

В результате исследования было выявлено, что у 62,5% опрошенных мужчин превалирует направленность на дело (Д), что говорит о заинтересованности в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентации на деловое сотрудничество, способности отстаивать в интересах дела собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

У 37,5% опрошенных мужчин выявлена направленность на себя (Я), что означает ориентацию на прямое вознаграждение и удовлетворение своих интересов безотносительно интересов

работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

Ни у одного человека из опрошенных мужчин не выявлено направленности на общение, в отличие от женщин, из общего числа которых, почти третья часть – 27, 8% направлены на общение (О) в работе, что говорит о стремлении при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентацию на совместную деятельность, что может быть часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентацию на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

У 44,4% женщин выявилось направленность на дело (Д) и 27, 8% опрошенных женщин направлены на себя (Я).

Опрос по второй методике диагностики «рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала», так же выявил значительные отличия в приоритетных жизненных ценностях мужчин и женщин. У 81,5% опрошенных мужчин преобладают такие ценности как психическая стабильность и отсутствие постоянной неудовлетворенности работой, комфортность условий труда, спокойствие, уверенность в благополучии и обеспеченности семьи в настоящем и будущем, материальная достаточность и удовлетворенность денежным содержанием. В то время как абсолютное большинство женщин – 94,44% отдают предпочтение таким ценностям как благополучие в семейных отношениях, заботе о личном здоровье и здоровье членов семьи, личной комфортности и удовлетворенностью в жизни, комфортности условий труда, защищенности в социальной среде: на работе и вне ее.

Результаты исследования подтверждают утверждение о том, что у женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, а у мужчин – профессионально-деятельностный [1].

Конечно, женщины могут вести самую напряженную творческую профессиональную жизнь, но ее полная отдача жизни общественной и профессиональной слишком часто приводит к конфликту личности из-за недостаточного, на ее взгляд, времени, уделяемого семье. Возможно, именно поэтому, женщина часто готова отказаться от профессиональной карьеры.

Кадровая политика государства в целом и кадровая политика каждого отдельно взятого предприятия должны учитывать специфику потребностей женщин при планировании их профессиональной деятельности. Предприятие может лишиться ценного сотрудника, вынуждая женщину прервать карьеру в пользу семьи и детей, вместо того, что бы обеспечить ей гибкий график труда или организовать работу удаленно, давая, таким образом, возможность, заботясь о семье, параллельно продолжать профессиональное развитие.

То же самое, можно сказать и о расстановке кадров на предприятии. Грамотный менеджер по управлению персоналом должен учитывать ценности и потребности работающих мужчин и женщин понимая, где именно каждый из них в силу своих гендерных и личностных особенностей сможет принести максимальную пользу предприятию, развивая и приумножая при этом, свои профессиональные навыки.

Литература

1. Ильин Е. П. Пол и гендер / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2013. – 688 с.

2. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2002. – 672 с.

Д. Е. Шевченко

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СТИМУЛИРОВАНИИ И МОТИВИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Мотивация является одной из основных детерминант поведения человека. Выбор профессии, места работы, рода занятий, товаров или услуг, успешность учебной и трудовой деятельности – все это, так или иначе, связано с мотивационно-потребностной сферой личности. Без знания потребностей и мотивов конкретных людей вряд ли возможно прогнозировать и корректировать их поведение и состояние. Кроме того, содер-

жание и структура мотивации человека определяет направленность и специфику деятельности человека. Понимание мотивов, отношений и потребностей человека необходимо для эффективного психологического консультирования и психотерапии, профориентации, отбора и расстановки кадров, управления ими.

Мотивация человека связана с целым рядом объективных и субъективных факторов, которые заставляют людей вести себя определенным образом. А каковы сейчас эти факторы? Объективная реальность такова, что будущим специалистам по HR и руководителям все труднее будет мотивировать людей, убеждать их двигаться в желательном направлении для достижения определенного результата компании или подразделения. Конечно, всегда есть «самотивированные» личности: они способны самостоятельно задать направление и последовательно, настойчиво двигаться к нужной цели. По наблюдениям психологов, их, к сожалению, сейчас становится все меньше.

Для корректировки трудового поведения персонала менеджмент компаний разрабатывает самые разные стимулы – инструменты воздействия. Стимулирование, как метод управления трудовым поведением работника или группы, безусловно, влияет на их поведение, так как воздействует на мотивы, направляющие эту деятельность.

В рамках мотивационной теории «экономического человека» работник мыслил логично, с использованием рациональных вычислений (Taylor, 1947), осознавая необходимость компенсации за особо трудные условия труда и влияние усталости (Mayo, 1949). Основной мотивирующий фактор у работающих, по мнению авторов, был таким: заработать максимум денег (с добавлением периодов отдыха).

Если еще недавно основным стимулом, побуждающим сотрудников компаний работать более качественно и эффективно, была заработная плата и материальные стимуляторы, то сегодня все более актуальными становятся нематериальные средства мотивации, способствующие психологическому и духовному удовлетворению человека от выполняемой им работы. О роли нематериальной мотивации и ее влиянии на производительность

труда написано много трудов, но все они сводятся к одному – психологическая мотивация способствует развитию навыков и профессионализма персонала даже больше, чем заработная плата и премии.

Классические методы мотивации, успешно применявшиеся раньше, например, вручение грамот лучшим сотрудникам, значки и памятные знаки, вынесение благодарностей и т. д. сегодня практически не работают, и руководителям приходится изобретать другие, более действенные способы стимулирования труда.

К числу современных мотиваторов можно отнести ценные подарки, оздоровительные путевки, оплату лечения, бесплатные киносеансы для семей с детьми и т. д. Однако, и здесь не все просто: уравниловка в выборе методов мотивации просто неуместна. Для того чтобы действительно эффективно побуждать к труду своих сотрудников, хороший руководитель должен знать предпочтения и пожелания каждого из них [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что в зависимости от возраста, пола, рода увлечений, семейного статуса и других личных факторов каждого отдельного сотрудника зависит перечень факторов нематериальной мотивации, которые могут стимулировать его работать более эффективно. Поэтому современные руководители, заботящиеся об успехе своей компании и психологической удовлетворенности персонала, стараются подходить к мотивации индивидуально.

Особый интерес в современных условиях представляет группа работников IT-специалистов, мотивация которых базируется на потребностях и ценностях, достаточно глубоко изученных в обширной научной литературе по проблемам трудовой мотивации. В то же время имеет место определенная, а подчас – весьма значительная специфика, обусловленная особенностями менталитета, ценностных ориентаций и установок IT-специалистов:

- большая мотивированность значимостью своей работы;
- большие сложности в понимании организационных вопросов, таких как обязательный приход на работу в определенное время, ношение пиджаков и галстуков и др.;
- высокий образовательный уровень;

- большое стремление к овладению новыми знаниями и профессиональному росту;
- повышенная степень требовательности по отношению к себе и к результатам своей работы [2].

Хотя вопросы мотивации трудовой деятельности рассматриваются с конца XIX века, и к настоящему моменту накопился достаточно обширный материал по данной проблематике, необходимость в новых, современных исследованиях мотиваторов, побуждающих персонал компаний к продуктивной деятельности, крайне велика.

В ситуации с IT-специалистами, необходимость психологических исследований особенностей их мотивации, обусловлена, прежде всего, нуждами практики. Одной из наиболее актуальных задач, стоящих перед службами персонала IT-компаний, является их удержание. Ситуация на рынке труда Украины такова, что хороший IT-специалист легко может позволить себе покинуть компанию и найти себе работу за рубежом. Знание же особенностей мотивации этих сотрудников позволит разработать эффективную систему мотивации, что повысит уровень их удовлетворенности работой в компании.

Литература

1. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. Самоукина. – М. : Вершина, 2006 – 244 с.
2. Шарова Е. Три кита мотивации IT-специалистов [Электронный ресурс] / Е. Шарова – Режим доступа: <http://www.osp.ru/scio/2007/08/4326047/>
3. Емельянова Н. Е. Современный подход к исследованию мотивации труда [Электронный ресурс] / Н. Е. Емельянова – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/2770.htm>

А. К. Шульга

ИННОВАЦИИ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях глобализации общества человеческие ресурсы претендуют на главенствующее место в системе управления социумом. Человек играет центральную роль в долгосрочно ориентированных концепциях будущего, а также в системах управления организацией. Работа организаций, в частности вопросы, связанные с персоналом – пожалуй, одни из самых важных и притязательных в организациях, так как конкурентоспособность сотрудников все больше зависит от их квалификации, уровня знаний, потенциала и мотивации. Поэтому целесообразно изучить сущность человеческого потенциала, его значение, а также такой фактор его формирования, как мотивация.

При анализе научных источников и публикаций можно выделить ученых, занимающихся данной проблематикой, к ним относят Добрынин А. И., Коннов В. А., Курганский С. А., Марцинкевич В. И., Щетинин В. П., Дятлов С. А., Капелюшников Р. И, Г. Беккер, А. Смит. Т. Шульц и др. Среди отечественных ученых выделяют: Богиня Д. П., Куценко В. И., Лагутин В. Д., Голикова Н. В., Гришнова Е. А. и др.

При изучении научных подходов и концепций можно говорить, о том что человеческий потенциал — совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей [1, с. 90]. Также встречается определение человеческого потенциала как человеческого фактора в динамике, который является непрерывным, многоплановым процессом, который развивается и характеризует скрытые возможности [2].

Очень важно, что тема «человеческого потенциала» нашла отражение и в концепции «человеческого развития», получившей в последние десятилетия широкое признание и развитие в научных кругах, в том числе, благодаря теоретическим разработкам индийского ученого, лауреата Нобелевской премии по экономике

(1998 г.) Амартии Сена. В своих исследованиях А.Сен использовал подход «с точки зрения возможностей» (capability approach) и обосновал положение о том, что процесс развития – это не возрастание только материального или экономического благосостояния, а расширение возможностей человека, которое подразумевает «большую свободу выбора, чтобы каждый мог выбирать из большого числа вариантов ту цель и тот образ жизни, которые он считает предпочтительными» [3]. Согласно выводам А.Сена, экономический рост может способствовать человеческому развитию тогда, когда он обеспечивает не только повышение дохода на душу населения, но и позволяет иметь достаточный уровень государственных расходов, которые инвестируются в социальную сферу, а также сопровождается справедливым распределением ресурсов в экономике.

В странах постсоветского пространства тематика человеческого развития, оставаясь вполне прагматической и увязанной с социально-экономическими задачами, приобрела новое качество и вызвала к жизни теоретические разработки концепций «человеческого потенциала», в частности, инициированные Институтом человека (до 2004 г.) и Институтом философии Российской Академии Наук. Разработки российских исследователей существенно обогатили концепцию человеческого развития в теоретико-методологическом (применением тезаурусного подхода, концепции социального проектирования, теории молодежи и пр.) и прикладном плане (в области гуманитарной экспертизы) [4].

Обобщение имеющихся наработок показывает, что для характеристик человеческого потенциала часто используют такие показатели, как: мотивация деятельности, отношение к труду, инициативность, предприимчивость, потребности, интересы и т. д. В соответствии с данными показателями человеческий потенциал определяется как коллективный субъект общественного производства, имеющий социальную, демографическую, профессиональную и квалификационную структуру, взаимодействие элементов которой обеспечивает развитие экономики.

Обращая внимание на один из выделяемых показателей человеческого потенциала – мотивацию, необходимо отметить,

что процесс мотивации сложен и неоднозначен. Существует достаточно большое количество разных теорий мотивации, пытающихся дать объяснение этому явлению. В современных исследованиях выделяются теории содержания мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга и др.) и процессуальные теории мотивации (теории ожидания К. Левина, теория предпочтений и ожиданий В. Врума, теория подкрепления Б. Ф. Скиннера, теория справедливости Портера-Лоулера (авторы теории – Л. Портер и Э. Лоулер), модель выбора риска Д. Аткинссона, теория «Х» и «У» Д. МакГрегора и др.).

Исследования второй половины XX века представлены работами А. К. Ковалева, П. М. Якобсона, В. Г. Подмаркова, В. А. Ядова, А. Г. Здравомыслова и др. Среди современных авторов необходимо отметить Е. П. Ильина, С. В. Шекшню, А. Я. Кибанова, П. В. Журавлева, Ю. Г. Одегова, Н. А. Волгина и др. Одни из них посвящены вопросам классификации потребностей, другие – процессам мотивации.

Существует большое количество мотивационных концепций, из которых и складывается понятие мотивации, включающее элементы, которые в той или иной степени свойственны каждому человеку. При этом, в различных науках мотивация имеет свою трактовку. В социологии мотивация – это «осмысление индивидом ситуации, выбор и оценка различных моделей поведения, их предполагаемых результатов и формирование на этой основе мотивов и относительно стабильная система мотивов, определяющая поведение данного субъекта» [5].

Приложение теоретических положений на практике показывает, что методы мотивации персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивации на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

В последнее время исследователи выделяют несколько инновационных систем мотивации персонала, данные системы мотивации нашли достаточно широкое практическое отражение в европейских компаниях, а также в постсоветских государствах.

I. **Ключевые показатели эффективности** (*Key Performance Indicators, KPI*) – система оценки и мотивации персонала, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии. KPI позволяют осуществлять контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом. Основоположителем «Управления по целям» является Питер Друкер (нем. *Peter Ferdinand Drucker* (1909–2005)) [6].

II. **Грейдирование**. Распределение заработной платы по системе грейдов было предложено американским ученым Эдвардом Хеем. Грейд – это ранг должности сотрудника в зависимости от его ценности для предприятия. По сути, система грейдов – это универсальная усовершенствованная модель тарифной сетки с оплатой за результат работы. Система грейдов более гибкая и прозрачная, чем традиционная тарифная сетка. Во-первых, распределение заработной платы происходит не на основании «теоретической» квалификации, а в зависимости от реальных результатов труда. Во-вторых, тарифная сетка стандартизирована, а шкалу грейдов каждая компания может выстроить для себя сама в зависимости от особенностей своей деятельности. В странах СНГ используется **упрощенная система грейдов**, модифицированная под местный рынок. На Западе используется более сложное грейдирование, основанное на матрицах, таблицах, графиках, сложных математических расчетах. Эта методология достаточно трудоемка [7].

Также в последнее время активно используются такие методы мотивации:

1. **Моральные стимулы** – передача информации о заслугах работника в социальной среде. Полезно выделять моральные стимулы общего действия и целевые (среди последних – эталонные и соревновательные).

2. **Патернализм** (забота о работнике). Это особый способ организации атмосферы компании (подразделения), при котором делается акцент на неформальные отношения, широкий перечень возможностей для личного общения между сотрудниками,

руководитель становится почитаемым «главой семьи», принимающим на себя ответственность за проблемы и трудности подчиненных. Широко используются натуральные стимулы и социальные гарантии, руководителей выращивают внутри коллектива.

3. Организационные стимулы – стимулирование содержанием, условиями и организацией работы (автономия в работе, право самоконтроля, стимулирование свободным временем / гибким графиком, контрактная форма найма и т.д.).

4. Участие в управлении:

- полное и своевременное информирование;
- участие в выработке решений;
- участие в принятии решений.

5. Участие в совладении:

- участие в прибыли;
- участие в капитале.

6. Карьера и развитие (планирование карьеры, работа с кадровым резервом, краткосрочное и долгосрочное обучение, наставничество, повышение в должности, горизонтальная карьера и т. д.).

7. Негативные стимулы (неудовольствие, наказания, угрозы потери работы и т.д.) [8].

Опираясь на основы теорий мотивации труда, с одной стороны, и человеческого потенциала работника, с другой, можно определить содержательную сторону понятия внутрифирменной системы мотивации труда. Надо исходить из того, что поведенческие установки персонала на предприятии определяются двумя главными условиями:

- рассмотрением предприятия и отношений, возникающих на нем, как основного источника и среды удовлетворения материальных и духовных потребностей работника и членов его семьи;
- использованием имеющегося у работника человеческого потенциала как важнейшей составляющей (средства) для удовлетворения потребностей.

Разработка внутрифирменных механизмов мотивов и стимулов к труду является в настоящее время практически повсеместным процессом. Его реальное содержание состоит в приспособлении

ранее действовавших на предприятиях и в организациях механизмов к новым социальным и трудовым отношениям, к новым условиям взаимодействия работников и работодателей, что позволяет развивать человеческий потенциал каждого сотрудника по отдельности и всего коллектива.

В целом следует отметить, что мотивация персонала является одним из первостепенных факторов при формировании человеческого потенциала организаций. При этом, его инновационные формы играют в этом процессе принципиальную роль.

Литература

1. Колин К. К. Человеческий потенциал и социальные технологии в информационном обществе / К. К. Колин // Доклады Академии наук Высшей школы России. – 2003. – № 1. – С. 87–100.

2. Людський фактор і кадровий потенціал системи менеджменту / Й. С. Завадський, В. В. Кравчук // Економіка і управління. – 2002. – № 3. – С. 19–24.

3. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И. Т. Фролова. – М., 1999.

4. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение : сб. науч. работ [Электронный ресурс] / под ред. Б. Г. Юдина. – М. : Ин-т человека РАН, 2002. – Режим доступа: <http://www.hdirussia.ru/2>.

5. Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://enc-dic.com/>.

6. Система КРІ в современных организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadry.ru/articles>.

7. Распределение заработной платы: грейдинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strana-sovetov.com/career/4147-salary-distribution.html>.

8. Зачем нужны нетрадиционные методы мотивации? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.delfy.biz/whatwedo/motivation/unconventional/>.

Секция IV

Современные филологические научные студии

Е. Н. Бабак

А. ВОЛЫНСКИЙ О КРИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОКОВ

А. Волынский (1863–1926) – ведущий критик серебряного века, один из основателей русской религиозно-философской критики, вскоре после смерти был забыт. Дело не только в том, что его взгляды противоречили советской идеологии. И сейчас он редко является предметом исследований, в отличие от его соратников Д. Мережковского и В. Розанова. Причины такого положения дел кроются в самом характере его критики. Яркой иллюстрацией этого явления может служить анализ его высказываний о критиках-современниках.

Наибольшее внимание А. Волынского среди них привлекал Н. К. Михайловский, который был самым влиятельным представителем господствующего социально-публицистического, народнического направления критики, осознававшееся А. Волынским как враждебное. Волынский оценил деятельность Н. К. Михайловского отрицательно. Однако, на наш взгляд, несмотря на некоторую односторонность критики Н. К. Михайловского, он заслужил более снисходительного отношения. Вся его деятельность была проникнута гуманистическим пафосом. А в критике его заслугой является более объективная, чем у самого А. Волынского, интерпретация М. Е. Салтыкова-Щедрина, раскрытие его непреходящего, а не только публицистического значения. Но в целом Н. К. Михайловский был тенденциозен и не смог верно оценить всё то, что составляет славу русской литературы.

Неоднозначным является и анализ критической деятельности Аполлона Григорьева. А. Волынский полагал, что несмотря на критический талант А. Григорьева, приближающийся к В. Г. Белинскому, горячность и страстность изложения, верное артис-

тическое чувство, идеалистический взгляд на искусство, в статьях А. Григорьева не было философской глубины, теория органической критики, невзирая на некоторые верные мысли об идеальной природе искусства, «не представляет серьёзной научной ценности». Вследствие узости теоретических взглядов А. Григорьеву не удалось дать полной, настоящей характеристики ни одного из корифеев русской литературы.

Так же отрицательно относился А. Волынский и к другим критикам либерального и демократического направлений. Высказывания о них случайны и неразвернуты. Чуть больше, чем о других, А. Волынский написал об А. М. Скабичевском. В двух рецензиях на очередные издания довольно популярной «Истории новейшей русской литературы» он осуждает его за приверженность тенденциозной критике (приложение к литературе неэстетических критериев), видит в нем прямого преемника Д. И. Писарева, только менее талантливое. Но, главное, А. Волынский спорит с его концепцией истории русской литературы, которая очень близка концепции Н. К. Михайловского. А. М. Скабичевский писал (повторяя суждения В. Г. Белинского о А. С. Пушкине), что ни А. С. Пушкин, ни Н. В. Гоголь, ни М. Ю. Лермонтов не могут считаться основателями новой русской литературы, так как им недоставало «осмысленного, идейного содержания».

О критиках других направлений, даже близких себе, Аким Волынский высказывался также довольно придирчиво: у всех находил серьезные ошибки. Крайне критическому анализу была подвергнута книга Д. С. Мережковского «О причинах упадка и новых течениях русской литературы» (ответная статья, перепечатанная в «Русских критиках» называется «О причинах упадка русской критики»). Несмотря на то, что общий дух, направление идей («возрождение вечного идеального искусства») обоих молодых критиков совпадали, Аким Волынский в целом оценил её отрицательно. Он не мог согласиться с тем, что Д. С. Мережковский отрицал преемственность, единство русской литературы. Вся русская литература, на взгляд Акима Волынского, связана с А. С. Пушкиным, ее основателем, она развивает его идеи и формы. На это указывал еще Ф. М. Достоевский, речи которого посвящено в статье Акима Волынского очень много

места. Также Д. С. Мережковский не указал на главную причину упадка литературы. Он считал, что она таится в несостоятельности современной критики. «Причины не в настоящем, – уверен Волынский, – а в прошлом», в материализме и антиэстетизме радикально-демократической критики. Можно было бы подобную «придирчивость» объяснить личной обидой: Мережковский в книге отозвался о Волынском как о сухом и чёрством, мелочном критике, «молодом мертвце». Однако Волынский никак на это не ответил, для него было важно не это, а принципиальные теоретические разногласия.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что А. Волынский высказался о многих значительных критиках и публицистах своего времени, и что эти высказывания носили в целом отрицательный характер. Он больше воевал, чем дружил. Не считаясь ни с какими личными симпатиями, тактическими соображениями, Волынский, в силу своей преувеличенной, «фанатичной», по выражению Д. С. Мережковского, принципиальности, разоблачал и материалистов в критике, и идеалистов, которые отступали от его представлений об истине. В своем отрицании он был односторонен. Однако указал на многие действительные недостатки анализируемых критиков (особенно представителей тенденциозно-публицистического направления).

Литература

1. Адамович Г. Литературные беседы. Книга вторая / Г. Адамович. – СПб. : Алетей, 1998. – 88 с.
2. Быков А. В. О критиках-современниках / А. В. Быков // Критика и ее исследователь : сб. ст. ; под ред. Л. Я. Воронова. – Казань, 2003.
3. Виттакер Р. Аполлон Григорьев – последний русский романтик / Р. Виттакер. – СПб. : Акад. проект, 2000. – 556 с.
4. Волынский А. Л. Современная русская журналистика / А. Л. Волынский // Знание – сила. – 1992. – № 2. – С. 113.
5. История русской литературы: XX век: Серебряный век. – М. : Прогресс, Литера, 1995.

А. А. Букша

**ФРАЗЕОЛОГИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ
С КОМПОНЕНТОМ-ЗООНИМОМ
В СОВРЕМЕННОМ АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ
КАК ОТРАЖЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЯЗЫКОВОЙ
КАРТИНЫ МИРА**

Фразеологический корпус языка представляет собой неисчерпаемый источник материала для исследования языка как средства лингвистического конструирования окружающей действительности, способа формирования и хранения человеческого опыта, знаний, культуры. Фразеологический фонд как национальная модель окружающего мира, во всем многообразии его номинативных, оценочных, стилистико-коннотативных характеристик, его способности оперативного реагирования на любые политические, экономические, социальные, культурные события и перемены в жизни общества – несомненно актуальный объект исследования, представляющий бесспорный интерес практически для любого из направлений современной лингвистики.

Во фразеологических единицах, как в зеркале, отражаются все стороны жизни народа-носителя языка: география и климат страны, ее флора и фауна, политическая история государства, экономика и виды производственной деятельности населения, характер и способы проведения досуга, этнические культурные ценности, религия, литература и искусство, нормы социального взаимодействия и правила речевого поведения [4].

Фразеологизмы с компонентом-зоонимом отличаются значительным семантическим, прагматическим и стилистико-коннотативным потенциалом. Они активно употребляются в речи, являясь эффективным средством выражения оценки и характеристики человека, события или ситуации. Учитывая тот факт, что животные жили бок о бок с людьми на протяжении долгого времени, этот компонент является жизненно важным для любого этноса и любой культуры. С древнейших времен люди использовали животных для своих нужд. Сначала в качестве добычи для пропитания и выживания, затем люди перешли к их одомашниванию и разведению. Поэтому неудивительно, что люди наделяли

животных рядом черт, свойственных им самим. Так появились сравнения *as cunning as a fox* (хитрый как лиса), *as cross as a bear* (свирепый, как медведь), *as tricky as a monkey* (проказливый, как обезьяна) и т.д.

Выбор зоонимов, входящих в состав фразеологизма, является не случайным. Зоонимы реализуют метафоричность фразеологизмов, несут символический смысл, уходящий корнями в мифологию, историю и религию. Представления о многих животных у жителей Востока и Запада разнятся, что приводит к различному трактованию их качеств и особенностей и находит отражение в национальной культуре и языке. Например, фразеологизмы *cherish (nourish/warm) a viper (snake) in one's bosom* (пригреть змею на груди), *a snake in the grass* (коварный, скрытый враг (ср. «змея подколотная»)) имеют явное негативное значение:

*Lanny broke in: 'Oh, surely, Robby, she isn't like that. Shes so gentle and kind, shes like a saint'. Robbie turned upon the mother. 'You see! That **snake in the grass**, imposing upon the credulity of a child!'* (U. Sinclair, *World's end*, ch. 3).

В то же время как в странах Азии и Африки змея является символом мудрости и здоровья. Это объясняется тем, что в связи с распространением христианства среди народов Европы, в частности Запада и Севера, где о змеях имели смутное представление либо знали о них понаслышке, либо имели ввиду лишь лесную гадюку, ассоциировали змею с библейским сказанием. Так в сознании европейцев змея стала символом ядовитости, зла и коварства. Также причиной может быть ее раздвоенный язык, заставляющий предполагать лицемерие, обман и яд, приносящий неожиданную и мгновенную смерть [3].

Интересно происхождение фразеологизмов *act (play) the ass* (валять дурака; глупо себя вести), *all asses wag their ears* (пословица: дуракам присущ глубокомысленный вид, дураки любят судить о том, в чем не разбираются), *never bray at an ass* (пословица: не связывайся с дураком).

Традиция олицетворения осла с глупостью и тупым упрямством идет еще с эпохи Средневековья, от первых просветителей и критиков церкви, которые изображали аллегория глупости с ослиными ушами или Папу Римского с ослиной головой в тиаре [3].

Шекспировский Боттом («Сон в летнюю ночь») имеет голову осла – насмешка над потерявшими голову влюбленными. Хотя в библейских сказаниях осел считается почтенным животным, воплощением трудолюбия и безропотного выполнения тяжелых обязанностей. И фразеологизм *Balaam's ass* («Валаамова ослица», молчаливый, покорный человек, который вдруг заговорил, запротестовал) выступает ярким тому подтверждением [5].

По-разному трактуется образ павлина. Христианская доктрина смиренной жизни привела к тому, что грехи гордости, роскоши и тщеславия стали отождествляться с образом павлина, ранее считавшимся символом бессмертия. Новый образ отразился во фразеологизмах *a jackdaw in peacock's feathers* (ворона в павлиньих перьях), *(as) proud/vain as a peacock* (спесивый, горделивый, тщеславный, важный как павлин):

She never tired of praising his beauty... 'Darling, you will make me as vain as a peacock.' (W.S. Maugham, 'Theatre', ch. V).

Значение фразеологизма *crocodile tears* (крокодиловы слезы) восходит к средневековым баснописцам, которые использовали крокодила как аллегория лицемерия. Они считали, что крокодил плачет, когда ест свою жертву. Для европейцев эти тропические животные были скорее легендой и внушали чувство враждебности и безотчетного ужаса.

Выбор зоонима для обозначения сравнения может быть не мотивированным, но зачастую носит адекватный характер, основываясь на знании внутренней формы сравнения: *smell a rat* (чуять недоброе), *rats desert* (*forsake/leave*) *a sinking ship* (бегут как крысы с тонущего корабля):

Whew! I smell a rat; this stolen child then, was no other than Paul. (E. Bulwer-Lytton, 'Paul Clifford, ch. XXXIV).

Every time I'd lose a few games, I'd glance over at the grandstand and one more Marx would be leaving in disgust. When the match was over, only Father was left. 'They were like rats leaving a sinking ship.' said Father. 'And boy, was it sinking!' (A. Marx, 'Life with Groucho', ch. XXIII).

Значение и символизм этих фразеологизмов основаны на ловкости, хитрости и дапе предвидения крыс. *The tortoise wins the race while the hare is sleeping* (черепаха выигрывает бег, в то

время как заяц спит) – признак медлительности и, одновременно, терпения, выносливости и долголетия.

Символическое значение компонента-зоонима во фразеологических единицах берет свое начало в мифологии и религии. История развития человечества и общества, различия культур Запада и Востока привели к созданию разных символов. Это позволяет сделать вывод, что при образовании фразеологизма выбор компонента-зоонима базируется как на ассоциациях с приписываемыми животным качествами и особенностями поведения, так и на символическом образе животных в разных культурах.

Литература

1. Большой англо-русский фразеологический словарь / под ред. М. Д. Литвиновой. – М. : Русский язык, 1984. – 944 с.
2. Маркелова Т. В. Метафорическая ценность фразеологизмов с опорным компонентом зоонимом или фитонимом / Т. В. Маркелова, О. Г. Хабарова // Филологические науки. – 2005. – № 5. – С. 17–27.
3. Похлебкин В. В. Международная символика и эмблематика (опыт словаря) / В. В. Похлебкин. – М. : Международные отношения, 1989. – 304 с.
4. Тимошенкова Т. М. Фразеологизмы: номинативный и стилистико-коннотативный потенциал и проблемы перевода / Т. М. Тимошенкова // Вестн. ХНУ им. В. Н. Каразина. – 2010. – № 896. – С. 185–189.
5. Трессидер Дж. Словарь символов / Дж. Трессидер. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 448 с.

А. В. Дыбина

РАЦИОНАЛЬНОСТЬ ПРОТИВ ИНТЕЛЛЕКТА

Рациональный человек – это тот, кто достигает собственных целей в жизни, используя для этого оптимальные способы.

Кейт Станович

В 2002 г. в Торонто (Канада) учёный-когнитивист, психолог Дэниэл Канеман из Принстонского университета получил Нобелевскую премию по экономике за работу, проведённую со своим давним коллегой Амосом Тверски, умершим в 1996 г. Их работа была посвящена вопросам анализа человеческих суждений и процесса принятия решений, а именно, тому, что делает наши мысли и действия рациональными или иррациональными. Они исследовали то, как люди делают выбор и оценивают вероятность тех или иных событий, и выявили типичные ошибки, возникающие при принятии решений. Иными словами, можно говорить о рациональном выборе или принятии рациональных решений.

Выявленные ими ошибки мышления – это не тривиальные ошибки, совершаемые в настольных играх. Быть рациональным означает поставить перед собой адекватные цели, предпринять адекватные действия, соответствующие вашим целям и убеждениям, и придерживаться убеждений, основанных на реальных фактах, то есть убеждений, соответствующих реальному окружению. Это означает достижение своих жизненных целей с помощью самых лучших из возможных средств с минимальными усилиями. Таким образом, нарушение правил мышления, которые анализировались Канеманом и Тверски, влечёт за собой практические последствия: мы менее довольны своей жизнью, чем могли бы.

По иронии, Нобелевская премия была присуждена за исследование когнитивных (то есть познавательных) характеристик, целиком упускаемых из вида большинством широко известных средств оценки умственных способностей, используемых бихевиористской наукой: в качестве тестов на интеллектуальное

развитие (IQ-тесты). И ученые, и непрофессионалы, в основном, сходятся во мнении, что «хорошее мышление» включает разумные суждения и принятие разумных решений – то есть это тип мышления, позволяющий нам достигать своих целей. Однако оценить подобное хорошее (рациональное) мышление с помощью тестов на интеллектуальное развитие попросту невозможно.

Тесты на интеллектуальное развитие оценивают важные вещи, но не оценивают степень рациональности мышления. Это бы не было таким серьезным упущением, если бы интеллект был *непосредственно* связан с рациональным мышлением: интеллект, в лучшем случае, слабо связан с рациональным мышлением, а некоторые навыки рационального мышления и вовсе не зависят от степени интеллектуального развития.

Возможно, часть данного внимания к интеллекту необходима, но тенденция игнорировать когнитивные способности, которые являются не менее важными, является неоправданной, поскольку данные способности определяют рациональность мышления и действий.

Противники тестов на интеллектуальное развитие уже давно заметили, что данные тесты не учитывают важные составляющие мышления (в основном, не-когнитивные), такие как социально-эмоциональные способности, эмпатия и коммуникабельность. Но тесты на интеллектуальное развитие являются также чрезвычайно несовершенными в качестве мерил *когнитивного* функционирования, что доказывается простым фактом: многие люди проявляют систематическую неспособность мыслить или вести себя рационально, несмотря на обладание более чем достаточным уровнем интеллектуального развития. По многим причинам слишком высоко ценятся навыки мышления, измеряемые тестами на интеллектуальное развитие, и недооцениваются другие важные когнитивные навыки, такие как способность мыслить рационально.

Психологи изучили основные классы мыслительных ошибок, делающих людей нерациональными. Они изучили тенденции людей давать необоснованные оценки вероятности, проявлять чрезмерную уверенность в суждениях, основанных на знаниях, игнорировать альтернативные предположения, относиться к фактам

с предубеждением на основании своих интересов, менять предпочтения вследствие эффектов фрейминга (в зависимости от формулировки вопроса), придавать большее значение сиюминутной выгоде в ущерб долговременному благополучию, принимать решения на основании, не относящихся к делу, событий, а также многие другие тенденции.

Все данные категории ошибок рационального суждения и принятия решений очень неточно связаны с интеллектом: тесты на интеллектуальное развитие не учитывают индивидуальных различий рационального мышления. Данные тесты оценивают умственные способности, изучаемые уже долгое время, в то время как у психологов лишь недавно появились средства оценки склонности к рациональному или нерациональному мышлению. Тем не менее, последние успехи когнитивистики в сфере рационального мышления говорят о том, что ничто не мешает нам создать тесты на определение уровня развития рационального мышления.

Подобный тест может оказаться крайне полезным. К примеру, необоснованные инвестиционные решения связаны с чрезмерной уверенностью в суждениях, основанных на знаниях, склонностью к логическому обоснованию случайных событий и склонностью подменять мышление аффективной валентностью (эмоциональными реакциями). Ошибки при принятии медицинских и юридических решений также связаны со специфическими склонностями к иррациональному мышлению, изучаемыми психологами.

Существуют стратегии и способы устранения последствий для окружающей среды для ошибок мышления, совершаемых во всех данных сферах. Но важно понимать, что данные мыслительные ошибки больше связаны с рациональностью, чем с интеллектом. Их количество можно было бы сократить, если бы школы, компании и правительство уделяли внимание тем когнитивным способностям, которые не учитываются тестами на интеллектуальное развитие.

Т. М. Евтушенко

НАПРАВЛЕНИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Категоризация действительности происходит при помощи концептов, которые выступают связующими единицами в исследованиях культуры и языка, так как «они принадлежат сознанию, детерминируются культурой и опредмечиваются в языке» [1, с. 9]. В современной лингвистике выделяют три основных направления, или подхода, в понимании концепта: лингвистическое, когнитивное, культурологическое.

В лингвистическом направлении концепт существует для каждого словарного значения и рассматривается как алгебраическое выражение значения. В целом, концепт понимается как весь потенциал значения слова вместе с его коннотативным элементом.

Приверженцы когнитивного подхода относят концепт к явлениям ментального характера, определяя его как глобальную мыслительную единицу, «квант структурированного знания». При когнитивном подходе к исследованию языка опираются не на индивидуальные свидетельства отдельных испытуемых о данной языковой единице, а на опыт всех носителей, закрепленный в языке, а этот опыт проявляется в языковом поведении лексемы, и прежде всего – в ее сочетаемостных свойствах. Важно выявить те содержательные фрагменты лексической единицы, о которых знает интуиция и которые она выводит на поверхность сознания через языковое знание.

Представители третьего подхода при рассмотрении концепта большое внимание уделяют культурологическому аспекту. По их мнению, вся культура понимается как совокупность концептов и отношений между ними. Концепт трактуется ими как основная ячейка культуры в ментальном мире человека. Они убеждены, что при рассмотрении различных сторон концепта внимание должно быть обращено на важность культурной информации, которую он передает. В культурологическом ракурсе особый интерес представляет рассмотрение структуры концепта. Так, Ю. С. Степанов отмечает, что концепт имеет «слоистое» строение; его слои – это «результат, «осадо́к» культурной жизни

разных эпох». К структуре концепта принадлежит как все то, что принадлежит строению понятия, так и то, что «делает его фактом культуры – исходная форма (этимология); сжатая до основных признаков содержания история; современные ассоциации, оценки и т. д.» [2, с. 81]. В структуре концепта выделяются: 1) основной, актуальный признак, в котором концепт выступает как средство общения и взаимопонимания для всех носителей данного языка и культуры; 2) дополнительные, «пассивные» признаки концепта, актуальные для членов отдельных социальных групп; 3) этимологический признак (внутренняя форма), не осознаваемый носителями языка и открываемый только исследователями [там же].

Различные подходы к трактовке термина «концепт» отражают его двустороннюю природу: как значения языкового знака (лингвистическое и культурологическое направления) и как содержательной стороны знака, представленной в ментальности (когнитивное направление). Необходимо заметить, что подобное разделение трактовок понятия «концепт» условно, все вышеприведенные точки зрения связаны между собой, а не противопоставлены друг другу. Так, например, когнитивный и культурологический подходы к пониманию концепта не являются взаимоисключающими: концепт как ментальное образование в сознании человека есть выход на концептосферу социума, то есть в конечном результате на культуру, а концепт как единица культуры есть фиксация коллективного опыта, который становится достоянием каждого человека. Другими словами, эти два подхода различаются векторами по отношению к носителю языка: когнитивный подход к концепту предполагает направление от индивидуального сознания к культуре, а культурологический подход – направление от культуры к индивидуальному сознанию.

Литература

1. Карасик В. И. Языковой круг: личность, концепты, дискурс / В. И. Карасик. – Волгоград : Перемена, 2002. – 477 с.
2. Степанов Ю. С. Константы: Словарь русской культуры / Ю. С. Степанов – М. : Школа «Языки русской культуры», 1997. – 824 с.

Н. И. Закриничная

ЭКСПРЕССИВНОСТЬ РАЗГОВОРНОЙ РЕЧИ

Разговорная речь – функциональный стиль речи, который служит для неформального общения, когда автор делится с окружающими своими мыслями или чувствами, обменивается информацией по бытовым вопросам в неофициальной обстановке.

Для разговорного стиля характерны эмоциональность, образность, конкретность, простота речи. Непринуждённая обстановка общения обуславливает большую свободу в выборе эмоциональных слов и выражений: шире употребляются слова разговорные, просторечные и жаргонные.

Так называемая разговорная лексика выделяется на фоне межстилевой лексики, которая является нейтральной в экспрессивно-стилистическом отношении. Разговорная лексика делится на 3 группы слов с ограниченной или неограниченной сферой употребления:

1. Разговорные слова неограниченного употребления (например литературно-разговорные), которые представляют разновидность литературного языка.

Эта группа представляет собой центр речи, является подвидом литературного языка и имеет свои функционально обусловленные нормы. Эти слова используются во многих сферах общения людей.

2. Разговорные слова с некоторой ограниченной сферой употребления (например разговорно-терминологические, диалектные), которые распространены в пределах одной местности или в кругу людей, объединённых общей профессией или интересами, не ставшие общеупотребительными и не нарушающие норм языка.

Лексика этой группы находится на некотором удалении от слов неограниченного употребления, но среди них уже гораздо больше слов со сниженным значением. Они нередко могут обладать ярко выраженной стилистической окраской.

3. Разговорные слова с явно ограниченной сферой употребления и резко отличающиеся от норм литературного языка (например просторечные).

Данная третья группа образует внелитературную разговорную лексику, присущую устной форме общения. Это слова, которые по своей семантике и дополнительной экспрессивно-стилистической оценочной сущности еще более снижены.

На формирование языковых особенностей влияет также и обстановка, в которой происходит коммуникация, жесты, интонация собеседника.

Выделяют факторы, способствующие реализации разговорной речи в языке. К наиболее важным можно отнести следующие: устная форма речи, минимальная подготовленность, неофициальность общения, зачастую бытовая тематика. Эта лексика, иногда насыщенная просторечиями, сильно отличается от литературного языка своей эмоциональностью, экспрессивностью и стилистической окрашенностью.

Экспрессивность присуща также и для сленга немецкоязычной молодежной культуры. Желая быть современными, молодые люди начинают употреблять эмоционально окрашенные слова и выражения, отличающиеся от общепринятых норм. Это могут быть заимствованные слова, профессионализмы и т. д. Употребление этой лексики молодежью в повседневной жизни способствует их объединению в одну группу и лучшему пониманию друг другом.

Молодые люди более восприимчивы к англо-американским заимствованиям, считая английский язык более привлекательным, более престижным в молодежной среде. Англицизмы вносят новизну, определяют речевой портрет говорящего, но они часто затрудняют понимание.

Задачей экспрессивности в целом со стороны говорящего является привлечение внимания слушающего, усиление или акцентирование высказывания, выражение чувств и эмоций, создание эстетического эффекта.

ПОНЯТИЕ ЭКВИВАЛЕНТНОСТИ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ

Несмотря на то, что уже с момента появления современной науки о переводе в ее рамках стало развиваться множество теорий, все они рано или поздно обращали внимание на проблему эквивалентности. Ее можно назвать центральным понятием теории перевода, хотя оно по-прежнему вызывает различные, а иногда – и диаметрально противоположные, мнения. Согласно наблюдениям Д. Кенни, эквивалентность рассматривают «как необходимое условие перевода, как препятствие для дальнейшего развития переводоведения, или как полезную категорию для описания переводов» (Kenney 2009). Поскольку особое внимание понятию эквивалентности уделяется лингвистическими теориями перевода (которые оказались в опале в 1980-х и 1990-х гг.); и поскольку это понятие подразумевает наличие некоего «стабильного значения», которое непременно должно сохраняться в целевом тексте, – нет ничего странного в том, что «мода на эквивалентность, в рамках теории перевода, весьма изменчива» (там же). Однако с приходом в переводоведение идей постструктуралистов значение перестали считать чем-то стабильным, неизменным и, следовательно, обязательным для передачи в процессе перевода. Таким образом, когда современные теоретики кладут в основу анализа перевода отношения эквивалентности между текстами, они вовсе не имеют в виду объективное, неизменное значение; более того: они признают колоссальную роль, которую играют переводчики в создании и поддержании таких отношений.

По мнению ученых, придающих большое значение рассматриваемому термину, отношения эквивалентности существуют как между текстами, так и между их частями. Во многих случаях, именно это отношение и позволяет считать целевой текст (ЦТ) переводом исходного текста (ИТ). Однако на этом анализ сути понятия не исчерпывается. Так, например, Э. Пим (Pym 1992) указывает на цикличность эквивалентности: перевод определяется через эквивалентность, но и эквивалентность, в свою очередь, определяется через перевод. К сожалению, очень мало

попыток предпринималось для того, чтобы определить эквивалентность в переводе, избегая такой цикличности. Ранние исследователи эквивалентности чаще всего уделяли первоочередное внимание разработке типологий эквивалентности, фокусировались на том уровне (уровне слова, предложения или целого текста), на котором должно происходить достижение эквивалентности, или же на типе значения (денотативное, коннотативное, прагматическое и т.д.), которому отдается предпочтение в конкретных примерах перевода. Исследования же сущности эквивалентности как таковой остаются исключением из правила.

Следуя идеям Коллера (Koller 1989), понятие эквивалентности чаще всего основывают на основании того, что слова ИТ и ТТ, предположительно, относятся к одному объекту реального мира – то есть, говорят о *референтной*, или *денотативной, эквивалентности*. Когда слова ИТ и ТТ вызывают одинаковые или схожие ассоциации в умах носителей двух соответствующих языков, мы говорим о *коннотативной эквивалентности*. Когда слова ИТ и ТТ употребляются в одинаковых или схожих контекстах в соответствующих языках, Коллер (Koller 1989) называет это *текстуально-нормативной эквивалентностью*. Когда слова ИТ и ТТ оказывают одинаковый эффект на своих читателей, мы имеем дело с *прагматической* (Koller 1989) или *динамической* (Nida 1964) *эквивалентностью*. Когда же слова ИТ и ТТ обладают схожими орфографическими или фонологическими характеристиками, речь идет о *формальной эквивалентности*.

М. Бейкер (Baker 1992) расширяет понятие эквивалентности и включает в него схожесть в ИТ и ТТ информационного потока и связующей роли, которую инструменты ИТ и ТТ играют в соответствующих текстах. Эти два фактора вместе она называет *текстуальной эквивалентностью*. А. Ньюман (Newman 1994) подчеркивает, что не все варианты перевода можно применять в любой ситуации, и что переводчики должны решать, каким соображениям следует отдавать пальму первенства в каждом конкретном случае, таким образом, создавая своего рода *функциональную эквивалентность*.

Одна из основных проблем в определении понятия эквивалентности лежит в сложности определения самой ее природы. По мнению Д. Кенни, причина этого лежит в «сложности определения природы языкового значения». Э. Пим весьма изящно уходит от этой проблемы: он рассматривает перевод как транзакцию, а эквивалентность – как меновую стоимость (Pym 1992). Эквивалентность, таким образом, становится предметом переговоров, а одной из сторон последних выступают переводчики. Даже в тех случаях, когда заранее устанавливается приоритет – например, переводчик решает в ЦТ прежде всего воссоздать эффект воздействия на читателя, присущий ИТ (то есть, речь идет о динамической эквивалентности), – перевод все равно сохраняет свойственную ему множественность. Ведь никто не может сказать наверняка, в чем именно состоял (или должен был состоять) производимый текстом эффект, а следовательно, именно переводчику предстоит принять однозначное решение на сей счет – решение вполне субъективное (там же).

Как видим, проблема эквивалентности перевода по-прежнему остается не решенной, а суть данного термина варьируется в зависимости от взглядов того или иного исследователя на задачи перевода, то есть, вполне субъективна.

Литература

1. Baker M. In *Other Words: A Coursebook on Translation*. – London & New York : Routledge, 1992.
2. Kenny D. *Equivalence* // *Routledge Encyclopedia of Translation Studies* / Ed. M. Baker. – London and New York : Routledge, 2009. – P. 96–100.
3. Koller W. *Equivalence in Translation Theory* // *Readings in Translation Theory* / Ed. A. Chesterman. – Helsinki : Oy Finn Lectura Ab., 1989. – P. 99–104.
4. Newman A. *Translation Equivalence: Nature* // *The Encyclopedia of Language and Linguistics* / Eds. R. E. Asher, J. M. Y. Simpson. – Oxford & New York : Pergamon Press, 1994. – P. 694–700.
5. Nida E.A. *Towards a Science of Translating*. – Leiden : E. J. Brill, 1964.
6. Pym A. *The Relations between Translation and Material Text Transfer* // *Target*. – 4/2 (1992). – P. 171–189.

В. В. Колесник

ГРАММАТИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ВЫРАЗИТЕЛЬНОСТИ И ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

М. П. Брандес (2006) определяет изобразительные и выразительные средства как относительно стабильные, значимые для всего общества образные и экспрессивные языковые единицы, имеющие инвариантные значения.

И. В. Арнольд (2002) рассматривает изобразительные средства языка как все виды образного употребления слов или словосочетаний, объединяя все виды переносных наименований общим термином «тропы». Выразительные средства не создают образов, а повышают выразительность речи и усиливают ее эмоциональность за счет особых синтаксических построений (инверсия, риторический вопрос, параллельные конструкции, контраст, парцелляция и т. д.). На основных типах синтаксических стилистических средств имеет смысл остановиться.

Парцелляция – намеренное расчленение единой синтаксической структуры предложения на две и более самостоятельные части. В этом случае придается статус самостоятельного высказывания отдельным членам предложения, вынесенным за рамку или обособленным и выделенным пунктуационно. По мнению К. Г. Крушельницкой (1965), парцелляция привносит элементы спонтанности, естественности, ненарочитости выражения и делает речь живой.

e.g. «I've taught him that. Long ago.» (J. Galsworthy. «The Forsyte Saga»).

Инверсия – нарушение обычного порядка слов в предложении с целью перенесения акцента на элемент (элементы), занимающий необычную позицию в структурной схеме предложения.

e.g. «Hardly any small businesses are successful nowadays...» (Marketing for Success, 2012).

Параллелизм (параллельные конструкции) – использование одной синтаксической структуры в нескольких последовательных отрезках текста.

e.g. «Immature poets imitate;
mature poets steal.» (T. S. Eliot. «Philip Massinger»).

Очень часто синтаксический параллелизм сопровождается лексическими повторами.

e.g. «And the man sat upon the rock, and leaned his head upon his hand, and looked out upon the desolation. . . . And I lay close within shelter of the lilies, and observed the actions of the man. And the man trembled in the solitude; But the night waned, and he sat upon the rock.» (Edgar Allan Poe. «Silence»).

Риторический вопрос – стилистическое средство, рассчитанное на достижение определенного эффекта, а не на получение ответа.

e.g. «If you prick us, do we not bleed, if you tickle us, do we not laugh? If you poison us, do we not die?» (William Shakespeare. «Merchant of Venice»).

Антитеза – противопоставление качеств объектов, явлений, ситуаций.

e.g. «The TV also brought into my life two appealing characters named Laurel and Hardy, whom I found clever and gentle, in contrast to the Three Stooges, who were blatant and violent.» (Steven Martin. «Born Standing Up: A Comic's Life»).

Асиндетон – опущение связующего элемента между частями предложения. Приобретает стилистический эффект в случае, когда эти части предложения (например, главное и придаточное) находятся в отношениях причины и следствия.

e.g. «He didn't say anything. Words were unnecessary and couldn't help.» (B. Smith. «Agony»).

Анафора – повторение каких-либо сходных звуковых элементов в начале смежных ритмических рядов (полустипий, строф, строк).

e.g. «Fog everywhere. Fog up the river, where it flows among green aits and meadows; fog down the river, where it rolls deified among the tiers of shipping and the waterside pollutions of a great (and dirty) city. Fog on the Essex marshes, fog on the Kentish heights. Fog creeping into the cabooses of collier-brigs; fog lying out on the yards and hovering in the rigging of great ships; fog drooping on the gunwales of barges and small boats.» (Charles Dickens. «The Bleak House»).

Совершенно естественно, что в то время как изобразительность реализуется большей частью лексическими средствами, выразительность достигается за счет особого употребления синтаксических структур.

А достижение одновременно выразительности и изобразительности требует использования как лексических, так и грамматических средств. Их выбор, сочетание, аранжировка определяются коммуникативными целями и индивидуальной манерой автора.

Литература

1. Арнольд И. В. Стилистика: Современный английский язык : [учебник для вузов] / Арнольд И. В. – [4-е изд., испр. и доп.]. – М. : Наука, 2006. – 384 с.
2. Ахманова О. С. Словарь лингвистических терминов / О. С. Ахманова. – М. : Наука, 1966. – 486 с.
3. Брандес М. П. Стилистика текста. Теоретич. курс : учебник / М. П. Брандес – [3-е изд., перераб. и доп.] – М. : Прогресс, 2004. – 416 с.
4. Крушельницкая К. Г. К вопросу о смысловом членении предложения / К. Г. Крушельницкая // Вопросы языкознания. – М. : Наука, 1965. – № 5. – С. 82–87.

Содержание

<i>Морозова М. Г.</i> Роль непрерывного образования в формировании гражданской ответственности современной молодежи	15
Секция I. Инновационные подходы к анализу современных проблем образования	18
<i>Белик Ю. Б.</i> Познавательная активность как одно из условий формирования квалифицированного специалиста	18
<i>Глижко Ю. В.</i> Вивчення художньо-історичної літератури у початковій школі	20
<i>Гога Н. П.</i> Проблемы становления профессиональной Я-концепции при обучении студентов по сдвоенной специальности	22
<i>Жерлицына Ю. В.</i> Глобализация как фактор внедрения инноваций в научную деятельность преподавателя и студента	24
<i>Кошкарева Н. А.</i> Организаторская работа тренера спортивных команд в вузе	27
<i>Красуля А. В.</i> Семинары по физическому воспитанию как средство повышения эффективности учебного процесса в вузе	29
<i>Мазена К. Н.</i> Качество профессиональной подготовки специалистов в высшей школе в контексте запросов работодателей	31
<i>Нечитайло И. С.</i> Развитие социологической теории образования как условие эффективности образовательных реформ в современной Украине	34
<i>Подлесный Д. В.</i> Развитие негосударственного сектора отечественной высшей школы в период Революции и Гражданской войны	39
<i>Сахно В. С.</i> Літературна освіта учнів п'ятих класів у контексті проблеми наступності із початковою школою	43
<i>Смолянкина С. В.</i> Интегрированный подход в обучении иностранному языку	45

<i>Черновол А. Н.</i> Внедрение упражнений с фитболом на занятиях по физическому воспитанию в вузе	47
<i>Шкурапет Н. І.</i> Здоров'я як ресурс успішності сучасного учня	49
Секция II. Экономико-правовые аспекты анализа современного общества	57
<i>Астахова Е. В. (мл.)</i> Взаимозависимость образования и уровня бедности населения	57
<i>Дурандіна О. В.</i> Структура ринку побутової техніки й електроніки в Україні: аналіз основних тенденцій	59
<i>Ждан С. О.</i> Сертификация IT-специалистов как один из факторов построения успешной карьеры	62
<i>Житомирський Д. В.</i> Необхідність створення умов підготовки майбутніх вчителів до роботи з органами шкільного самоврядування: законодавчий аспект	66
<i>Жуковская Е. В.</i> Динамика конкурентоспособности Украины: институциональный аспект	70
<i>Иванюченко О. В.</i> Способы борьбы с плагиатом в науке	73
Секция III. Социолого-психологические векторы инновационного осмысления социальных процессов	75
<i>Андреева С. Ю.</i> Исследовательские практики в изучении образа женщины-политика	75
<i>Митина А. Н.</i> Воздействие технологий управления персоналом на процесс развития человеческого капитала организации	77
<i>Силка О. И.</i> Профессионально-важные качества человека как предпосылка его успешной реализации в социуме	83
<i>Синицин А. О.</i> Маргінальне суспільство як середовище виховання	88
<i>Фоменко Ю. Ю.</i> Особенности жизненных ценностей и направленности личности работающих мужчин и женщин	90
<i>Шевченко Д. Е.</i> Современные тенденции в стимулировании и мотивировании сотрудников организаций	93

<i>Шульга А. К.</i> Инновации в мотивации персонала как фактор формирования человеческого потенциала организации	97
Секция IV. Современные филологические научные студии	103
<i>Бабак Е. Н. А.</i> Волынский о критической деятельности современников	103
<i>Букиа А. А.</i> Фразеологические единицы с компонентом- зоонимом в современном английском языке как отражение национальной языковой картины мира	106
<i>Дыбина А. В.</i> Рациональность против интеллекта	110
<i>Евтушенко Т. М.</i> Направления концептуальных исследований	113
<i>Закриничная Н. И.</i> Экспрессивность разговорной речи	115
<i>Ивахненко А. А.</i> Понятие эквивалентности: некоторые аспекты	117
<i>Колесник В. В.</i> Грамматические средства выразительности и изобразительности в современном английском языке ...	120

Наукове видання

Дні науки в НУА

**РОЛЬ ОСВІТИ І НАУКИ
У ВИЗНАЧЕННІ ІННОВАЦІЙНИХ
ТЕНДЕНЦІЙ СУЧАСНОСТІ**

**ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ**

12 квітня 2013 року

Відповідальна за випуск *К. Г. Михайльова*
Редактори: *Н. В. Ковшарь, З. М. Москаленко*
Комп'ютерна верстка *І. С. Кордюк*

Підписано до друку 04.04.2013. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 7,21. Обл.-вид. арк. 7,57.
Тираж 300 пр. Зам. № 48/13.

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії.

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.