

ISSN: 2713–2838 (online)



**Наука и практика в образовании:
электронный научный журнал**

**Science and Practice in Education:
Electronic Scientific Journal**

**Том
Vol. 3 № 3 (2022)**

izdanie-nauka.ru

Наука и практика в образовании: электронный научный журнал

Nauka i praktika v obrazovanii: elektronnyi nauchnyi zhurnal

Том 3. № 3. 2022

Журнал основан в 2020 году и является научным рецензируемым изданием, содействующим обсуждению актуальных проблем в сфере образования.

Цель журнала – поддержка единого информационного пространства научных и прикладных исследований в сфере образования, освещение результатов научно-исследовательской, научно-практической и инновационной деятельности, распространение новых идей и опыта образовательной практики.

Научная концепция издания предполагает публикацию материалов по специальностям области науки 5.8. Педагогика (5.8.1.; 5.8.2.; 5.8.3.; 5.8.7.).

К публикации в журнале приглашаются отечественные и зарубежные ученые, преподаватели высших и среднеспециальных учебных заведений, магистранты, аспиранты.

Журнал придерживается стандартов редакционной этики в соответствии с международной практикой редактирования, рецензирования, издания и авторства научных публикаций и рекомендациями Комитета по этике научных публикаций.

Все включенные в журнал статьи прошли научное рецензирование («двойное слепое»).

Электронная версия журнала находится в свободном доступе на сайте <https://izdanie-nauka.ru>

Наименование органа, зарегистрировавшего издание	Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации СМИ ЭЛ № ФС 77 – 78785 от 20.07.2020
Периодичность	5 выпусков в год
Языки	Русский, английский
Префикс DOI	10.54158
ISSN	2713-2838 (online)
Знак информационной продукции	16+
Учредитель	Гам Антон Владимирович
Издатель	Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Многопрофильная Академия непрерывного образования», 644043, г. Омск, ул. Фрунзе, д. 1, корп. 4, оф. 407. Тел./факс: +7 (3812) 66-20-89, https://mano.pro/
Редакция	644043, г. Омск, ул. Фрунзе, д. 1, корп. 4, оф. 407 Тел. +7 (3812) 79-03-19, https://izdanie-nauka.ru Email: redactor@mano.pro
Индексация	Elibrary, Соционет, КиберЛенинка, Google Scholar, Crossref



Attribution
cc by

Материалы журнала доступны по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0 Всемирная (CC BY 4.0)

Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal

Nauka i praktika v obrazovanii: elektronnyi nauchnyi zhurnal

Vol. 3. No. 3. 2022

The journal was founded in 2020 and is a scientific peer-reviewed publication that contributes to the discussion of current problems in the field of education.

Electronic Scientific Journal supports a single information space of scientific and applied research in the field of education, highlights the results of scientific research, scientific, practical and innovative activities, disseminates new ideas and experience in educational practice.

The scientific concept of the publication involves the publication of materials in the specialties of the field of science 5.8. Pedagogy (5.8.1.; 5.8.2.; 5.8.3.; 5.8.7.).

The Journal invites for publication the Russian and foreign scientists, teachers of higher and secondary specialized educational institutions, undergraduates, graduate students.

The journal adheres to standards of editorial ethics in accordance with the international practice of editing, reviewing, publishing and authoring scientific publications and the recommendations of the Committee on the Ethics of Scientific Publications.

The journal conducts a double-blind peer review of manuscripts received.

The magazine is publicly available on the Internet information and telecommunications network on the website <http://izdanie-nauka.ru>

Mass Media Registration Certificate	The journal is registered with the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology, and Mass Media. Certificate on registration of mass media EL No. FS 77 - 78785 of 20.07.2020
Frequency	5 times a year
Languages	English, Russian
DOI Prefix	10.54158
ISSN	2713-2838 (online)
Information product mark	16+
Founder	Anton V. Gam
Publisher	Multidisciplinary Academy of Continuing Education, 1 bld. 4 Frunze Str., Off. 407, Omsk 644043, Russia Phone number: +7 (3812) 66-20-89 https://mano.pro/
Editorial Office	1 bld. 4 Frunze Str., Off. 407, Omsk 644043, Russia Phone number: +7 (3812) 79-03-19, https://izdanie-nauka.ru Email: redactor@mano.pro
Indexation	Elibrary, Socionet, Cyberleninka, Google Scholar, Crossref



All the materials of the "Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal" are available under Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

РЕДАКЦИЯ

Гам Владимир Иванович – главный редактор, д-р пед. наук, академик РАЕ, проф., Заслуженный учитель РФ, ректор АНПОО «Многопрофильная академия непрерывного образования»;

Михайлова Валерия Евгеньевна – научный редактор, канд. пед. наук;

Гам Антон Владимирович – технический редактор.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Гам Владимир Иванович, д-р пед. наук, академик РАЕ, проф., Заслуженный учитель РФ, ректор, АНПОО «Многопрофильная академия непрерывного образования» (г. Омск, Россия)

Вишняков Игорь Августович, д-р. псих. наук., проф., заведующий кафедрой практической психологии, ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет» (г. Омск, Россия)

Дубенский Юрий Петрович, д-р пед. наук, проф. кафедры социальной работы, педагогики и психологии, ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (г. Омск, Россия)

Исаева Татьяна Евгеньевна, д-р пед. наук, проф., зав. кафедрой «Иностранные языки», ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения» (г. Ростов-на-Дону, Россия)

Матюшенко Светлана Владимировна, д-р пед. наук, доцент, старший преподаватель кафедры уголовного процесса, Омская академия МВД России (г. Омск, Россия)

Михайлова Валерия Евгеньевна, канд. пед. наук, начальник отдела научно-методического сопровождения, АНПОО «Многопрофильная академия непрерывного образования», (г. Омск, Россия)

Насырова Эльмира Фанилевна, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры «Педагогики профессионального и дополнительного образования», Сургутский государственный университет (г. Сургут, Россия)

Парц Ольга Степановна, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры педагогики, ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет» (г. Омск, Россия)

Петрусевич Аркадий Аркадьевич, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры педагогики, ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет» (г. Омск, Россия)

Прикот Олег Георгиевич, д-р пед. наук., проф., проф. департамента государственного администрирования, ФГАОУ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Санкт-Петербург, Россия)

Самсонова Надежда Владиславовна, д-р пед. наук., проф., проф. кафедры теории и методики физической культуры и спорта института рекреации, туризма и физической культуры, Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (г. Калининград, Россия)

Шарапов Шавкатджон Ахмадович, д-р пед. наук, проф., директор Научно-исследовательского института педагогических наук, Худжандский государственный университет имени академика Бободжона Гафурова (г. Худжанд, Республика Таджикистан)

EDITORS

Vladimir I. Gam – Editor-in-Chief, Dr. Sci. (Pedagogy), Academician of the Russian Academy of Natural Sciences, Prof., Honored Teacher of the Russian Federation, Rector of Multidisciplinary Academy of Continuing Education;

Valeriia E. Mikhailova – Scientific Editor, Cand. Sci. (Pedagogy);

Anton V. Gam – Layout Editor.

EDITORIAL BOARD

Vladimir I. Gam (Editor-in-Chief), Dr. Sci. (Pedagogy), Academician of the Russian Academy of Natural Sciences, Prof., Honored Teacher of the Russian Federation, Rector, Multidisciplinary Academy of Continuing Education (Omsk, Russia)

Igor A. Vishniakov, Dr. Sci. (Psychology), Prof., Head of the Department of Practical psychology, Omsk State Pedagogical University (Omsk, Russia)

Iurii P. Dubenskii, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Prof. of the Department of Social Work, Pedagogy and Psychology, Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Tatiana E. Isaeva, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Head of Foreign Languages Department, Rostov State Transport University (Rostov-on-Don, Russia)

Svetlana V. Matiushenko, Dr. Sci. (Pedagogy), Associate professor, Senior Lecturer of the Department of Criminal Procedure, Omsk Academy of the Ministry of the Interior of Russia (Omsk, Russia)

Valeriia E. Mikhailova, Cand. Sci. (Pedagogy), Head of the Chair of Scientific and Methodological Support, Multidisciplinary Academy of Continuing Education (Omsk, Russia)

Ehlmira F. Nasyrova, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Prof. of the Department of Pedagogy, Professional and Extracurricular Education, Surgut State University (Surgut, Russia)

Olga S. Parts, Cand. Sci. (Pedagogy), Associate professor, Associate Professor of the Department of Pedagogy, Omsk State Pedagogical University (Omsk, Russia)

Arkady A. Petrusevich, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Prof. of Department of Pedagogy, Omsk State Pedagogical University (Omsk, Russia)

Oleg G. Prikot, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Prof. Department of Public Administration, National Research University “Higher School of Economics” (St. Petersburg, Russia)

Nadezhda V. Samsonova, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Prof. Department of Theory and Methodology of Physical Culture and Sports, Institute of Recreation, Tourism and Physical Culture, Kant Baltic Federal University (Kaliningrad, Russia)

Shavkatdzhon A. Sharapov, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Director of the Research Institute of Pedagogical Sciences, Khujand State University named after academician Bobojon Gafurov (Khujand, Republic of Tajikistan)

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Абросимова М.А.

РЕАЛИЗАЦИЯ ИГРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ..... 144

Грохольская О.Г.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПОКОЛЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НОВЫХ РИСКОВ МИРОВОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ 155

Потепалова Н.В.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ
СЕКРЕТАРСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»)..... 166

Шиничева И.Ю., Костина Л.М.

ОТНОШЕНИЕ ПЕДАГОГОВ И РОДИТЕЛЕЙ К ПРОЕКТНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ..... 187

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Абросимова М.А.

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ..... 199

Васильева Л.И., Титова Л.Н.

ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПРИКЛАДНОЙ
ИНФОРМАТИКИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ 209

Глушневая А.А.

РАЗВИТИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ ГРАМОТНОСТИ СТУДЕНТОВ
МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ..... 220

МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

Склепович М.В., Ульяницкая О.В., Склепович К.З.

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ 228

Ульяницкая О.В., Баскаков Я.А.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ 242

CONTENTS

GENERAL EDUCATION

<i>M. A. Abrosimova</i>	
IMPLEMENTATION OF GAME TECHNOLOGIES IN A PRESCHOOL INSTITUTION.....	144
<i>O.G. Grokholskaya</i>	
INTERACTION OF GENERATIONS IN THE CONTEXT OF NEW RISKS OF GLOBAL TRANSFORMATION.....	155
<i>N.V. Potepalova</i>	
GAMIFICATION IN EDUCATION (ON THE EXAMPLE OF CREATIVE TASKS OF PRACTICAL WORKS OF THE DISCIPLINE "ORGANIZATION OF SECRETARIAL SERVICES").....	166
<i>I.Yu. Shinicheva, L.M. Kostina</i>	
ATTITUDE OF TEACHERS AND PARENTS TO THE DESIGN AND RESEARCH ACTIVITY OF SCHOOLCHILDREN.....	187

VOCATIONAL EDUCATION

<i>M. A. Abrosimova</i>	
FEATURES OF PERSONALITY-ORIENTED PROFESSIONAL EDUCATION.....	199
<i>L.I. Vasilyeva, L.N. Titova</i>	
FACTORS OF STUDENT LEARNING SUCCESS APPLIED INFORMATICS IN HEALTHCARE	209
<i>A.A. Glushneva</i>	
DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL LITERACY OF MEDICAL COLLEGE STUDENTS.....	220

EDUCATION, ECONOMICS, SOCIETY

<i>M.V. Sklepovich, O.V. Ulyanitskaya, K.Z. Sklepovich</i>	
MANAGING THE STRESS OF EMPLOYEES OF ORGANIZATIONS	228
<i>O.V. Ulyanitskaya, Y.A. Baskakov</i>	
FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY IN THE ORGANIZATION	242

**ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ /
GENERAL EDUCATION**

УДК 373

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_144EDN: [BSVKLK](#)

Научная статья

**Реализация игровых технологий в дошкольном учреждении****М.А. Абросимова***Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина,
г. Нижний Новгород, Россия*✉ mma152nn@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности реализации игровых технологий в дошкольном учреждении. Раскрывается понятие игровых технологий, основы их реализации. Приводятся конкретные примеры проведения игр для детей старшего дошкольного возраста. Игровые технологии позволяют сформировать наблюдательность, внимательность, инициативность, самостоятельность, развивают уверенность в ребенке. Игры воспитывают умение быстро реагировать на ситуацию, развивают смекалку. В процессе игры ребенок учится математическим приемам (складывать, вычитать, делить, умножать), решают логические задачи в соответствии с возрастом. Также реализация игровых технологий нацелена на развитие внимания, памяти, речи, творческих способностей, критического мышления, решение задач нестандартными способами. Игра как органичная форма деятельности ребенка способствует овладению необходимыми навыками для подготовки к школе. Ребенок рассматривается как самостоятельный субъект, который взаимодействует с окружающей средой.

Ключевые слова: игровые технологии, дошкольное учреждение, детский сад, воспитанник, игра.

Для цитирования: Абросимова М.А. Реализация игровых технологий в дошкольном учреждении // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 144-154. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_144

© Абросимова М.А., 2022

Attribution
cc byКонтент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Original article

Implementation of game technologies in a preschool institution

M.A. Abrosimova*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University**Nizhny Novgorod, Russia*✉ mma152nn@mail.ru

Abstract. This article discusses the peculiarities of the implementation of gaming technologies in a preschool institution. The concept of game technologies, the basis for their implementation, is revealed. Specific examples of games are given for older preschool children. Game technologies allow you to form observation, attentiveness, initiative, independence, develop confidence in the child. Games educate the ability to quickly respond to the situation, develop ingenuity. During the game, the child learns mathematical techniques (add, subtract, divide, multiply), solve logical problems in accordance with age. Also, the implementation of game technologies is aimed at developing attention, memory, speech, creative abilities, critical thinking, solving problems in non-standard ways. Playing as an organic form of child activity contributes to mastering the necessary skills to prepare for school. The child is considered as an independent subject that interacts with the environment.

Keywords: game technologies, preschool institution, kindergarten, pupil, game.

For citation: Abrosimova MA. Implementation of game technologies in a preschool institution. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):144-154. (In Russ.).

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_144

Введение

Дошкольный возраст – важный период развития ребенка, поскольку на данном этапе происходит первичная социализация, закладываются основы личности. Наиболее понятной и органичной для воспитанника формой организации его жизнедеятельности является игра, в которой ребенок легко ориентируется и проявляет себя [1]. Поэтому реализация игровых технологий в детском саду является актуальным направлением для реализации [2].

Игровые технологии – это способы и приемы, с помощью которых воспитатель организует жизнедеятельность дошкольников. Реализация игровых технологий – это последовательный, многогранный процесс, включающий несколько этапов (отбор, разработка, подготовка игр, непосредственное осуществление игры и включение в нее каждого ребенка, подведение итогов) [3, с. 55]. В качестве основ реализации игровых технологий выступают

следующие положения: используемые приемы, создающие условия для совместной игровой деятельности должны побуждать ребенка к активной деятельности; для воспроизведения игры используется общее содержание, сюжет и персонажи [4].

Целью игровой технологии при этом выступает создание мотивационной основы для развития навыков и умений деятельности детей в зависимости от уровня их развития [5, с. 63].

Цель статьи заключается в рассмотрении особенностей реализации игровых технологий в дошкольном учреждении.

Материалы и методы

В исследовании использованы взаимодополняющие и обуславливающие друг друга методы: теоретические (систематизация опыта, сравнительно-сопоставительный анализ); эмпирические (изучение результатов деятельности).

Результаты исследования и их обсуждение

Среди исследователей, занимавшихся вопросами развития игровой деятельности детей Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, Н.А. Короткова. Все ученые сходятся во мнении, что игровые технологии применяются с раннего возраста для формирования доверия ребенка и сохранения эмоционального контакта. Важной особенностью игровых технологий по мере роста ребенка становится включение игровых моментов во все виды деятельности. Для детей с 3-х лет возможны игры на восприятие, включение соревновательных моментов.

Игровые технологии используются в двух широких направлениях: для реализации игры как деятельности для ребенка и как средство его воспитания и становления детского коллектива [6, с. 72]. Воспитатель формирует способность ребенка к ролевому поведению.

Игра для ребенка является инструментом, который учит его: выделять какие-либо признаки предметов, характеристики, сравнивать и сопоставлять их, обобщать [7]. Игры воспитывают умение быстро реагировать на ситуацию,

развивают смекалку [8]. Игровые технологии позволяют сформировать наблюдательность, внимательность, инициативность, самостоятельность, развивают уверенность в ребенке [9]. В процессе игры ребенок учится математическим приемам (складывать, вычитать, делить, умножать), решают логические задачи в соответствии с возрастом [10]. Также реализация игровых технологий нацелена на развитие внимания, памяти, речи, творческих способностей, критического мышления, решение задач нестандартными способами.

Реализация игровых технологий основывается на требованиях Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Среди функций игры выделяют: коммуникативная (освоение приемов общения); игротерапевтическая (преодоление трудностей, которые возникают в обычной жизни); диагностическая (проверка наличия отклонений развития от нормы; функция социализации (включение ребенка в отношения с другими детьми, воспитателями, субъектами воспитательного процесса). В процессе игры ребенок знакомится с нормами поведения, с границами других воспитанников, включается в общение и понимает каким образом выстраивать взаимодействие легче.

Игре присущи следующие черты: свобода действий (ребенок сам принимает решение вступать ли ему в ту или иную деятельность, он добровольно принимает это решение); творческий характер деятельности (ребенок может привносить свои идеи, которые не отвергаются воспитателем и другими детьми); положительный эмоциональный настрой (воспитатель организует атмосферу принятия друг друга, даже при условии состязательности момента); соблюдение правил (ребенок должен знать, что в игровой атмосфере есть правила, которых необходимо придерживаться и за нарушение которых могут быть применены соответствующие меры со стороны воспитателя).

Воспитатель погружает детей в искусственно сформированную ситуацию, где решаются задачи разного характера, в том числе и психологические и познавательные [11].

Среди способов построения игры выделяют: имитацию реального предметного действия с помощью игрушек (может быть использовано в раннем и младшем дошкольном возрасте) [12]; ролевое поведение (имитация действий, характерных для конкретного персонажа), (подходит для среднего дошкольного возраста); сложение сюжета (ребенок самостоятельно и с помощью воспитателя выстраивает отдельные элементы сюжета как целостное событие), (старший школьный возраст).

Главное отличие педагогической игры от обычной – наличие четко поставленной цели. Творческая игра имеет определенные законы развития для каждого возраста.

Постепенное усложнение деятельности позволяет пройти путь от предметно-игровых действий до речевых, воображаемых.

Через предметно-игровую среду взрослый определенным образом воздействует на самостоятельность ребенка, на процесс овладения им опытом, получаемом в игре, на уровень его развития. Согласно современным требованиям игровая среда должна быть предметно-насыщенной (иметь необходимое оборудование, материалы и приспособления); трансформируемой (возможность изменения пространственной среды); полифункциональной (необходимо наличие предметов, которые не закрепляет за собой жесткой функции использования, к примеру природные материалы); доступной (игрушки, пособия и материалы предназначенные для детей должны быть в свободном доступе для них); безопасности (обеспечение надежности и безопасности использования предметов, предназначенных для детей).

В игровой форме дети усваивают материал быстрее и проще. К примеру, игра «Важные номера» для детей дошкольного возраста подготовительной группы. Дети делятся на две команды по 5 человек. Каждому из членов

команды необходимо добежать до телефона, набрать «101», сообщить о пожаре, назвать свое имя, фамилию и адрес. Игра продолжается по второму кругу, где ребята набирают номер «102», вызывая полицию, и «103», вызывая скорую помощь.

Воспитатель тем самым организует предметно-пространственную среду, мотивирует и активизирует позицию ребенка.

Игры организуются с предметами, без предметов, используются настольные игры. Реализуются как в помещении, так и на воздухе. Каждая игра развивает игровой опыт: сначала идет развитие и усложнение содержания, затем игровых действий, развитие взаимоотношений с партнером, формирование самостоятельности и творческой позиции. Особенности выбора игры заключаются в следующем. Воспитатель ориентируется на конкретные воспитательные задачи, которые необходимо решить в данный момент и соотносит их с потребностями детей. Воспитатель предлагает ребенку игру, создавая игровую проблему, объясняя игровые задачи и правила, в соответствии с которыми реализуется игра. Игровое оборудование соответствует содержанию игры. Стоит отметить, что ни один ребенок не принуждается к игре, он вступает в процесс добровольно и открыто. При завершении игры воспитатель поощряет своих воспитанников за активное участие и озвучивает каких результатов достигла группа.

Заключение

Итак, опираясь на все вышесказанное, можем сделать вывод о том, что реализуемые в воспитательном процессе игровые технологии нацелены на подготовку ребенка к школе. Таким образом он изучает новые процессы и закрепляет уже знакомые действия. Реализация игровых технологий в дошкольном учреждении позволяет ребенку расширить диапазон своих навыков и умений, научиться взаимодействовать в коллективе и решать возникающие задачи в соответствии с возрастом.

Игровые технологии опираются, главным образом, на принцип активности ребенка, его мотивацию и включенность в игровой процесс, способствуют разностороннему развитию ребенка, его обучению и воспитанию. Игровые технологии позволяют развивать его чувства, фантазию, трудолюбие и много других качеств. Использование игр в воспитательном процессе стимулирует развитие нескольких сфер личности ребенка: потребностно-мотивационную, интеллектуальную, эмоционально-волевою, коммуникативную, нравственную.

Список литературы

1. Булаева М.Н., Лапшова А.В., Петров Ю.Н. Проектное обучение в профессиональных образовательных организациях при управлении корпоративным образованием взрослых // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2015. № 10 (54). С. 220-231. <https://doi.org/10.12731/2218-7405-2015-10-20> EDN: VBLWDV
2. Булаева М.Н., Ваганова О.И., Иляшенко Л.К. Проектирование образовательных технологий при обучении студентов профессиональной образовательной организации // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-3. С. 13-17. EDN: HQXJYY
3. Ваганова О.И., Хижная А.В., Костылева Е.А., Костылев Д.С. Портфолио как инструмент оценки достижений студентов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 4-4. С. 815-817. EDN: VSDHWD
4. Гладков А.В., Ваганова О.И., Прохорова М.П. Современные педагогические технологии как средство повышения учебной мотивации // Балтийский гуманитарный журнал. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 274-276. <https://doi.org/10.26140/bgz3-2019-0801-0072> EDN: ZANZIL
5. Менджеричкая Д.В. Воспитателю о детской игре: пособие для воспитателя дет. сада / под ред. Т.А. Марковой. М.: Просвещение, 1982.

6. Мальцева С.М., Ваганова О.И., Алешугина Е.А. Интегративно-модульный подход к разработке содержания профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-3. С. 172-175. EDN: YSTYEN
7. Лапшова А.В., Колдина М.И. Коммуникативная компетентность педагога: учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: Изд-во Мининского ун-та, 2016. 81 с. EDN: VNCEOZ
8. Лапшова А.В. Перспективы воспитательного процесса в условиях модернизации образования // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2014. № 4. С. 31-35. EDN: SCEXJN
9. Алешугина Е.А., Ваганова О.И., Кутепов М.М. Проектирование индивидуальных траекторий обучения с использованием онлайн-курсов // Балтийский гуманитарный журнал. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 185-187. <https://doi.org/10.26140/bgz3-2019-0801-0047> EDN: XFMRJY
10. Гладков А.В., Кутепов М.М., Трутанова А.В. Разработка фондов оценочных средств в условиях реализации компетентностного подхода // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6, № 3(20). С. 138-141. EDN: ZISRPB
11. Лапшова А.В., Булаева М.Н., Леонова В.Н. Профессиональная подготовка педагогов дошкольного образования // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 59-4. С. 47-50. EDN: XRADCP
12. Булаева М.Н., Лапшова А.В. Содержательные основы профессионального воспитания студентов // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 57-5. С. 30-36. EDN: ZWZUVL

References

1. Bulaeva MN, Lapshova AV, Petrov YuN. Project-based learning in professional educational organizations in the management of corporate adult education. *Russian Journal of Education and Psychology*. 2015;(10):220-231. (In

Russ.). <https://doi.org/10.12731/2218-7405-2015-10-20> EDN: VBLWVDV

2. Bulaeva MN, Vaganova OI, Ilyashenko LK. Designing educational technologies for teaching students of a professional educational organization. *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2019;(63-3):13-17. (In Russ.). EDN: HQXJYY

3. Vaganova OI, Hizhnaya AV, Kostyleva EA, Kostylev DS. Portfolio as a tool for evaluation of student achievement. *International Journal of Applied And Fundamental Research*. 2016. № 4-4. С. 815-817. (In Russ.). EDN: VSDHWD

4. Gladkov AV, Vaganova OI, Prokhorova MP. Modern pedagogical technologies as a means of increasing educational motivation. *Baltic Humanitarian Journal*. 2019;8(1):274-276. (In Russ.). <https://doi.org/10.26140/bgz3-2019-0801-0072> EDN: ZAHZIL

5. Mendzheritskaya DV. *Vospitatelyu o detskoj igre = Educator about children's play*. Markova TA. (ed.) Moscow: Prosveshchenie Publ.; 1982. (In Russ.).

6. Malceva SM, Vaganova OI, Aleshugina EA. Integrated module approach to development of the content of professional education. *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2018;(58-3):172-175. (In Russ.). EDN: YSTYEN

7. Lapshova AV, Koldina MI. *Communicative competence teacher*. Nizhny Novgorod: Minin University Publ.; 2016. 81 p. (In Russ.). EDN: VNCEOZ

8. Lapshova AV. Prospects of the educational process in the modernization of education. *Scientific-Methodological Electronic Journal "Koncept"*. 2014;(4):31 - 35. (In Russ.). EDN: SCEXJN

9. Aleshugina EA, Vaganova OI, Kutepov MM. Designing of individual trajectories of training with the use of online courses. *Baltic Humanitarian Journal*. 2019;8(1):185-187. (In Russ.). <https://doi.org/10.26140/bgz3-2019-0801-0047> EDN: XFMRJY

10. Gladkov AV, Kutepov MM, Trutanova AV. Development of assessment funds in conditions of implementation of the competent. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. 2017;6(3):138-141. (In Russ.). EDN: ZISRPB

11. Lapshova AV, Bulaeva MN, Leonova VN. Teacher of preschool education. *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2018;(59-4):47-50. (In Russ.). EDN: XRADCP

12. Bulaeva MN, Lapshova AV. Substantial foundations of professional education of students. *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2017;(57-5):30-36. (In Russ.). EDN: ZWZUVL

*Статью рекомендовал к публикации научный руководитель
Ваганова О.И., к.п.н., доцент
Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина,
г. Нижний Новгород, Россия*

Информация об авторе:

Абросимова Мария Алексеевна, магистрант, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (603000, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, д. 1, Россия), SPIN-код: 7437-2220, AuthorID: 1124871, email: mma152nn@mail.ru

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 08.04.2022

Одобрена после рецензирования: 16.05.2022

Принята к публикации: 20.05.2022

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

*The article was recommended for publication by the supervisor
Vaganova O.I., Cand. of Sciences in Pedagogy, Ass. prof.
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
Nizhny Novgorod, Russia*

Information about the author:

Maria A. Abrosimova, Master student, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (1 Ulyanov Str., Nizhny Novgorod 603000, Russia), SPIN-код: 7437-2220, AuthorID: 1124871, email: mma152nn@mail.ru

Conflict of interests: The author declares that there is no conflict of interest.

Received: 08.04.2022

Approved after reviewing: 16.05.2022

Accepted for publication: 20.05.2022

The author has read and approved the final manuscript.

УДК 37.01

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_155EDN: [HBOLGO](#)

Научная статья

**Взаимодействие поколений в условиях новых рисков мировой трансформации****О.Г. Грохольская**  *Российская академия образования,**г. Москва, Россия* ol-gleb@mail.ru

Аннотация. Рассмотрен существующий разрыв между молодыми и зрелыми поколениями, связанный с ситуацией глубоких трансформаций, происходящих в мировом сообществе. Автором отмечены возникающие риски, приводящие к разрушению механизма передачи опыта поколений, связанные со сложностью поиска точек сближения молодого и старшего поколения. В статье приводятся размышления о том, как выстроить взаимодействие, обосновать пути и механизмы сближения жизненных интересов и стратегий развития поколений в условиях обновления образования сегодня. Обозначены направления научного поиска в рамках проблемы социального, психологического, цифрового противостояния поколений, в фокусе внимания которых преемственность и культурно-ценностная консолидация представителей разных социальных групп.

Ключевые слова: образование, развитие, мировое сообщество, поколение, противостояние, взаимодействие, механизм передачи опыта, образовательный процесс, сетевое пространство, коммуникация, информация, электронная зависимость, цифровое поколение, контент, личность.

Для цитирования: Грохольская О.Г. Взаимодействие поколений в условиях новых рисков мировой трансформации // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 155-165. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_155

Original article

Interaction of generations in the context of new risks of global transformation**O.G. Grokholskaya**  *Russian Academy of Education,**Moscow, Russia* ol-gleb@mail.ru

Abstract. The current gap between young and mature generations related to the situation of deep transformations taking place in the world community is considered. The author noted the emerging risks leading to the destruction of the mechanism for transferring the experience of generations, associated with the difficulty of finding points of convergence between the younger and older generations.

© Грохольская О.Г., 2022

Attribution
cc byКонтент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

The article provides reflections on how to build interaction, justify the ways and mechanisms of convergence of life interests and generational development strategies in the context of the renewal of education today. The directions of scientific search within the framework of the problem of social, psychological, digital confrontation of generations are identified, the focus of which is continuity and cultural and value consolidation of representatives of different social groups.

Keywords: education, development, world community, generation, confrontation, interaction, mechanism of experience transfer, educational process, network space, communication, information, electronic dependence, digital generation, content, personal.

For citation: Grokholskaya OG. Interaction of generations in the context of new risks of global transformation. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):155-165. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_155

Введение

Проблема взаимодействия поколений, отцов и детей, которая во все времена была достаточно острой и актуальной проблемой, приобретает новое звучание в условиях современных вызовов информационного общества и глобальных трансформаций мирового сообщества. Тревожные сущностные трансформации, связаны с геополитическим противостоянием двух ядерных держав – США и России, с осложнением и, похоже, завершением периода политико-экономического доминирования США и переходом к отношениям стран на основе многополярности мирового сообщества. Стимулирование развязывания войн недружественными странами, поддержка ими преступных режимов радикального толка, продвижение воинствующих сил в нарушение «красных линий» нашей страны, насаждение и поддержка сети спящих ячеек терроризма в соседних странах, поддержка и финансирование сети биологических лабораторий в странах, разрабатывающих смертоносное токсинное оружие и пр. явились главной причиной нынешнего глобального переустройства мира.

Материалы и методы

Анализ научной и методической литературы по проблеме, анализ социокультурного контекста и образовательной практики, обобщение.

Результаты исследования и их обсуждение

Непринятие факта успешности России усиления ее влияния на мировой арене и несогласие с ее возрастающей ролью на мировой арене, побуждает

коллективный Запад откровенно вредить нашей стране, оказывая санкционное давление на нее, направляя на страну потоки лжи и ложных обвинений и, предпринимая в соседних с Россией странах различного рода провокационные шаги экстремистского содержания, которые не способствуют становлению дружеских и партнерских отношений между странами Запада и Россией, способствуют установлению политического и военного их противостояния, а также обостряют обстановку в мире в целом.

Западные «партнеры» на пути сдерживания развития России, развернули глобальную войну в медиополе, понимая, что этим самым они работают и с населением страны сегодня, а главное – с нашим будущим, с нашей молодежью, пытаясь, в числе прочих воздействий, нанести удар по стране изнутри. В результате применения стратегий гибридной войны (информационные атаки, кибертехнологии, открытые акты лести, лжи, обмана, террора, открытого противостояния и угроз и пр.), реализуется главная задача западных служб по отношению к молодому поколению – сыграть на неопытности и тщеславии молодежи, вывести ее из-под влияния старшего поколения и сделать ее более безликой, разрозненной, уязвимой, а значит – более управляемой.

Основной упор в стратегии работы с молодежью изнутри делается на разрыв взаимосвязи молодого и старшего поколений нашей страны через забвение и переписывание истории народа, искажение исторических фактов, принижение чувства патриотизма, через глумление над гуманистическими традициями, верой и миссией русского народа и пр. Становится совершенно очевидным, что в такую стратегию коллективного Запада заложена глубинная «бомба» с далеко идущими последствиями для нашей страны, а именно: направленность на разрушение механизма передачи опыта от старших поколений страны к младшим, с чем напрямую связано образование и воспитание молодежи. Необходимо лишить молодое поколение позитивной картины опыта прошлой истории страны, лишить возможности размышлять

над этим опытом, анализировать и работать с позитивной информацией о стране. И в этом направлении главный удар рассчитан на уничтожение положительного опыта подготовки молодого поколения к жизни, который многие годы успешно развивался в учреждениях образования страны, обеспечивая возможность приоритетной конкуренции России в области образования и других сфер развития общества.

Молодежи во все века было присуще стремление ко всему новому, к ярким картинкам и преобразованиям. Ее во все времена интересовало то, что будоражит эмоции, воображение, что дает, как им кажется, веру в ситуацию успеха, в удачу, дает быстрое получение денег и прибыли. В силу того, что у подростков не хватает знаний и опыта, они принимают свою ложную веру красивым психологически подготовленным контентом за правду, за искреннее желание запада помочь им и, поэтому, с доверием реагируют на яркие картинки и образы, на ложь и «фейки». Этим наиболее широко и пользуются апологеты западных прагматических ценностей.

Кроме того, большинство подростков и молодых людей стремятся показать свою ложную солидарность с такими же, как они, выразить желание «потусоваться» и «похайповать» всем вместе. И большинству из них неважно, под какими лозунгами эти тусовки происходят.

Слабое знание и представление молодежи о некоторых периодах истории своей страны, победоносных фактах патриотизма русского народа, незнание и недооценка важнейших периодов научных открытий, успехов школы и образования страны, достижений развернутого строительства и др., способствует тому, что подростки и молодежь поколения Z, склонны давать в целом неадекватную оценку всего исторического прошлого России, делать ложные выводы и верить, что ничего хорошего и по-настоящему значимого в прошлом ее не было. И в этом вина нашего старшего поколения, поколения политиков и историков, управленцев и педагогов, деятелей культуры и СМИ, которые допустили и недооценили пагубность проникновения в массовое

сознание нашего подрастающего поколения западной идеологии прагматизма.

Почему же Запад достаточно успешен в работе с молодежью? А потому, что изначально они рассматривают нашу молодежь, равно как и молодежь стран бывшего Советского Союза, стран «оранжевых революций», не как важный ресурс, требующий внимания и уважения, а как покупаемый продукт. Обманывая молодых заранее отработанным и приготовленным для них специальным способом, а именно: покупая подростков на красивой упаковке, картинке, которая молодежи нравится, запад работает с поколением молодых как с перспективным потребителем. Наши западные «партнеры» находят, чем завоевать симпатии и лояльность молодежи: мнимая свобода самовыражения, всеобъемлющее братство и толерантность, нескончаемые обещания помощи в получении достойной работы и жилья, быстрого профессионального роста, дешевые продукты и потребительские товары, стильная, брендовая одежда и обувь и пр.

А главная их цель – противопоставить поколения страны, разорвать их взаимосвязь, насытить ложным контентом незрелое сознание молодых людей и, тем самым, «прикормить» их с прицелом на будущее предпочтение западного образа жизни. Когда же старшее поколение нашей страны делает попытки им что-то объяснить, молодые люди, вкусившие информацию медиапространства и доверяющие западным телеграмм-каналам, встречают это с протестом, при этом утверждая, что старшее поколение их на самом деле не понимает.

Как видим, проблема противостояния поколений и ее решение здесь высвечивается еще с одной стороны, со стороны необходимости поиска средств компенсации взаимного непонимания молодых и старших членов общества, поиска механизмов психологического сближения поколений.

Отметим еще важный момент. Под воздействием сетевой реальности высвечивается новая ситуация развития личности подростка, проявляющаяся в изменении высших психических функций (память, мышление, внимание), направленности и механизмов формирования личности, форм

взаимоотношений и коммуникации личности, способов поведения, стратегии деятельности и пр. Данные изменения порождают возникновение новых психологических феноменов: электронной зависимости, многозадачности, приватности и др. Мы наблюдаем тот факт, что подрастающее поколение становится все более электронно-, компьютерно-, Интернет- и мобильно-зависимым [1; 2].

Такая зависимость пугает многих родителей, учителей, общественность и вызывает закономерную тревогу в связи с возникающими дополнительными рисками, связанными с непониманием сути цифрового противостояния «отцов и детей», сложностью поиска точек сближения, нежеланиями и даже невозможностью такого сближения из-за растущей утраты доверия молодых к миру взрослых [3].

Вышеназванные вводные, их можно назвать рисками разрушения связи поколений, позволяют сделать вывод о том, что в результате существования этих рисков возникает реальная проблема социального, психологического, цифрового разрыва молодого и старшего поколений, приводящая к разрушению механизма передачи опыта, механизма преемственности поколений – главного скрепляющего механизма, обеспечивающего стабильное созидательное развитие общества.

Социально-психологическое противостояние молодого и старшего поколения как негативное явление общественной жизни приобретает в последние годы социально-опасные формы. Направлениями исследовательского поиска в рамках обозначенной проблемы социального, психологического, цифрового разрыва молодого и старшего поколений являются: разработка моделей решения задачи преодоления противостояния поколений; исследование гибридных стратегий воздействия на молодое поколение и определение возможностей образования в рамках противостояния последним; проектирование и изучение механизмов реализации перспективных моделей управления образованием с целью преодоления разрыва и

противостояния поколений через расширение сферы возможного для молодежи и старших поколений в соответствии с их потребностями; изучение особенностей и причин разнонаправленности в расстановке жизненных приоритетов младших и старших поколений сегодня, а также обоснование путей и механизмов сближения их жизненных интересов и стратегий; исследование ожиданий разных поколений от образования и возможностей развивающего образования в течение всей жизни человека и пр.

Сегодня, чтобы выстроить взаимодействие молодых и взрослых поколений с позиций созидания, на пути актуализации и восстановления механизма преемственности опыта поколений, нужно осмыслить и заново понять, под каким углом зрения должно идти обновление образования, какие важнейшие аспекты нужно учесть в процессе воспитания, как выстроить эту «педагогику сотрудничества». Важно осмыслить, что происходит в «зоне актуального развития», в «зоне ближайшего развития» обучающегося, как придать образованию характер развивающего и развивающегося [4].

Трансформация образования в направлении развивающего в течение всей жизни человека, а не «обрезающего» образования – это важнейшая стратегическая линия, ведущая к сближению, к пониманию ожиданий и возможностей разных поколений людей. Ведь мы столкнулись сегодня с несоответствием и даже противоречием, с одной стороны – ожиданий субъектов образовательного процесса от системы образования, с другой стороны – возможностей, которыми обладают подрастающие и старшие поколения, поколение Z и учителя, родители, взрослые. Разрешение противоречия видится нами в разработке ключевых методологических акцентов развития личности как высшей ценности, где свободно разворачивается ее природа, ее самость [5; 6], а также в развитии образования и реализации воспитательного потенциала взаимодействующих семьи, школы и социальной среды.

Отличается российское общество в целом и, прежде всего, наше

образование ценностным подходом. Там где западные партнеры неправду сделали принципом жизни, ложь инструментом манипуляции с людьми, там русский человек, условно говоря, задумается над тем, принять это или не принять. У человека русской культуры вызывает отторжение то, что вроде по закону, но не по правде, не по-людски... И в большинстве своем этого не приемлет старшее поколение нашей страны, не верит двойным стандартам и ложно демократическим устоям, толерантным установкам западного общества, не принимает идею бездумного подражания «цивилизованному» Западу.

Заключение

Итак, среди важнейших методологических посылов, играющих важную роль в позитивном обновлении отечественного образования и придающих новый смысл процессу взаимодействия поколений, на наш взгляд, следует выделить с одной стороны – актуализацию и восстановление механизма преемственности опыта поколений, механизма передачи знаний и опыта через выстраивание взаимодействия молодых и взрослых поколений с позиций созидания нового общества; с другой – важность изменения расстановки приоритетов в образовательном процессе, а именно: уход от тезиса «ученик – главное лицо в образовательном процессе», и реализация посылы: «учитель – центральная и авторитетная фигура» в процессе образования личности; с третьей – обновление нравственно-ценностной направленности образовательного процесса как нормы организации окружающего пространства развития личности.

Сегодня важнейшими средствами компенсации негативного опыта являются образование, воспитание, культура. Возможности взаимодействия молодых и старших поколений тоже находятся в этом широком предметном поле – в развивающей личность и развивающемся образовании. Развивающееся образование – это пространство развития возможностей молодых и старших поколений, и нельзя не согласиться со сказанным о том, что «развитие образования, в том числе, за пределами образования – единственное, в чем оно

сегодня может сохраниться» [4].

Несомненно, в рамках реализации ожиданий субъектов образовательного процесса от системы образования и воспитания остается надежда, что слушая правду, а не ложь, видя истинные картины и зная реальную историю страны, политику и идеологию, реальную жизнь страны, определенная часть молодежи поймет, примет и «поумнеет». Воспитывая молодежь, им сегодня надо говорить правду, а не то, что им нравится. Задача старшего поколения – помочь им найти и понять эту правду.

Список литературы

1. Грохольская О.Г. Гуманистическая направленность стратегии развития образования сегодня // Педагогика. 2016. № 8. С. 31-38. EDN: [WYOTYV](#)
2. Грохольская О.Г. Методологические особенности реализации смешанного обучения в обновленном пространстве школы // Педагогика. 2020. № 7. С. 61-66. EDN: [OLGYJS](#)
3. Кудрявцев В. Дети не хотят жить со взрослыми, за которыми нет будущего [Электронный ресурс] // Вести образования. 4 февраля, 2021. URL: https://vogazeta.ru/articles/2021/2/4/CHto_proiskhodit/16368-deti_ne_hotyat_zhit_so_vzroslymi_za_kotorymi_net_buduschego (дата обращения: 08.04.2022).
4. Кудрявцев В. Архимед образования [Электронный ресурс] // Вести образования. 28 ноября, 2020. URL: https://vogazeta.ru/articles/2020/11/28/edpolitics/15794-arhimed_obrazovaniya (дата обращения: 08.04.2022).
5. Грохольская О.Г. Инновационная траектория развития дидактической системы // Педагогика. 2021. Т. 85. № 4. С. 37-46. EDN: [LPRRAI](#)

6. Грохольская О.Г. Методологические акценты обновления дидактической системы гуманистической направленности // Сибирский учитель. 2019. № 1. С. 5-12. EDN: [HVXXRZ](#)

References

1. Grokholskaya O.G. Humanistic orientation of education's development strategy. *Pedagogika*. 2016;(8):31-38. (In Russ.). EDN: [WYOTYV](#)

2. Grokholskaya O.G. Methodological features of the implementation blended learning in the renovated space of the school. *Pedagogika*. 2020;(7):61-66. (In Russ.). EDN: [OLGYJS](#)

3. Kudryavtsev V. Deti ne khotyat zhit' so vzroslymi, za kotorymi net budushchego = Children do not want to live with adults who have no futur. *Vesti obrazovaniya*. February 4 2021. (In Russ.). https://vogazeta.ru/articles/2021/2/4/CHto_proiskhodit/16368-deti_ne_hotyat_zhit_so_vzroslymi_za_kotorymi_net_buduscheg [Accessed 08th April 2022].

4. Kudryavtsev V. Arkhimed obrazovaniya = Archimedes education. *Vesti obrazovaniya*. November 28 2020. (In Russ.). https://vogazeta.ru/articles/2020/11/28/edpolitics/15794-arhimed_obrazovaniya [Accessed 08th April 2022].

5. Grokholskaya O.G. The innovative path of development of the didactic system. *Pedagogika*. 2021;85(4):37-46. (In Russ.). EDN: [LPRRAI](#)

6. Grokholskaya O.G. The methodological focus of the teaching system humanistic orientation. *Siberian Teacher*. 2019;(1):5-12. (In Russ.). EDN: [HVXXRZ](#)

Информация об авторе:

Грохольская Ольга Глебовна, доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент РАО, член Отделения философии образования и теоретической педагогики, Российская академия образования (119121, Россия, г. Москва, ул. Погодинская, д. 8), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0754-8322>, SPIN-код: 3485-7227, AuthorID: 304612, email: ol-bleb@mail.ru

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 08.04.2022

Одобрена после рецензирования: 11.05.2022

Принята к публикации: 25.05.2022

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Olga G. Grokholskaya, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Corresponding Member of RAO, Member of the Department of Philosophy of Education and Theoretical Pedagogy, Russian Academy of Education (8 str. Pogodinskaya, Moscow, 119121, Russia), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0754-8322>, SPIN-код: 3485-7227, AuthorID: 304612, email: ol-gleb@mail.ru

Conflict of interests: The author declares that there is no conflict of interest.

Received: 08.04.2022

Approved after reviewing: 11.05.2022

Accepted for publication: 25.05.2022

The author has read and approved the final manuscript.

УДК 378.147

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_166EDN: [HIUDPQ](#)

Научная статья



Геймификация в образовании (на примере творческих заданий практических работ учебной дисциплины «Организация секретарского обслуживания»)

Н.В. Потепалова  *Самарский государственный институт культуры,
г. Самара, Россия* *natali.potepalova@mail.ru*

Аннотация. В статье дана характеристика геймификации как игровой технологии, направленной на стимулирование активности человека, вовлеченного в рутинные процессы организации жизнедеятельности, показаны ее модификации в быту, обусловленные биогенной потребностью человека в проживании положительных эмоций и производственной сфере. Особое внимание автор уделяет показательным примерам игрового инструментария, закрепившегося в истории отечественной педагогической практики с начала XX века, делает акцент на современных игровых элементах в структуре учебного занятия, способствующих повышению интереса обучающихся к овладению знаниями. В статье описана разработанная автором и апробированная на практике методика проведения практических занятий в рамках бакалаврской учебной дисциплины «Организация секретарского обслуживания». В частности, продемонстрированы варианты творческих заданий практических работ, направленные на смягчение традиционного неигрового процесса формирования профессиональных компетенции у студентов, показана их взаимосвязь с заданиями «серьезного» характера по теме документного и организационного обслуживания деятельности руководителя. Наиболее показательные в этом плане практические работы представлены автором в приложениях к основному тексту статьи.

Ключевые слова: геймификация, образование, преподавание, игровое обучение, практическая работа, творческое задание, секретарское обслуживание.

Для цитирования: Потепалова Н.В. Геймификация в образовании (на примере творческих заданий практических работ учебной дисциплины «организация секретарского обслуживания») // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 166-186. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_166

© Потепалова Н.В., 2022

Attribution
cc byКонтент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Original article

Gamification in education (on the example of creative tasks of practical works of the discipline "Organization of secretarial services")

N.V. Potepalova  
Russian Academy of Education,
Samara, Russia
 natali.potepalova@mail.ru

Abstract. The article characterizes gamification as a gaming technology aimed at stimulating the activity of a person involved in the routine processes of organizing life, shows its modifications in everyday life due to the biogenic need of a person to live positive emotions and the production sphere. The author pays special attention to illustrative examples of game tools that have been entrenched in the history of Russian pedagogical practice since the beginning of the twentieth century, focuses on modern game elements in the structure of the training session that contribute to increasing the interest of students in mastering knowledge. The article describes the methodology developed by the author and tested in practice for conducting practical classes within the framework of the bachelor's academic discipline "Organization of secretarial services". In particular, the variants of creative tasks of practical works aimed at softening the traditional non-gaming process of forming professional competencies among students are demonstrated, their relationship with tasks of a "serious" nature on the topic of documentary and organizational maintenance of the activities of the head is shown. The most revealing practical works in this regard are presented by the author in the appendices to the main text of the article.

Keywords: gamification, education, teaching, game training, practical work, creative assignment, secretarial service.

For citation: Potepalova NV. Gamification in education (on the example of creative tasks of practical works of the discipline "organization of secretarial services"). *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):166-186. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_166

Введение

Геймификация как игровое средство спасения от однообразия жизненного пространства была дана человеку природой еще на этапе формирования одной из сильнейших из потребностей биогенного характера – эмоциональной, заключающейся в преобладании положительных эмоций над отрицательными. Действительно, игровое мышление необходимо нам в повседневной жизни. Оно отвлекает от волокиты будничных дел, доставляет «быстрые углеводы» радости, удовольствия, наслаждения, придает обывательским житейским ситуациям обновление. Подсознательное изменение привычного маршрута из дома на работу и обратно, спонтанная покупка

модного платья, долгожданный отпуск – все это примеры геймификации в обычной домашней жизни.

Позитивно и само определение термина «геймификация» под которым понимается технология включения игровых элементов в ход рабочих процессов и операций в практической, профессиональной деятельности человека с целью мотивации к их дальнейшему качественному выполнению. Яркий пример геймификации на производстве с целью повышения производительности труда – социалистическое соревнование на фабриках и заводах, в которое были вовлечены миллионы советских людей. Оно располагало такими яркими атрибутами двусторонней игры-соревнования как вымпелы, знамена, доски почета и вносило в рутину трудовых будней бригад и цехов азарт спортивной конкуренции. Сегодня в бизнес-среде находят применение похожие игровые техники – премирование сотрудников, вовлеченных монотонные операции, создание таблиц лидеров на основе очков за результативность в выполнении рабочих задач.

Цель геймификации в образовании заключается в смягчении традиционного неигрового процесса формирования системы знаний обучающихся, придания привычному ходу познания эмоциональности, удовольствия, раскованности. Методику применения занимательных упражнений в процессе преподавания разрабатывала прогрессивная педагогическая общественность России в начале XX века. Выдающийся библиограф и общественный деятель Н.В. Чехов видел огромную пользу классного чтения книг, способствующего появлению увлеченности детей к пополнению своего образования. «Для этого следует постараться, чтобы чтение походило на отдых, рекреацию более, чем на уроках» [1, с. 71]. При организации внеклассного чтения он рекомендовал учителю для приближения учеников к книге использовать игру в библиотекарю. «Прием этот – предоставление школьной библиотеки в полное распоряжение учеников. Дети выбирают из своей среды библиотекарю, который должен хранить книги,

выдавать их и вести записи прочитанных каждым учеником книг. Обмен книгами при таком порядке идет иногда даже значительно живее, а неизбежные беседы детей, и друг с другом и с библиотекарем о выборе книг помогают им выработать своего рода общественное мнение класса» [1, с. 78].

Сотрудники кишиневской детской библиотеки не только привлекали детей к сотрудничеству, но и организовывали совместные посещения музеев города. «Весною 1900 г. детей, группами, в 70 – 80 человек, водили пять раз в Земский музей, где заведывающий Ф.Ф. Остерман любезно объяснял им о жизни животного царства. Посещения музея вызвали интерес к животному царству и наши юные читатели начали просить книги о птицах, зверях и о том, что рассказывал Ф.Ф. Остерман. С целью больше познакомить детей с природою, была устроена загородная прогулка (150 детей) с сотрудницами и 4-мя руководителями-естественниками» [2, с. 6]. Возможно, игры детей на свежем воздухе, созерцание чудесного пробуждения всего живого также имели результатом сближение ребенка с книгой.

Театрализованную игру с выразительным громким чтением учениц и дальнейшим обсуждением прочитанных книг в харьковской воскресной женской школе широко практиковала библиограф, педагог-просветитель, основоположница отечественной методики изучения читательских интересов Х.Д. Алчевская. В последующем эти игровые методики стимулирования интереса обучающихся к учебной программе были успешно переняты и апробированы советской системой образования.

Современное образование на уровне начальной, средней и высшей школы оперирует такими инструментами геймификации как ролевая игра, деловая игра, экскурсия, компьютерные игры, мобильные приложения и программы с элементами реальности, способствующие повышению интереса обучающихся к овладению знаниями, и выполняющие развлекательную, релаксационную, эмоциональную, коммуникативную функции. Одним их эффективных игровых элементов мотивации к овладению знаниями является организация учебных

занятий в форме дебатов. Отстаивание собственной позиции, ее аргументирование формирует уверенность в публичных выступлениях, вырабатывает умение принимать решения в группе.

Материалы и методы

В исследовании использованы метод системного подхода, метод анализа литературы по проблеме исследования, метод терминологического анализа основных понятий, библиографический метод, метод наблюдения.

Обзор литературы

Современное педагогическое сообщество проблеме геймификации в образовании уделяет большое внимание, о чем свидетельствует значительное количество публикаций в профессиональной периодике. Научные статьи теоретического характера посвящены осмыслению технологии геймификации в концептуальном плане. В частности, В.В. Артамонова, определяя геймификацию как новый информационный тренд, рассматривает динамику развития теоретических представлений о ней с конца XX века с выделением основных этапов. В работах Н.Н. Коваль, С.В. Титовой и К.В. Чикризовой дается характеристика совокупности современных научных трактовок данной дефиниции, рассматриваются элементы игрового процесса применительно к образовательной среде, позволяющие повышать мотивацию к усвоению учебного материала.

Достаточно объемный пласт публикаций посвящен прикладным аспектам апробации игровых технологий в процесс преподавания различных дисциплин в начальной, средней и высшей школе. Вопросы использования геймификации в обучении иностранным языкам поднимают на страницах профессиональной периодики М.В. Василиженко, Е.А. Коротков, А.Ф. Савина, С.В. Титова, К.В. Чикризова. В частности, А.Ф. Савина рассматривает варианты игровых технологий, сложившихся в практике преподавания английского языка в школе с учетом возраста учащихся, применение которых эффективно используется в части урока, целого урока и внеклассного занятия. К.В. Пермякова,

М.У. Худайбердина, И.А. Смирнова описывают опыт внедрения игровых методов на занятиях по иностранному языку в вузе, анализируют их эффективность для развития у студентов познавательной способности. Авторы делают вывод о том, что «применение игровых технологий делает обучение более привлекательным (увеличивает вовлеченность и мотивированность) и эффективным, учитывает потребности современных студентов, в том числе – склонность к практико-ориентированному обучению и желание получать мгновенную обратную связь за выполнение любого действия» [3, с. 202].

Авторы С.В. Титова и К.В. Чикризова считают, что для «повышения уровня внутренней мотивации и общей удовлетворенности процессом обучения...» [4, с. 143] студентов эффективным может быть использование таких форм «структурной геймификации» как компьютерные игры и мобильные приложения. С.А. Мусанбекова, О.А. Костылева, С.Н. Журавлев, Р.Ж. Ныгызбаева, Г.Н. Иманбаева рассматривают возможность использования игровых элементов в процессе преподавания различных дисциплин студентам медицинских вузов. Отдельные аспекты внедрения геймификации в образовательную среду вуза экономического профиля с целью повышения профессиональной подготовки будущих специалистов поднимают Л.В. Капустина, О.Н. Мартынова.

Результаты исследования и их обсуждение

Вопрос вариативности игрового сопровождения преподавания в вузе может быть рассмотрен на примере материала творческих заданий учебного практикума дисциплины Б1.В.14 «Организация секретарского обслуживания», которая входит в группу вариативных дисциплин бакалавриата направления подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение и читается студентам 4 курса очной формы обучения с целью формирования теоретической базы знаний и практических навыков в области документного и бездокументного обслуживания деятельности руководителя. Освоение учебного материала основано на использовании традиционных аудиторных форм организации

учебного процесса – лекции и практической работы. Практические работы выполняются параллельно с изучением теории, по содержанию носят проблемно-поисковый характер и направлены на формирование закрепленных за дисциплиной профессиональных компетенций.

В организационном плане изначально в сам ход проведения занятий включен игровой компонент. Любая игра – это динамика, движение, развивающаяся постепенно, по нарастающей, достигая в итоге апогея. Технологически полуторочасовое занятие состоит из трех последовательных этапов: статика (10 минут) – сообщение преподавателем темы, цели и хода работы, активная фаза (40 минут) – индивидуальная самостоятельная работа студентов, кульминация (40 минут) – групповое подведение итогов в форме «круглого стола».

Другим игровым элементом, способствующим эмоциональному восприятию учебной информации, следовательно, и глубокому вовлечению студентов в познавательный процесс является цветовое оформление практических работ. Композиционно это находит выражение в выделении текстовых фрагментов (тема, цель, схема работы) разными цветами и шрифтами, визуализации заданий посредством таких видов иллюстрации как фотографии, рисунки, которые сами являются самостоятельным учебным материалом для изучения. Четкое разграничение одного задания от другого яркими образами приводит к достижению более запоминающегося восприятия заложенной в них проблемной ситуации (Приложение А, Б, В, Г для подтверждения).

На привлечение внимания к теме занятия работает не только красочный внешний дизайн практической работы. Провокационность как игровая технология, задействованная в формулировке темы, помогает создать интригу, вызвать удивление, привлечь внимание к занятию. На вызов интереса работают такие заголовки, как «Отпустите меня в Гималаи...» или секретарь уходит в отпуск!!!», «Шеф собрался в отпуск: информационное сопровождение досуга

руководителя», «Новый год в офисе!», «Ноги секретаря – это лицо директора».

Симультантность – еще один игровой прием, использующийся уже в самих заданиях, направленных на просмотр видеороликов на канале Ютуб с дальнейшим ответом студентов на поставленные вопросы по темам: «Бронирование номера в гостинице по телефону», «Штрафы за границей: что должен знать турист», «Выставочная деятельность компании». В результате телевизионными средствами создается эффект присутствия студентов на месте событий. Достоверность и реалистичность ситуации достигается при помощи синтеза языка движущихся изображений со словом, музыкой, шумами (см. Приложение В для подтверждения).

Часть практических работ закрепляет теоретические знания студентов, комбинируя задания неигрового типа с творческими заданиями, в основу которых положен эмоционально-чувственный контекст. Студентам предоставляется возможность при ответах на вопросы психологически расслабиться, проявить фантазию, поиграть с воображением, поделиться впечатлениями, а не представлять выводное знание в виде цепочки строгих логических размышлений. Например, одно из заданий типа «Как я вижу, чувствую», способствующее творческому самовыражению студента направлено на представление образа руководителя своей мечты. Преподаватель дает установку мысленно нарисовать портрет своего «любимого шефа», затем из представленных фотографий известных личностей выбрать ту, в которой наиболее точно будут спроецированы скрытые желания и потребности.

Задача другой практической работы ориентирована на «демонстрацию» студентами праздничного наряда для предстоящего корпоративного торжества также с опорой на предложенные студентам иллюстрации. В итоге в ходе группового обсуждения происходит эмоциональный и увлекательный обмен мнениями, впечатлениями, чувствами, которые вызвало выполнение этих заданий (Приложение А, Г для подтверждения).

В форме игры-дилеммы идет отстаивание своей точки зрения при

выполнении заданий типа «Обсудим ситуацию вместе». Оживленный дискурс по таким вопросам бездокументного обслуживания как отпуск руководителя и секретаря: вместе или врозь, должностной статус гостей, внеслужебные просьбы и поручения шефа прорабатывает реальные ситуации, связанные с профессиональной деятельностью секретаря, также тренирует навыки уверенного поведения студента в группе (Приложение А, В для подтверждения).

Вместе с тем, освоение студентами теоретического материала дисциплины «Организация секретарского обслуживания» в большей степени основано на применении в ходе выполнения практических работ заданий рабочего характера по темам документного и организационного обслуживания деятельности руководителя. Это находит выражение в распределении функции между руководителем, секретарем, заместителями руководителя в подготовке выставочных мероприятий, организации приезда иногородних гостей, разработке алгоритма телефонных переговоров, структуры журнала приема посетителей, составлении аналитического обзора по темам, различных типов деловых писем.

Заключение

Работа секретаря современной организации в области документного и бездокументного обслуживания руководителя сложна и многогранна. От его профессиональных действий во много зависит четкость и эффективность функционирования организации в целом. Секретарь должен уметь грамотно выполнять все виды работ: организационные, хозяйственные, аналитические, быть хорошим психологом и дипломатом. Целью освоения учебной дисциплины Б1.В.14 «Организация секретарского обслуживания» является формирование у студентов теоретической и практической базы знаний о способах организации профессиональной деятельности секретаря с учетом данных видов работ. Применение различных вариантов оригинальных творческих заданий в структуре практических работ, их гармоничное сочетание

с неигровым учебным контекстом обеспечивает увлекательное освоение студентами теоретического материала курса, повышает уровень их профессиональной подготовки.

Список литературы

1. Чехов Н.В. Введение в изучение детской литературы. М.: Типография Т-ва И.Д. Сытина, 1915. 79 с.
2. Зеленко В. К вопросу о руководительстве детским чтением // Новости детской литературы. 1914. № 6 (III). С. 6.
3. Пермякова К.В., Худайбердина М.У., Смирнова И.А. Приемы геймификации на занятиях по иностранному языку // Вестник Череповецкого государственного университета. 2019. № 4. С. 196-202. <https://doi.org/10.23859/1994-0637-2019-4-91-19> EDN: [NHGLFD](#)
4. Титова С.В., Чикризова К.В. Геймификация в обучении иностранным языкам: психолого-дидактический и методический потенциал // Педагогика и психология образования. 2019. № 1. С. 135-152. EDN: [ZCPYJV](#)

References

1. Chekhov NV. *Vvedenie v izuchenie detskoj literatury = Introduction to the Study of Children's Literature*. Moscow: Tipografiya T-va I.D. Sytina Publ.; 1915. 79 p. (In Russ.).
2. Zelenko V. K voprosu o rukovoditel'stve detskim chteniem = To the question of the guidance of children's reading. *Novosti detskoj literatury*. 1914;(6):6. (In Russ.).
3. Permiakova KV, Khudaiberdina MU, Smirnova IA. Gamification methods in foreign language classes. *Cherepovets state university bulletin*. 2019;(4):196-202. (In Russ.). <https://doi.org/10.23859/1994-0637-2019-4-91-19> EDN: [NHGLFD](#)

4. Titova SV, Chikrizova KV. Psychological and didactic potential of gamification integration in foreign language teaching. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2019;(1):135-152. (In Russ.). EDN: [ZCPYJV](#)

Приложение А

**Занятие по дисциплине «Организация секретарского обслуживания» по
расписанию 11 недели четверг (11 ноября 12.20)
Практическая работа № 10**

Тема: Руководитель – секретарь: единая команда



Цель работы – получить представление о психологическом, информационном и организационном взаимодействии руководителя и секретаря.

Схема работы:

1. Распишите обязанности секретаря в области документного и бездокументного обслуживания руководителя в течение рабочего дня, ориентируясь на действия руководителя:

№	Время работы руководителя	Действия руководителя	Действия секретаря
1.	9.00 – 9.45	Прибывает на работу. Вызывает начальников подразделений по срочным текущим вопросам, дает поручения, ведет телефонные переговоры по срочным вопросам.	
2.	9.45 – 10.00	Готовится к проведению оперативного совещания: анализирует информацию, касающуюся вопросов совещания.	
3.	10.00 – 11.00	Проводит оперативное совещание.	
4.	11.00 – 11.15	Личное время.	
	11.15 – 12.30	Принимает сотрудников по срочным текущим вопросам.	
	12.30 – 13.00	Контролирует поручения. Ведет телефонные переговоры. Вызывает сотрудников по оперативным вопросам.	
5.	13.00 – 13.45	Работает с аналитической информацией по вопросам предстоящей командировки.	
6.	13.45 – 14.00	Дает поручения секретарю относительно будущей командировки.	
7.	14.00 – 14.30	Обед	
8.	14.30 – 16.00	Ведет прием сотрудников и внешних посетителей по личным вопросам.	
9.	16.00 – 18.00	Рассматривает поступившую документацию. Уточняет с секретарем и ответственными исполнителями возникающие при анализе документов вопросы.	
10.	18.00 – 18.30	Согласовывает с секретарем план работы на следующий день. Заканчивает рабочий день.	



2. Представьте, что Вы – секретарь. Мысленно нарисуйте образ руководителя своей мечты. Кто это – мужчина или женщина, какого возраста, к какой сфере деятельности принадлежит? Подумайте, какими личными и профессиональными качествами должен обладать Ваш начальник?

Теперь из представленных фотографий известных личностей выберите ту, которая наиболее четко передает образ Вашего руководителя:



Приложение Б

**Занятие по дисциплине «Организация секретарского обслуживания» по
расписанию 14 недели среда (1 декабря 12.20)
Практическая работа № 14**

Тема: «Отпустите меня в Гималаи...» или секретарь уходит в отпуск!!!



Цель работы – получить представление о характере секретарской работы в предотпускной период.

Схема работы:

1. **Обсудим ситуацию вместе.** Сотрудница аппарата управления крупного транспортного предприятия задала вопрос Интернет-сообществу:

Здравствуйте! Я работаю помощником руководителя в коммерческой компании и должна уходить в отпуск только тогда, когда идёт отдыхать сам начальник. Другим сотрудникам компании предоставлено право решения этого вопроса на свое усмотрение. Как бы Вы отреагировали на подобную ситуацию?



Многочисленные мнения пользователей сети свелись к двум противоположным точкам зрения:

<p>* У меня похожая история. Я такой же несчастный придворный Его Величества шефа. Мой уважаемый шеф к тому же привык отдыхать частями: неделю берет перед Новым Годом и неделю после майских праздников. Ужас как дорого, цены на поездки в этот период просто космические.</p>	<p>* Я категорически не понимаю Ваше недовольство! Ненормированный рабочий день, отпуск вместе с руководством – это специфика профессии секретаря. Главное, чтобы человек был порядочный, коллектив хороший. Работа есть работа.</p>

Задание: *впишите свое мнение в левый или правый столбец, исходя из той позиции, которой придерживаетесь Вы в этом вопросе.*

2. Составьте список дел документного и организационного характера, которые должен решить секретарь, уходя в отпуск.

3. Обоснуйте необходимость содержимого «тревожного чемоданчика» секретаря, уезжающего в отпуск:



Ежедневник



Записная книжка с телефонными номерами клиентов, партнеров и нужных лиц



Визитница



Своя память

Приложение В

**Занятие по дисциплине «Организация секретарского обслуживания» по
расписанию 15 недели среда (8 декабря 10.40)
Практическая работа № 15**

Тема: Секретарь встречает гостей: организация приезда партнерской делегации.

Цель работы – получить представление о функциональных обязанностях секретаря по подготовке и организации приема гостей.



Схема работы:

1. Распределите зоны ответственности за этапы подготовки приема гостей между руководителем, заместителями руководителя, секретарем:

Этапы подготовки	Руководитель	Заместители руководителя	Секретарь руководителя
Сбор и анализ информации о гостиницах города.			
Подготовка аналитического обзора об услугах гостиниц города (категория гостиницы, номерной фонд, атрибуты номеров, дополнительные услуги, инфраструктура гостиницы).			
Анализ полученной информации.			
Определение количества гостиничных номеров, их категории исходя из состава прибывающей делегации.			
Бронирование номеров гостиницы и гостиничных услуг.			
Встреча и сопровождение в гостиницу прибывшей делегации.			

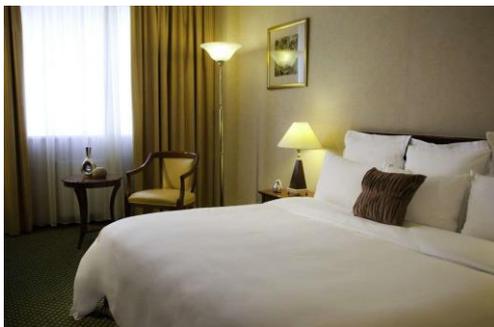
2. Посмотрите видеоролик «Бронирование по телефону» на канале Ютуб.

Вопрос: Какую информацию должен предоставить секретарь в процессе оформления устной заявки на бронирование номера гостиницы?



3. **Обсудим ситуацию вместе.** Региональная коммерческая строительная компания ожидает приезда министерской проверки из Москвы с целью аккредитации деятельности компании. В составе комиссии 8 человек: **председатель комиссии** – Иванов, **члены комиссии**: Петров, Сидорова, Нестерова, Гаврилов, Степанов, Алексеева, Николаев. Предложите свои варианты размещения гостей, исходя из номерного фонда гостиницы.

Номер «ПОЛУЛЮКС»



Уютный однокомнатный номер в стиле ренессанс. В комнате: большая комфортная кровать, письменный стол, журнальный стол, стилизованный торшер, мягкие стулья, шкаф для одежды, мини-бар, круглосуточный wi-fi, телефон, ж/к телевизор, холодильник, кондиционирование. **Комната для гигиены:** компакт, ванна, умывальник, средства гигиены.

Номер «БИЗНЕС ЛЮКС»

Большой двухкомнатный номер в классическом стиле.

Спальня: большая кровать, мягкое кресло, стилизованный торшер, тумба, прикроватные тумбочки, шкаф для одежды, ж/к телевизор, телефон.

Гостиная: мягкий диван, мягкие стулья, рабочий уголок, журнальный столик, чайный столик, холодильник, круглосуточный wi-fi, ж/к телевизор, телефон, кондиционирование, мини-сейф, мини-бар. Комната для гигиены: компакт, ванна, умывальник, средства гигиены.



Номер «ЛЮКС»



Просторный двухкомнатный номер в английском стиле. **Спальня:** большая кровать, мягкий диван, мягкие стулья, тумба, прикроватные тумбочки, шкаф для одежды, стилизованный торшер, ж/к телевизор, телефон. **Гостиная:** секционная мебель, мягкий диван, кожаные стулья, рабочий уголок, журнальный столик, чайный, холодильник, круглосуточный wi-fi, ж/к телевизор, телефон, кондиционирование, мини-сейф, мини-бар. Комната для гигиены: компакт, ванна, умывальник, средства гигиены.

Приложение Г

**Занятие по дисциплине «Организация секретарского обслуживания» по
расписанию 18 недели среда (29 декабря, 12.20)
Практическая работа № 17**

Тема: Новый год в офисе



Цель работы – получить представление о специфике организационной работы секретаря в преддверии Нового года.

Схема работы:

1. Наступающий Новый Год наполняет жизнь коллектива не только ароматным лесным запахом елки, приподнятым настроением, предвкушением любимого с детства праздника. Он вносит в повседневную текущую работу насыщенность итоговыми совещаниями, переговорами. В круговороте этих напряженных мероприятий, непосредственно касающихся руководителя, есть и «добрые» дела шефа, направленные на поддержание командного духа коллектива, сложившихся в нем традиций, укрепление партнерских деловых связей. Аргументируйте важность новогодних дел руководителя и укажите действия секретаря в выполнении этих дел:



Новогоднее поздравление партнеров по телефону

Новогодний визит к партнерам





Поздравление коллектива с наступающим Новым годом



Награждение (премирование) лучших сотрудников организации

Организация новогоднего праздника

2. Распределите зоны ответственности за этапы подготовки новогоднего праздника в офисе между руководителем, заместителями руководителя, секретарем руководителя:



<i>Этапы подготовки</i>	<i>Руководитель</i>	<i>Заместители руководителя</i>	<i>Секретарь руководителя</i>
<i>Сбор информации о предпочтениях и пожеланиях сотрудников о формате новогоднего праздника.</i>			
<i>Определение размеров финансирования новогоднего мероприятия.</i>			
<i>Определение формата новогоднего мероприятия (общий праздник или «островной» по отделам).</i>			
<i>Определение даты и времени проведения мероприятия.</i>			
<i>Создание инициативной группы по организации праздника.</i>			
<i>Контроль за подготовкой мероприятия.</i>			
<i>Покупка новогодних подарков для сотрудников и партнеров.</i>			

3. Секретарь украшает офис...

Рассмотрите варианты эффектных новогодних идей декорирования офиса, которые может использовать секретарь при украшении приемной и кабинета руководителя. Объясните, как в интерьере достигается сочетание элегантности и статуса с торжеством и праздничной атмосферой.



4. Представьте, что Вы – помощник руководителя и отправляетесь на корпоративный праздник – Новогодний бал в шахматном королевстве. Какой из нарядов более достоин Вас, Ваше секретарское Величество?



а



б



в

Информация об авторе:

Потепалова Наталья Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, Самарский государственный институт культуры (443010, г. Самара, ул. Фрунзе, д. 167, Россия), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3370-0559>, SPIN-код: 8012-6644, AuthorID: 960953, email: natali.potepalova@mail.ru

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 05.05.2022

Одобрена после рецензирования: 14.05.2022

Принята к публикации: 20.05.2022

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Natalia V. Potepalova, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Samara State Institute of Culture (167 Frunze Str., Samara 443010, Russia), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3370-0559>, SPIN-код: 8012-6644, AuthorID: 960953, email: natali.potepalova@mail.ru

Conflict of interests: The author declares that there is no conflict of interest.

Received: 05.05.2022

Approved after reviewing: 14.05.2022

Accepted for publication: 20.05.2022

The author has read and approved the final manuscript.

УДК 373.51

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_187EDN: [HTYQFJ](#)

Научная статья



Отношение педагогов и родителей к проектно-исследовательской деятельности школьников

И.Ю. Шиничева^{1,2} ✉, Л.М. Костина³

¹Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Санкт-Петербургский филиал,

²Школа № 375 с углубленным изучением английского языка Красносельского
района Санкт-Петербурга,

³Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
г. Санкт-Петербург, Россия
✉ shinirina@yandex.ru

Аннотация. На современном этапе развития образования существенно возрос интерес к проектно-исследовательской деятельности школьников, как со стороны научного сообщества, так и со стороны педагогов-практиков. Данный факт поставило перед необходимостью изучения отношения к проектной деятельности педагогов и родителей обучающихся. Это и стало целью нашего исследования.

В ходе работы нами были использованы опросные методы. В эмпирическом исследовании приняло участие более 300 респондентов. Полученные данные позволяют говорить о преобладании положительного отношения к проектно-исследовательской деятельности школьников как со стороны педагогов, так и со стороны родителей обучающихся. Выявленные отдельные трудности в обеих группах респондентов требуют дальнейшего изучения и могут стать предметом последующих научных исследований.

Ключевые слова: проектная деятельность, исследовательская деятельность, обучающиеся, педагоги, родители школьников, отношение.

Для цитирования: Шиничева И.Ю., Костина Л.М. Отношение педагогов и родителей к проектно-исследовательской деятельности школьников // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 187-198.
https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_187

© Шиничева И.Ю., Костина Л.М., 2022



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Original article

Attitude of teachers and parents to the design and research activity of schoolchildren

I.Yu. Shinicheva^{1,2} ✉, L.M. Kostina³ 

¹ HSE University – St. Petersburg,

² School No. 375 St. Petersburg,

³ Herzen University

St. Petersburg, Russia

✉ shinirina@yandex.ru

Abstract. At the present stage of development of education, the interest in the design and research activities of schoolchildren has significantly increased, both from the scientific community and from teaching practitioners. This fact made it necessary to study the attitude to the project activities of teachers and parents of students. This was the aim of our study.

In the course of the work, we used survey methods. More than 300 respondents took part in the empirical study. The data obtained allow us to speak about the predominance of a positive attitude towards the design and research activities of schoolchildren, both on the part of teachers and on the part of the parents of students. The identified individual difficulties in both groups of respondents require further study and may be the subject of further scientific research.

Keywords: design detail, research activity, students, teachers, schoolchildren's parents, attitude.

For citation: Shinicheva IYu, Kostina LM. Attitude of teachers and parents to the design and research activity of schoolchildre. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):187-198. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_187

Введение

На современном этапе развития образования школьников ставится задача формирования у них исследовательской компетентности. С введением Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования произошло расширение понятийного поля. В повседневный оборот вошли такие понятия, как исследовательская деятельность, проектная деятельность, исследователь и многие другие. Научное сообщество также обратило внимание на появление новых феноменов в сфере российского образования. Активно стали издаваться научные статьи и монографии, отражающие результаты их изучения. Так, в статье Е.В. Бережновой выделяется отличительный признак человека-исследователя, который заключается в производстве (педагогического) знания [1]. В свою очередь, мы в более ранних работах представили понятие *ученик-исследователь, как субъект*

образования, который в процессе учебной деятельности производит прикладное знание, обладающее субъективной новизной [2].

Литературный обзор. Формирование проектной-исследовательской деятельности обучающихся является предметом научных изысканий довольно давно. Предпосылками можно считать работы М.В. Ломоносова, Ж.Ж. Руссо, К.Д. Ушинского. И более поздние труды отечественных ученых В.И. Андреева, Ю.К. Бабановского, Л.И. Казанцевой, Г.В. Макотровой, В.А. Слостёнина и других.

Однако в последние десятилетия проектно-исследовательская деятельность стала вновь центром внимания ученых. Методологические основы исследовательской деятельности, академическая культура и другие наиболее общие и основополагающие феномены представлены в работах Е.Л. Ерохиной [3], Г.В. Тереховой.

Методы и технологии проектно-исследовательской деятельности освещены в ряде статей. Так, Ю.А. Прытков [4] изучает возможность использования информационных технологий в научной деятельности начинающих исследователей. Г.В. Терехова [5] концентрируется на методике ТРИЗ для формирования методологических аспектов исследовательской деятельности школьников. Библиотека, как средство развития информационной культуры студентов изучается А.А. Федосовой [6]. Е.А. Бырылова в качестве средства развития исследовательской культуры обучающихся рассматривает научную лабораторию [7].

Отдельный кластер работ посвящен развитию проектно-исследовательской деятельности при изучении различных предметов. Так, Н.В. Сторожева раскрывает возможность использования исследовательского подхода при изучении биологии [8]. Л.Г. Пащенко рассматривает организацию исследовательской деятельности в области физической культуры [9]. А.А. Ишкабулов формирует исследовательскую деятельность школьников на уроках географии [10]. Е.И. Мычко и А.В. Сапунов описывают технологии

формирования учебно-исследовательской деятельности учащихся на уроках истории [11].

Таким образом, анализ результатов научных исследований, представленных в настоящее время в работах различных авторов, позволяет говорить о все возрастающем интересе ученых и практиков к различным аспектам проектно-исследовательской деятельности обучающихся.

Материалы и методы

В свете полученных данных теоретического анализа научных источников, возникает закономерный вопрос об отношении субъектов образования к проектно-исследовательской деятельности школьников. Ответ на данной вопрос определил проблему нашего дальнейшего эмпирического исследования.

Цель эмпирического исследования: определить специфику проявления отношения педагогов и родителей к проектной деятельности школьников.

Задачи эмпирического исследования:

1. Определить отношение педагогов образовательных организаций к проектной деятельности школьников.

2. Выявить отношения родителей обучающихся к проектной деятельности школьников.

База исследования: образовательные организации Северо-Западного региона Российской Федерации

Характеристика выборки: в исследовании приняли участие 386 респондент. Из них: 206 педагогов образовательных организаций; 180 родитель обучающихся.

Методы эмпирического исследования:

1. Опросник «Отношение к проектной деятельности педагогов».

2. Опросник «Отношение к проектной деятельности родителей обучающихся»

Результаты исследования и их обсуждение

Остановимся подробнее на результатах изучения отношения педагогов к

проектной деятельности школьников. Результаты представлены на рисунке 1.

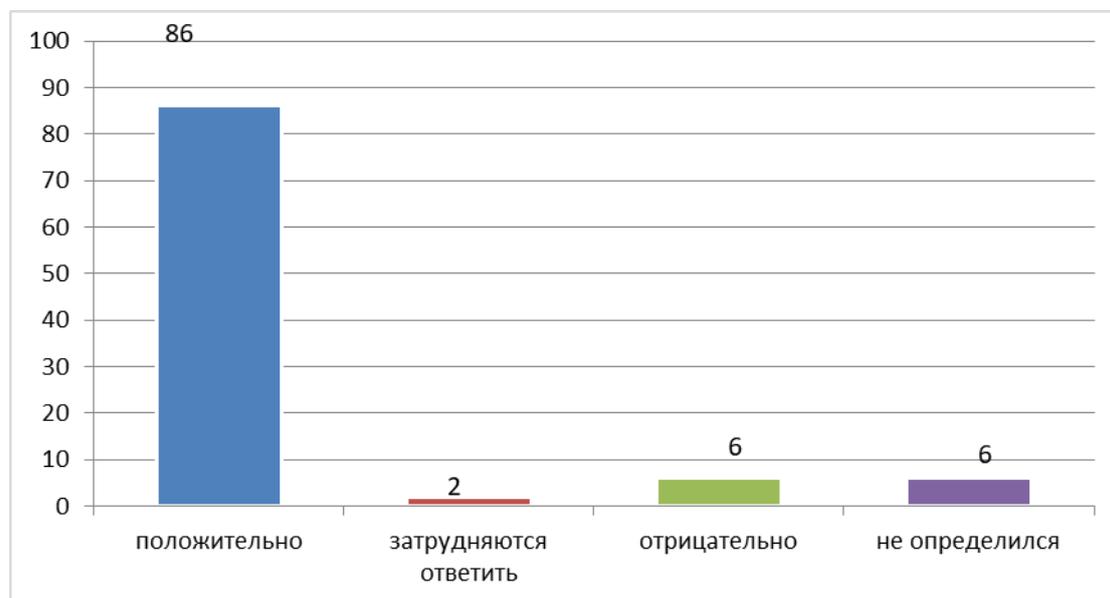


Рис. 1. Результаты изучения отношения педагогов к проектной деятельности школьников

Fig. 1. The results of studying the attitude of teachers to the project activities of schoolchildren

Анализ полученных ответов педагогов показал, что большинство учителей относятся к проектной деятельности школьников положительно и понимают ее смысл и эффективность. Педагоги отмечают роль проектно-исследовательской деятельности в развитии самостоятельности и критичности мышления учащихся, их познавательного интереса и повышения учебной мотивации.

Приведем высказывания педагогов, которые затрудняются обозначить свое отношение к проектной деятельности в школе: идея хорошая, но недостаточно подготовлены учителя, нужен опыт и время.

Отрицательное отношение к проектной деятельности в школе высказала небольшая часть педагогов: пустая трата времени; дети не готовы к такой деятельности, все делают учителя; дополнительная нагрузка на учителей; нет сопровождения и четкой организации проектной деятельности.

Таким образом, результаты исследования показали положительное

отношение к проектной деятельности обучающихся у подавляющего большинства педагогов. Отрицательные ответы были связаны, преимущественно, с высокой профессиональной нагрузкой и низкими навыками руководства и организации нового вида деятельности.

Рассмотрим результаты изучения отношения родителей к проектной деятельности школьников. Результаты представлены на рисунке 2.

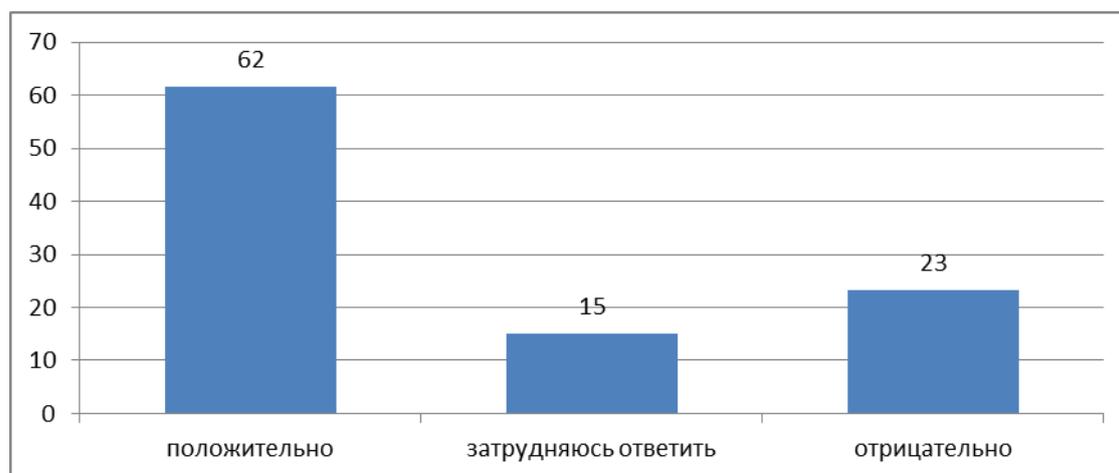


Рис. 2. Результаты изучения отношения родителей к проектной деятельности школьников

Fig. 2. The results of studying the attitude of parents to the project activities of schoolchildren

Положительное отношение родителей к проектной деятельности в школе подтверждается ответами о том, что данная деятельность развивает самостоятельность, расширяет кругозор, развивает исследовательские способности детей, помогает выйти за пределы школьной программы, более глубоко погружает в изучаемую область знаний, учит отбирать и систематизировать информацию, необходимый навык для обучения в вузе. Скорее положительно, если ребенок будет успевать делать уроки и посещать кружки.

Приведем аргументы родителей, которые затрудняются высказать свое отношение к проектной деятельности в школе: не до конца понимают, зачем это нужно и ничего не знают про проектную деятельность; не совсем понятно,

что требуется от ребенка; не понимают долю участия педагога в проектной деятельности и переживают, что им придется сидеть с ребенком, а как делать проект, не знают.

Отрицательное отношение родителей к проектной деятельности в школе связано с загруженностью их детей и непониманием того, что развивает проектная деятельность у выпускников школы. Так же есть мнение некоторых родителей о ненужности такой деятельности, если за нее не ставят оценку. Можно предположить, что для родителей показателем успешности ребенка на сегодняшний день является оценка, а не развитие необходимых навыков для дальнейшей жизни и обучения.

Таким образом, результаты показали преобладание положительного отношения родителей обучающихся к проектной-исследовательской деятельности школьников. Отрицательные ответы, в основном, связаны с недостатком информированности или опыта участия родителей в подобной деятельности.

Заключение

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1. Анализ научных исследований показал наличие возрастающего интереса к проблеме проектно-исследовательской деятельности обучающихся. Данный факт поставил перед необходимостью изучения отношения к проектной деятельности субъектов образования.

2. Результаты изучения отношения педагогов к проектной деятельности школьников показало преобладание преимущественно положительной направленности. Отдельные отрицательные отзывы были связаны с высокой профессиональной нагрузкой педагогов и с проблемами организационного характера.

3. Преимущественно положительное отношение к проектной деятельности обучающихся было выявлено у родителей школьников.

Отдельные отрицательные ответы были связаны с выбором родителей занять своих детей чем-то, на их взгляд, более полезным. Также необходимо отметить наличие у ряда респондентов четкой направленности на высокие отметки по узкому кругу предметов без желания развивать у своих детей какие-бы то ни было исследовательские навыки.

Таким образом, результаты полученного исследования говорят о наличии положительного отношения субъектов образования к реализации проектно-исследовательской деятельности. Данный факт ставит перед необходимостью дальнейшего научного сопровождения проектно-исследовательской деятельности обучающихся и методической поддержки педагогов и родителей школьников.

Список литературы

1. Бережнова Е.В. Культура педагога-исследователя // Вестник "ӨРЛЕУ" – KST. 2013. № 1 (1). С. 10-14. EDN: [XTZXOH](#)
2. Писаренко И., Костина Л., Карпова М., Шиничева И. Культура исследователя в проектной деятельности обучающихся основной школы // Norwegian Journal of development of the International Science. 2021. № 63-2. С. 32-35. <https://doi.org/10.24412/3453-9875-2021-63-2-32-35> EDN: [BBSSCG](#)
3. Ерохина Е.Л. Методологические подходы к обучению субъектов исследовательской деятельности основам академической культуры // Казанский педагогический журнал. 2015. № 4-2 (111). С. 298-301. EDN: [TZZXNT](#)
4. Прытков Ю.А. Использование новых информационных технологий в научной работе начинающих исследователей // Интеграция науки и практики в современных условиях: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., Пятигорск, 19 февраля 2017 г. М.: Перо, 2017. С. 77-81. EDN: [YNECUR](#)
5. Терехова Г.В. Формирование аспектов методологической культуры школьника-исследователя на основе ТРИЗ // Методология педагогики:

актуальные проблемы и перспективы: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Челябинск, 05 февраля 2009 г. Челябинск: Цицеро, 2009. С. 141-142.

6. Федосова А.А. Моделирование процесса развития информационной культуры исследователя в библиотеке учреждения высшего образования // Вестник белорусского государственного университета культуры и искусств. 2020. № 4 (38). С. 153-160. EDN: [XCSJQJ](#)

7. Бырылова Е.А. Студенческая лаборатория как способ формирования культуры исследователя // Подготовка педагогов в контексте инновационных изменений в высшем образовании: сб. статей науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 04 июня 2019 г. СПб.: Астерион, 2019. С. 169-174. EDN: [MHUYLC](#)

8. Сторожева Н.В. Возможности использования исследовательского подхода на уроках биологии при проведении практических работ // Эксперимент и инновации в школе. 2009. № 5. С. 55-57. EDN: [MVSDLJ](#)

9. Пащенко Л.Г. Современные проблемы организации исследовательской деятельности школьников в области физической культуры // Вестник Нижневартковского государственного университета. 2016. № 1. С. 72-80. EDN: [VPZUBH](#)

10. Ишкабулов А.А. Активизация познавательной деятельности и исследовательской культуры на уроках географии по ФГОС ООО // Вестник науки и образования. 2018. № 4. С. 47-51. EDN: [YSJBOJ](#)

11. Мычко Е.И., Сапунов А.В. Технология формирования учебно-исследовательской культуры в сельской школе Калининградской области на уроках истории западной России // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2012. № 5. С. 10-15. EDN: [OYONTZ](#)

References

1. Berezhnova EV. Kul'tura pedagoga-issledovatelya = Culture of the educator-researcher. *Vestnik "ORLEU" - KST*. 2013;(1):10-14. (In Russ.). EDN: [XTZXOH](#)

2. Pisarenko I., Kostina L., Karpova M., Shinicheva I. The culture of the researcher in the project activities of primary school students. *Norwegian Journal of development of the International Science*. 2021;(63-2):32-35. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/3453-9875-2021-63-2-32-35> EDN: [BBSSCG](#)
3. Erokhina EL. Methodological approaches to teaching the basics of the subjects of research activities of academic culture. *Kazan Pedagogical Journal*. 2015;(4-2):298-301. (In Russ.). EDN: [TZZXNT](#)
4. Prytkov YuA. Ispol'zovanie novykh informatsionnykh tekhnologii v nauchnoi rabote nachinayushchikh issledovatelei. = The use of new information technologies in the scientific work of novice researchers. In: *Integratsiya nauki i praktiki v sovremennykh usloviyakh: materialy VIII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. = Integration of science and practice in modern conditions: materials of the VIII Intern. scientific-practical. conf., February 19 2017, Pyatigorsk*. Moscow: Pero Publ.; 2017. p. 77-81. (In Russ.). EDN: [YHECUR](#)
5. Terekhova GV. Formirovanie aspektov metodologicheskoi kul'tury shkol'nika-issledovatelya na osnove TRIZ = Formation of aspects of the methodological culture of a student-researcher based on TRIZ. In: *Metodologiya pedagogiki: aktual'nye problemy i perspektivy: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. = Methodology of Pedagogy: Actual Problems and Prospects: Proceedings of the Intern. scientific-practical. Conf., February 05 2009, Chelyabinsk*. Chelyabinsk: Tsitsero Publ.; 2009. p. 141-142. (In Russ.).
6. Fedosova A. Modeling the development process of a researcher's information culture in the library of a higher education institution. *Bulletin Of The Belarusian State University of Culture and Arts*. 2020;(4):153-160. (In Russ.). EDN: [XCSJQJ](#)
7. Byrylova EA. Studencheskaya laboratoriya kak sposob formirovaniya kul'tury issledovatelya = Student laboratory as a way to form a researcher's culture. In: *Podgotovka pedagogov v kontekste innovatsionnykh izmenenii v vysshem obrazovanii: sb. statei nauch.-prakt. konf. = Training of teachers in the context of*

innovative changes in higher education: sat. articles scientific and practical. conf., June 04 2019, Saint Petersburg, Saint Petersburg: Asterion Publ.; 2019. p. 169-174.

(In Russ.). EDN: [MHUYLC](#)

8. Storozheva NV. Vozможности ispol'zovaniya issledovatel'skogo podkhoda na urokakh biologii pri provedenii prakticheskikh rabot = Possibilities of using the research approach in biology lessons during practical work. *Ekspерiment i innovatsii v shkole*. 2009;(5):55-57. (In Russ.). EDN: [MVSDLJ](#)

9. Paschenko LG. Modern challenges of organizing research activities in the field of physical training and sports among school students. *Bulletin of Nizhnevartovsk State University*. 2016;(1):72-80. (In Russ.). EDN: [VPZUBH](#)

10. Ishkabulov AA. Aktivizatsiya poznavatel'noi deyatel'nosti i issledovatel'skoi kul'tury na urokakh geografii po FGOS OOO = Activation of cognitive activity and research culture in geography lessons according to the Federal State Educational Standard. *Vestnik nauki i obrazovaniya*. 2018;(4):47-51. (In Russ.). EDN: [YSJBOJ](#)

11. Mychko EI, Sapunov AV. Tekhnologiya formirovaniya uchebno-issledovatel'skoi kul'tury v sel'skoi shkole Kaliningradskoi oblasti na urokakh istorii zapadnoi Rossii = The technology of formation of educational and research culture in a rural school of the Kaliningrad region at the lessons of the history of Western Russia. *Vestnik Immanuel Kant Baltic Federal University*. 2012;(5):10-15. (In Russ.). EDN: [OYONTZ](#)

Информация об авторах:

Шиничева Ирина Юрьевна, магистрант 2 курса программы «Управление образованием», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» Санкт-Петербургский филиал (190008, г. Санкт-Петербург, ул. Союза Печатников, д. 1, Россия), заместитель директора, Школа № 375 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (198328, г. Санкт-Петербург, проспект Кузнецова, д. 19, литер А, Россия), email: shinirina@yandex.ru

Костина Любовь Михайловна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры возрастной психологии и педагогики семьи, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (191186, г. Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, 48, Россия), Scopus AuthorID: 7005814805, Researcher ID Web of Science: S-3779-2019, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0472-7640>, SPIN-код: 7362-2483, AuthorID: 541517, email: lumiko@mail.ru

Вклад авторов: Авторы внесли равный вклад в исследовательскую работу.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 21.04.2022

Одобрена после рецензирования: 11.05.2022

Принята к публикации: 26.05.2022

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Irina Yu. Shinicheva, Master Student of the 2nd year, HSE University – St. Petersburg (1 Soyuz Pechatnikov Str., St. Petersburg 190008, Russia), Deputy Director, School No. 375 St. Petersburg (19 letter A Kuznetsova Ave., St. Petersburg 198328, Russia), email: shinirina@yandex.ru

Lyubov M. Kostina, PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Developmental Psychology and Pedagogy of the Family, Herzen University (48 Moiki Nab. of the River, St. Petersburg 191186, Russia), Scopus AuthorID: 7005814805, Researcher ID Web of Science: S-3779-2019, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0472-7640>, SPIN-код: 7362-2483, AuthorID: 541517, email: lumiko@mail.ru

Contribution of the authors: The contribution of the authors is equal.

Conflict of interests: The authors declare that there is no conflict of interest.

Received: 21.04.2022

Approved after reviewing: 11.05.2022

Accepted for publication: 26.05.2022

The authors have read and approved the final manuscript.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ / VOCATIONAL EDUCATION

УДК 378.1

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_199EDN: [ЕКОІРМ](#)

Научная статья



Особенности личностно-ориентированного профессионального образования

М.А. Абросимова*Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина,
г. Нижний Новгород, Россия*✉ mma152nn@mail.ru

Аннотация. В статье раскрываются основные компоненты личностно-ориентированного профессионального образования. Личностно-ориентированное профессиональное образование направлено на обеспечение таких условий, в которых студентам будет комфортно развиваться как в социальной, так и в профессиональной сфере. Личностно-ориентированное профессиональное образование заключается в персонализации педагогического взаимодействия, требующего активного участия от субъектов образовательного процесса. Существует большое количество педагогических технологий, обеспечивающих выполнение данных функций. Чаще всего они основаны на восприятии индивидуальности, самооценности личности. Описаны положения, через которые характеризуется сущность личностно-ориентированного обучения. Проанализированы направления, в которых стоит двигаться для увеличения доли личностно-ориентированной составляющей профессионального образования. Рассмотрены требования, предъявляемые к педагогу при организации личностно-ориентированного обучения. Описаны этапы организации личностно-ориентированного обучения.

Ключевые слова: личностно-ориентированные технологии, профессиональное образование, личность, самостоятельность.

Для цитирования: Абросимова М.А. Особенности личностно-ориентированного профессионального образования // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 199-208. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_199

© Абросимова М.А., 2022

Attribution
cc byКонтент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Original article

Features of personality-oriented professional education

M.A. Abrosimova*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University**Nizhny Novgorod, Russia*✉ mmal52nn@mail.ru

Abstract. The article reveals the main components of student-centered professional education. Student-centered vocational education is aimed at providing such conditions in which students will be comfortable developing both in the social and professional spheres. Student-centered professional education consists in the personalization of pedagogical interaction, which requires active participation from the subjects of the educational process. There are a large number of pedagogical technologies that provide the performance of these functions. Most often they are based on the perception of individuality, self-worth of the individual. The provisions are described through which the essence of personality-oriented learning is characterized. The directions in which it is worth moving to increase the share of the personality-oriented component of vocational education are analyzed. The requirements for the teacher in the organization of student-centered learning are considered. The stages of organization of personality-oriented learning are described.

Keywords: personality-oriented technologies, professional education, personality, independence.

For citation: Abrosimova MA. Features of personality-oriented professional education. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):199-208. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_199

Введение

Центральным компонентом личностно-ориентированного профессионального образования является профессиональное развитие личности в процессе обучения. Студенты должны освоить профессию, сформировать навыки, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности. Личностно-ориентированное профессиональное образование понимается как особый вид образования, когда основным элементом образовательного процесса является взаимодействие педагогов и студентов [1]. Рассматриваемое профессиональное образование предполагает формирование условий, направленных на развитие у студентов навыков к самообразованию, самореализации. Высокие результаты профессионального образования зависят от вовлеченности студентов в процесс обучения. Когда обучающиеся самостоятельно добывают знания, а не пользуются ими в готовом виде, эффект

от образовательного процесса заметно возрастает. Для овладения профессиональными знаниями и умениями студентам важно принимать активное участие в образовательной деятельности.

Материалы и методы

В исследовании использованы взаимодополняющие и обуславливающие друг друга методы: теоретические (систематизация опыта, сравнительно-сопоставительный анализ); эмпирические (изучение результатов деятельности).

Результаты исследования и их обсуждение

Идеи, лежащие в основе лично-ориентированного профессионального образования описаны в трудах таких педагогов и ученых В.А. Слостенина, М.А. Викулиной, Павловой О.Ю., Тихоновой Т.М. Лично-ориентированное профессиональное образование направлено на обеспечение таких условий, в которых студентам будет комфортно развиваться как в социальной, так и в профессиональной сфере. Цели профессионального образования формируются в соответствии с конкретной моделью будущего профессионала. Ключевым фактором лично-ориентированного обучения выступает опыт обучающихся в процессе теоретической и практической подготовки. Студенты, взаимодействуя друг с другом, приобретают умения и навыки своих сверстников.

Сущность лично-ориентированного обучения можно рассматривать через следующие положения.

– лично-ориентированное и профессиональное развитие студентов рассматривается как приоритетная цель на всех этапах профессионального процесса обучения. В соответствии с данным положением студентам необходимо активно участвовать в образовательном процессе;

– основными показателями профессионального развития выступают критерии лично-ориентированного и профессионального роста. Для грамотной оценки данных показателей необходимо проводить мониторинг профессионального развития студентов [2];

– психолого-педагогическую единицу профессионального образования составляет учебно-профессиональная ситуация, моделирующая элементы профессионального образовательного процесса;

– социально-профессиональные качества педагогов интегрируются в методы обучения, становятся показателями профессионального становления студентов.

Исходя из описанных выше положений, можно сделать вывод о том, что личностно-ориентированное профессиональное образование сочетает в себе принципы гуманистического направления [3]. В этом смысле стоит заметить, что в основе лежит развитие личности. Рассматриваемая система профессионального образования является инновационной по сравнению с традиционными подходами к образованию.

Для увеличения доли личностно-ориентированной составляющей профессионального образования необходимо ориентироваться на следующие направления:

– увеличивать количество специальных курсов, направленных на развитие профессионально важных навыков. В качестве профессионально значимых качеств можно выделить ответственность, способность к динамично меняющимся условиям, инициативность, творческое мышление, активность студентов [4];

– использование в процессе обучения разнообразных гуманитарных ценностей, способствующих развитию у студентов уважительного отношения к себе и окружающим. Это важно при формировании собственной образовательной траектории для освоения будущей профессии;

– учет при разработке образовательных программ особенностей рынка труда и требований работодателей. Это позволит адаптировать учебные планы под популярные требования;

– использование в процессе обучения опыта обучающихся, под которым понимается система социальных, личностных и учебно-профессиональных ситуаций, направленных на реализацию образовательной функции [5].

На данном этапе развития системы образования современному специалисту важно обладать такими качествами как ответственность, работоспособность, профессиональная самостоятельность, инициативность, творческая активность. Для этого в профессиональном образовании и используется личностно-ориентированный подход.

Личностно-ориентированное профессиональное образование заключается в персонализации педагогического взаимодействия, требующего активного участия от субъектов образовательного процесса [6]. Существует большое количество педагогических технологий, обеспечивающих выполнение данных функций. Чаще всего они основаны на восприятии индивидуальности, самооценности личности. Как уже было отмечено ранее, важнейшей целью личностно-ориентированного профессионального образования является удовлетворение запросов личности, развитие собственного Я, самоопределение, самостоятельность, создание условий для самореализации [7].

Использование личностно-ориентированного обучения требует от педагогов:

- организации взаимодействия;
- использование информационных технологий;
- реализация профессионального самообразования студентов;
- организации познавательной деятельности студентов, способствующей развитию мышления;
- погружение студентов в творческую среду, где они могли бы не только решать профессиональные задачи, но и создавать собственные.

Одним из достоинств личностно-ориентированного обучения является возможность адаптации содержания, инструментов и темпа обучения под конкретные особенности студента [8]. Индивидуальный подход к студенту

позволяет педагогу в процессе обучения взаимодействовать с отдельными обучающимися. При таком обучении преподаватель внедряет психолого-педагогические, организационно-управленческие мероприятия, обеспечивающие индивидуализацию обучения.

При реализации личностно-ориентированного обучения перед педагогом стоит цель сохранить и организовать условия для дальнейшего развития студента, его личностных способностей. Педагогу важно улучшать образовательную мотивацию студентов и развивать познавательные интересы. Отдельное внимание уделяется развитию таких личностных качеств как самостоятельность, трудолюбие, творчество.

Педагоги нередко в своей практике используют личностно-ориентированные педагогические технологии. Они имеют ряд особенностей:

- благодаря личностно-ориентированным технологиям у студентов формируется адекватная самооценка;
- самостоятельный выбор студентов касательно формы, содержания и темпов обучения;
- с помощью элементов личностно-ориентированных технологий у конкретных студентов преодолеваются индивидуальные недостатки в знаниях, умениях и навыках;
- формулируются факторы, обуславливающие неуспеваемость студентов (какие-либо пробелы в знаниях, уменьшение работоспособности на занятиях);
- оптимизация образовательного процесса применительно к способным студентам.

Личностно-ориентированное профессиональное образование предполагает организацию образовательного процесса, который включает в себя несколько этапов. Во-первых, ориентационный этап, когда педагогу необходимо договориться с обучающимися о содержании процесса обучения, результатах их деятельности. Каждому студенту предоставляется право самостоятельно выбирать темп своего обучения. Второй этап –

подготовительный. На этом этапе педагог должен обеспечить мотивацию студентов. Педагог на своем профессиональном опыте объясняет студентам основные преимущества обучения. Третьим этапом является основной этап. Здесь происходит освоение знаний и умений. Учебную информацию необходимо преподносить четко и с опорой на практические знания. На этом этапе можно предложить студентам самостоятельно выполнить задания для самопроверки. Основопологающим принципом является добывание знаний самостоятельно. Итоговый этап предполагает оценку лучших работ.

Заключение

Таким образом, личностно-ориентированное профессиональное образование представляет обучение, центральным элементом которого выступает личность студента, его самооценку, собственный опыт. Для реализации эффективного образовательного процесса необходимо активное участие субъектов учебного процесса. Поскольку основной формой обучения в высших учебных заведениях является лекция, то педагогу необходимо сконцентрировать внимание на том, как будущие профессионалы усвоили учебный материал. В таких условиях студенты имеют возможность творчески мыслить, проявлять инициативу, а не только принимать готовую информацию. Деятельность преподавателя направлена не на получение готовых знаний, сколько на развитие способностей самостоятельно добывать информацию, прививает привычку к рассуждениям.

Список литературы

1. Мусина Л.М. Личностно-ориентированные подходы в обучении // Педагогическая наука и практика. 2021. № 2 (32). С. 37-42. EDN: [BVWVXW](#)
2. Горбунова Н.В. Личностно-ориентированный подход к реализации профессионального образования в условиях становления инновационной образовательной парадигмы // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-2. С. 80-82. EDN: [HMRGEL](#)

3. Манжуева Н.Ф. Особенности личностно-ориентированного подхода при формировании культурно-досуговых компетенций специалистов социально-культурной деятельности в системе дополнительного профессионального образования // Гуманитарное пространство. 2021. Т. 10. № 5. С. 620-626. <https://doi.org/10.24412/2226-0773-10-5-620-626> EDN: [JXXXRG](#)

4. Архипова Н.А., Евдокимова Н.Н., Рудина Т.В. Личностно-ориентированная направленность дистанционного обучения в вузе // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2021. Т. 23. № 78. С. 3-6. <https://doi.org/10.37313/2413-9645-2021-23-78-3-6> EDN: [THILBD](#)

5. Дмитренко Т.А. Личностно-ориентированные технологии обучения в системе высшего языкового образования в условиях его цифровизации // Наука и школа. 2021. № 6. С. 173-183. <https://doi.org/10.31862/1819-463X-2021-6-173-183> EDN: [DIQXBV](#)

6. Олехов А.А. Влияние личностно-ориентированного подхода в обучении на формирование познавательных умений учащихся в дополнительном образовании // Вестник пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 3. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 1. С. 117-122. <https://doi.org/10.24411/2308-7226-2020-10016> EDN: [IWOJNI](#)

7. Абдыгазиева Н.К., Жолдошалиева Ж.Э. Роль личностно-ориентированного подхода в обучении // Бюллетень науки и практики. 2021. Т. 7. № 3. С. 293-296. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/64/35> EDN: [TEGHRA](#)

8. Магомедов Г.М., Гамзаева М.В. Преподаватель в системе личностно-ориентированного образования // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 2 (81). С. 176-178. <https://doi.org/10.24411/1991-5497-2020-00251> EDN: [VVJAWM](#)

References

1. Musina LM. Personality-oriented approaches to learning. *Pedagogicheskaya nauka i praktika*. 2021;(2):37-42. (In Russ.). EDN: [BVVXW](#)
2. Gorbunova NV. Personal-oriented approach to realization of vocational education in conditions of formation of innovative educational paradigm. *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2020;(68-2):80-82. (In Russ.). EDN: [HMRGEL](#)
3. Manzhueva N.F. Features of the personality-oriented approach in the formation of cultural and leisure competencies of specialists in socio-cultural activities in the system of additional professional education. *Humanity Space*. 2021;10(5):620-626. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2226-0773-10-5-620-626> EDN: [JXXXRG](#)
4. Arkhipova NA, Evdokimova NN, Rudina TV. Personal-oriented orientation of distance learning in higher education institutions. *Izvestiya of the Samara Russian Academy of Sciences scientific center. Social, humanitarian, medicobiological sciences*. 2021;23(78):3-6. (In Russ.). <https://doi.org/10.37313/2413-9645-2021-23-78-3-6> EDN: [THILBD](#)
5. Dmitrenko TA. Personality-oriented technologies of teaching in the system of higher language education in the context of its digitalization. *Science and School*. 2021;(6):173-183. (In Russ.). <https://doi.org/10.31862/1819-463X-2021-6-173-183> EDN: [DIQXBV](#)
6. Olekhov AA. Influence of the personality-oriented approach in teaching on the formation of cognitive skills of students in additional education. *Vestnik permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya № 3. Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*. 2020;(1):117-122. (In Russ.). <https://doi.org/10.24411/2308-7226-2020-10016> EDN: [IWOJNI](#)
7. Abdygazieva N, Zholdoshalieva ZH. The role of a personally-focused approach in learning. *Bulletin Of Science And Practice*. 2021;7(3):293-296. (In Russ.). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/64/35> EDN: [TEGHRA](#)

8. Magomedov GM, Gamzaeva MV. Teacher in the system of personal-oriented education. *Mir nauki, kultury, obrazovaniya*. 2020;(2):176-178. (In Russ.). <https://doi.org/10.24411/1991-5497-2020-00251> EDN: [VVJAWM](https://www.edn.ru/entry/VVJAWM)

*Статью рекомендовал к публикации научный руководитель
Ваганова О.И., к.п.н., доцент
Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина,
г. Нижний Новгород, Россия*

Информация об авторе:

Абросимова Мария Алексеевна, магистрант, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (603000, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, д. 1, Россия), SPIN-код: 7437-2220, AuthorID: 1124871, email: mma152nn@mail.ru

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 12.04.2022

Одобрена после рецензирования: 20.05.2022

Принята к публикации: 26.05.2022

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

*The article was recommended for publication by the supervisor
Vaganova O.I., Cand. of Sciences in Pedagogy, Ass. prof.
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
Nizhny Novgorod, Russia*

Information about the author:

Maria A. Abrosimova, Master student, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (1 Ulyanov Str., Nizhny Novgorod 603000, Russia), SPIN-код: 7437-2220, AuthorID: 1124871, email: mma152nn@mail.ru

Conflict of interests: The author declares that there is no conflict of interest.

Received: 12.04.2022

Approved after reviewing: 20.05.2022

Accepted for publication: 26.05.2022

The author has read and approved the final manuscript.

УДК 378.14

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_209EDN: [OKPYRG](#)

Научная статья



Факторы успешности обучения студентов прикладной информатики в здравоохранении

Л.И. Васильева  , Л.Н. Титова 

*Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы,
г. Уфа, Россия
 lidav@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются факторы, влияющие на успешность обучения студентов, обучающихся по профилю прикладной информатики в здравоохранении. Проблемы и методы их решения имеют специфику, освоение которой способствует росту профессиональной деятельности будущих специалистов. Описаны критерии успешности обучения студентов по программе бакалавриата «Прикладная информатика в здравоохранении». Показано соответствие программы с тенденциями внедрения программных и аппаратных решений в области электронной медицины и здравоохранения. Обозначены пути повышения эффективности обучения в медицинском образовании.

Ключевые слова: факторы успешности, прикладная информатика, здравоохранение, студент, информационные технологии, компьютер, медицинские информационные системы.

Для цитирования: Васильева Л.И., Титова Л.Н. Факторы успешности обучения студентов прикладной информатики в здравоохранении // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 209-219. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_209

Original article

Factors of student learning success applied informatics in healthcare

L.I. Vasilyeva  , L.N. Titova 

*Akmulla Bashkir State Pedagogical University,
Ufa, Russia
 lidav@mail.ru*

Abstract. The article examines the factors that influence the success of the education of students studying in the profile of applied informatics in health care. Problems and methods of their solution have some specifics, the development of which contributes to the growth of professional activities of future specialists. The criteria for the success of student education in the undergraduate program "Applied Informatics in Health Care" are described. The program is shown to correspond with the trends in the implementation of software and hardware solutions in the field of electronic medicine and health care. Ways to improve the effectiveness of training in medical education are outlined.

© Васильева Л.И., Титова Л.Н., 2022

Attribution
cc by

Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Keywords: success factors, applied informatics, healthcare, student, information technology, computer, medical information systems.

For citation: Vasilyeva LI, Titova LN. Factors of student learning success applied informatics in healthcare. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):209-219. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_209

Введение

Возникновение новых профессий, прежде всего, связано с появлением современных технологий и инструментов, которые еще недостаточно известны общественности. По мнению А.Р. Дабагова и других молодых исследователей, возникают проблемы освоения ИТ в здравоохранении в таких аспектах, как: «системный подход и новые технологии; проблемы функциональности и интеграции; открытые системы и открытые архитектуры; архитектуры систем и проблемы сложности; положение и тенденции в сфере применения ИТ в медицине, структура медицинских информационных систем и область медицинской информатики, международная статистическая классификация болезней, специфические медицинские стандарты, а также проблемы безопасности медицинской информации» [1].

При этом качество освоения учебных дисциплин студентами вуза определяется качествами преподавателя. Какие качества определяют сами преподаватели и что думают студенты о хорошем преподавателе, представим ниже, исходя из курса лекций в Уппсальском университете Петера Рейнхолдсона:

– учитель: энтузиазм, знания, цели, прямая и обратная связь, доброта, доступность, честность и объективность;

– студент: энтузиазм, знания, педагогический подход, честность, объективность, открытость для общения со студентами, уровень преподавания, адаптированный к уровню знаний студентов, и разнообразия в преподавании.

Критерии успешности обучения должны быть объективными, сравнимыми, содержать существенно важные показатели и обладать устойчивостью во всем учебном процессе.

На данный момент проблема успешности актуальна как никогда, ведь успешность обучения студентов является пролонгированным показателем качества образования в вузе. Специалисты, которые представляют вуз, являются его визитной карточкой.

Материалы и методы

В исследовании использованы теоретические методы (изучение теоретической литературы по проблеме, сравнительно-сопоставительный анализ); эмпирические (изучение результатов деятельности, обобщение).

Результаты исследования и их обсуждение

Современный педагогический вуз несет ответственность за качество предоставляемого образования, которое выражается в успешности обучения студентов в вузе.

Под успешностью обучения понимают качественную характеристику результатов учебной деятельности конкретного субъекта, которая является одним из показателей эффективности, результативности и продуктивности образовательного процесса. В свою очередь выделяется субъективная и объективная успешность.

Если субъект в процессе обучения может преодолеть свой страх, затруднения, растерянность, неорганизованность, а также может принимать решения в ситуации выбора, то учебная деятельность имеет субъективную успешность. Субъективная успешность противопоставляется объективной успешности, которая предполагает внешнюю оценку результатов учебной деятельности студента со стороны преподавателя. Она выражается обычно в виде различного рода поощрений.

Внедрение новых технологий, компьютеризация производства и сервиса, рост ответственности и необходимость выживания фирм в условиях жесткой

конкуренции автоматически оставляет безработными специалистов, не владеющих этими качествами в должной мере [2].

Комплекс критериев, которыми оперирует заказчик, будет варьироваться как по структуре, так и по приоритетам, он будет заметно отличаться от критериев, которые важны для студентов, но именно опираясь на этот комплекс, заказчик может корректировать образовательную деятельность вуза с тем, чтобы профессионально подготовленный выпускник соответствовал требованиям конкретной области профессиональной деятельности.

Критерии эффективности собственно профессиональной деятельности определяются при проведении заключительных тестов и профессиональных проб, а также в период испытательного срока, установленного на предприятии.

Профессиональные способности, знания, навыки и умения, которые может реализовать выпускник прикладной информатики в здравоохранении, оцениваются как его индивидуальные возможности, которые должны отвечать требованиям профессионального образовательного стандарта, а в отдельных случаях специальным нормативам (требования правил Госгортехнадзора, Правила дорожного движения и т.д.).

К наиболее важным критериям эффективности профессионального обучения следует также отнести показатели, связанные с воспитанием и развитием личности обучающегося, формированием профессионально важных нравственных качеств и мотивов деятельности.

Являясь более объемным, чем квалификация, понятием, компетентность, порожденная рынком труда, отражает более высокий уровень требований, предъявляемых работнику определенной области, чем это необходимо для выполнения конкретной работы.

Факторы эффективности являются неотъемлемой частью учебного процесса и делают обучение более успешным. Кроме того, если рассмотреть процесс преподавания, то отдадим должное климату учебного процесса, мотивации, рефлексивному преподаванию, активации студентов и т.д.

При этом, как показывают некоторые исследования, круг проблем и методы их решения имеют некоторую специфику, и при этом не отличаются чем-то существенным от других проблем развития информационных технологий в целом. При их решении необходим системный подход к рассмотрению задач прикладной информатики. Фундаментальной основой развития должна оставаться технология открытых систем [3]. Особое внимание должно уделяться вопросам архитектур систем и общесистемной архитектуры. Последнее требует согласования усилий разработчиков, фирм и агентств на возможно более углубленном уровне.

Здесь важно понимать, что специалисты будущего на примере прикладной информатики в здравоохранении необходимы компаниям, поскольку будут оказывать реальную помощь, повышая их эффективность и конкурентоспособность на рынке труда.

В связи с востребованностью специалистов на рынке труда в областях, связанных с применением информационных технологий в медицине и системе здравоохранения, была разработана основная профессиональная образовательная программа высшего образования (ОПОП ВО). Программа бакалавриата «Прикладная информатика в здравоохранении» реализуется, в частности, в Башкирском государственном педагогическом университете им. М. Акмуллы по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Данная программа представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин или модулей, иных компонентов, а также оценочных и методических материалов, разработанных и утвержденных БГПУ им. М. Акмуллы с учетом требований рынка труда на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по

соответствующему направлению подготовки высшего образования, утвержденному приказом Минобрнауки России № 922 от 19.09.2017 г.

В соответствии с требованиями образовательного стандарта к минимуму содержания и уровню информационной подготовки выпускников программы «Прикладной информатики в здравоохранении» студент должен в области информатики:

- иметь представление об основных этапах решения задач с помощью ЭВМ, методах сбора, обработки, хранения, передачи и накопления информации;

- иметь представление о программном и аппаратном обеспечении вычислительной техники, о компьютерных сетях и сетевых технологиях обработки информации, о методах защиты информации;

- знать основные понятия автоматизированной обработки информации;

- знать общий состав и структуру современных компьютеров и вычислительных систем;

- знать и уметь применять базовые системные продукты и пакеты прикладных программ;

- уметь устанавливать программное и аппаратное обеспечение для информационных и автоматизированных систем;

- уметь использовать современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, при решении задач профессиональной деятельности;

- уметь разрабатывать алгоритмы и программы, пригодные для практического применения;

- обрабатывать, анализировать и систематизировать информацию, используя соответствующий математический аппарат и инструментальные средства.

Специфика преподавания информатики в БГПУ им. М. Акмуллы основана на необходимости давать студентам знания, которые они смогут

применить в будущей профессиональной деятельности. Эти условия повышают интерес и создают дополнительную мотивацию студентов к изучению цикла дисциплин, связанных с информатикой. По нашему мнению, решение данной проблемы следует искать в широком сотрудничестве и кооперации преподавателей кафедры информационных технологий с преподавателями общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей. Отметим также, что сотрудничество строится на взаимовыгодных условиях, так как использование современных мультимедийных информационных технологий в учебном процессе поднимает его на новый качественный современный уровень.

К настоящему времени разработаны и разрабатываются ряд программных и аппаратных решений в области электронной медицины и здравоохранения. В этой области работают ряд крупных фирм, таких как IBM, Cisco, Microsoft, AGFA, GE и др. Значительное внимание уделяется разработке стандартов для цифровой медицины, развиваются медицинские информационные системы (МИС) и их отдельные компоненты.

Для Европейского исследования медицинской грамотности населения (HLS-EU-Q47) разработана комплексная анкета для измерения медицинской грамотности населения. В основе анкеты лежит концептуальная структура и содержится матрица из 12 измерений, включая четыре области обработки информации: поиск, понимание, оценка и применение, и три области здравоохранения: здравоохранение, профилактика заболеваний и укрепление здоровья. Анкетирование позволило сравнить данные внутри и между странами. Термины и понятия HLS-EU-Q47 были синхронизированы из 17 явных определений санитарной грамотности, найденных в предыдущих инструментах обследования. Вопросник ориентирован на измерение медицинской грамотности не только в клинических условиях, но и сообществах [4, с. 22].

Для соответствия современным требованиям и повышения эффективности обучения конкретно в медицинском образовании, необходимо:

- обучать студентов-медиков основам компьютерной грамотности;
- создавать в медицинских образовательных учреждениях инфраструктуру, позволяющую студентам и преподавателям иметь полный доступ к компьютерам и информационным базам данных, свободно пользоваться Интернетом;
- поощрять разработку современных мультимедийных учебных пособий, разработанных студентами прикладной информатики в здравоохранении и преподавателями кафедры ИТ с возможностью размещать их в Интернете.

Однако даже при этих условиях выпускник медицинского образования не компетентен в полной мере в решении задач, возникающих в сфере здравоохранения. В связи с этим учебным планом программы «Прикладная информатика в здравоохранении» предусмотрено изучение дисциплины «Анализ и статистическая обработка медико-биологических данных». Рабочая программа данной дисциплины предусматривает умение работать студентов с прикладными пакетами по обработке медицинской статистической информации.

Компьютер позволяет автоматизировать эту работу, и будущий специалист здравоохранения должен полностью использовать эту возможность. Необходимость унифицированного языка медицинских систем UMLS (Unified Medical Language System) рассматривается как средство для разработки компьютерных систем, «понимающих» биомедицинскую информацию и информацию в сфере здравоохранения.

Для умения воспринимать специфическую информацию и работать с ней в учебном плане введены дисциплины «Основы здравоохранения», «Медицинская статистика», «Медицинские информационные системы». Таким образом, обучающиеся по направлению «Прикладная информатика в здравоохранении» будут иметь определенный уровень профессиональной культуры работы с медицинской информацией с целью его грамотного использования для получения, хранения, обработки, защиты статистических

данных. Знания, умения и навыки работы с медицинской информацией определяют сущность их информационной культуры.

Заключение

Отмечаем, что выпускник направления прикладная информатика является, прежде всего, «айтишником». Но знание основ здравоохранения, методов машинного обучения, прогнозирования, медицинской статистики поможет сфере здравоохранения получить высококвалифицированных IT-специалистов, способных не только администрировать компьютерные сети, выстраивать налаженную работу компьютерной техники, но и решать задачи, связанные с автоматизацией медицины, диагностикой заболеваний, распознаванием снимков, статистикой, прогнозированием, принятием оптимальных решений при организации медицинской помощи населению, а также обучением персонала.

Список литературы

1. Дабагов А.Р. Цифровая радиология и диагностика. Достижения и перспективы // Журнал радиоэлектроники. 2009. № 5. С. 1-18. URL: <http://jre.cplire.ru/jre/may09/2/text.pdf> (дата обращения: 15.04.2022). EDN: [KUICWH](#)
2. Евсеева Е.Н. Информационные технологии в профессиональной деятельности медицинского работника [Электронный ресурс] // Инфоурок. 15 ноября, 2018. URL: <https://infourok.ru/informacionnie-tehnologii-v-professionalnoy-deyatelnosti-medicinskogo-rabotnika-ou-spo-3378110.html> (дата обращения: 15.04.2022).
3. Ивлева И.В. Применение когнитивно-деятельностного подхода в обучении студентов понятийно-терминологическому аппарату медицины // Инновации в образовании. 2020. № 5. С. 86-93. EDN: [XNWYMS](#)
4. Каюпова Г.С., Жакенова С.Р., Жамантаев О.К., Ердесов Н.Ж., Куаныш Ж.М. Медицинская грамотность в контексте современного мира //

Медицина и экология. 2020. № 1. С. 21-27. EDN: [VYEGPR](#)

References

1. Dabagov AR. Tsifrovaya radiologiya i diagnostika. Dostizheniya i perspektivy = Digital radiology and diagnostics. Achievements and prospects. *Journal of Radio Electronics*. 2009;(5):1-18. (In Russ.). <http://jre.cplire.ru/jre/may09/2/text.pdf> EDN: [KUICWH](#)

2. Evseeva EN. Informatsionnye tekhnologii v professional'noi deyatelnosti meditsinskogo rabotnika = Information technology in the professional activities of a medical worker. *Infourok*. November 15 2018. (In Russ.). <https://infourok.ru/informacionnie-tehnologii-v-professionalnoy-deyatelnosti-medicinskogo-rabotnika-ou-spo-3378110.html>

3. Ivleva NV. Cognitive-activity approach in teaching students the conceptual and terminological apparatus of medicine. *Innovacii V Obrazovanii*. 2020;(5):86-93. (In Russ.). EDN: [XNWYMS](#)

4. Kayupova GS, Zhakenova SR, Zhamantayev OK, Erdesov NZh, Kuanysh ZhM. Health literacy in the context of a modern world. *Medicine and Ecology*. 2020;(1):21-27. (In Russ.). EDN: [VYEGPR](#)

Информация об авторах:

Васильева Лидия Ильясовна, зав. кафедрой информационных технологий, кандидат технических наук, доцент, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы (450008, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Октябрьской революции, 3-а, Россия), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8775-3683>, SPIN-код: 6195-7793, AuthorID: 285953, email: lidav@mail.ru

Титова Людмила Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы (450008, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Октябрьской революции, 3-а, Россия), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8833-3517>, SPIN-код: 7989-4104, AuthorID: 728602, email: tludmila7@gmail.com

Вклад авторов: Авторы внесли равный вклад в исследовательскую работу.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 15.04.2022
Одобрена после рецензирования: 11.05.2022
Принята к публикации: 26.05.2022

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Lidiya I. Vasilyeva, Head of the Department of Information Technology Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Akmulla Bashkir State Pedagogical University (3-a Oktyabrskoy revolutsii Str., Ufa 450008, the Republic of Bashkortostan, Russia), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8775-3683>, SPIN-код: 6195-7793, AuthorID: 285953, email: lidav@mail.ru

Lyudmila N. Titova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Akmulla Bashkir State Pedagogical University (3-a Oktyabrskoy revolutsii Str., Ufa 450008, the Republic of Bashkortostan, Russia), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8833-3517>, SPIN-код: 7989-4104, AuthorID: 728602, email: tludmila7@gmail.com

Contribution of the authors: The contribution of the authors is equal.

Conflict of interests: The authors declare that there is no conflict of interest.

Received: 15.04.2022
Approved after reviewing: 11.05.2022
Accepted for publication: 26.05.2022

The authors have read and approved the final manuscript.

УДК 378.14

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_220EDN: [PTCRVB](#)

Научная статья

**Развитие математической грамотности студентов медицинских колледжей****А.А. Глушнева**  *Омский государственный медицинский университет, колледж
г. Омск, Россия* auroraglushneva@yandex.ru

Аннотация. В статье отражено понятие математической грамотности, являющее собой часть функциональной грамотности. Приведены сведения о результатах российских учащихся по математической грамотности в исследовании PISA. Проведено исследование уровня математической грамотности студентов первого курса медицинского колледжа ОмГМУ, показавшее низкий ее уровень. Были сформулированы и удачно реализованы учебно-исследовательские проекты, повысившие заинтересованность обучающихся к изучению математики.

Ключевые слова: математическая грамотность, метод проектов, математическая статистика.

Для цитирования: Глушнева А.А. Развитие математической грамотности студентов медицинских колледжей // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 220-227. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_220

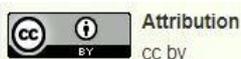
Original article

Development of mathematical literacy of medical college students**A.A. Glushneva**  *Omsk state medical university, college
Omsk, Russia* auroraglushneva@yandex.ru

Abstract. The article reflects the concept of mathematical literacy, which is a part of functional literacy. Information about the results of Russian students in mathematical literacy in the PISA study is given. A study was made of the level of mathematical literacy of first-year students of the Omsk State Medical University Medical College, which showed its low level. Educational and research projects were formulated and successfully implemented, which increased the interest of students in the study of mathematics.

Keywords: mathematical literacy, project method, mathematical statistics.

© Глушнева А.А., 2022



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

For citation: Glushneva AA. Development of mathematical literacy of medical college students. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):220-227. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_220

Введение

Профессиональное и личностное развитие студента медицинского колледжа представляет собой целенаправленное самосовершенствование личности, которое характеризуется высокой интеллектуальной активностью структурированием опыта и накоплением новых качеств. Это стимулирует преподавателей использовать при обучении в инновационные и действенные подходы, которые способствуют глубокому осмыслению студентами своих потенциалов и создают наиболее благоприятные возможности для развития будущих медицинских работников. Студенты должны уметь принимать новое, не бояться перемен, уметь творчески мыслить и генерировать принципиально новые идеи. Именно это позволит им системно повышать профессиональную мобильность, успешно решать задачи профессионального и внепрофессионального характера в неоднозначных и нестандартных ситуациях, и в целом быть функционально грамотными специалистами [1].

Методы и материалы

В сентябре 2021 года на 1 курсе отделения «Сестринское дело» колледжа ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет» было проведено анкетирование, в котором приняли участие 132 студента. Целью исследования было выявить уровень самореализации студентов. Использовались тест-опросник самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев) и краткая шкала измерения самоактуализации (самореализация и самоактуализация в гуманистической психологии являются синонимами).

Результаты исследования и их обсуждение

Полученные первичные данные показали следующее: уровень самореализации у 65% опрошенных составил от 30 до 40 баллов – это немного

ниже среднего уровня (при максимальном их количестве 60 б.) И у 34% опрошенных этот уровень составил от 40 до 50 баллов – средний уровень. Высокий уровень был у 1% студентов. Скорее всего, это говорит о том, что сферы самореализации пока формируются. Создавая студенту благоприятные и правильные условия, предлагая различные формы обучения можно повысить у него уровень автономности и внутренней мотивации.

Однако некоторые непрофильные дисциплины медицинского колледжа сложны, так, например, для обучающихся средних специальных учебных заведений такая дисциплина как математика нередко становится той причиной, почему они не идут в старшие классы. Значительная часть студентов не видит смысла в изучении абстрактных математических понятий, так как не представляет возможностей их применения в реальной ситуации, в своей будущей профессии. От этого снижается интерес к изучению математики, усиливается негативное к ней отношение, и в целом – снижается мотивация в обучении и мотивы самореализации.

Это обуславливает актуальность поиска подходов для развития математической грамотности студентов. В качестве средства для ее развития у студентов можно рассмотреть практико-ориентированные проекты, работа над которыми позволит не только раскрыть возможности математики для повседневной жизни, но и для будущей профессии.

Словосочетание «математическая грамотность» появилось в контексте международного тестирования в 1991 г. В исследовании PISA математическая грамотность – способность человека определять и понимать роль математики в мире, в котором он живет, высказывать хорошо обоснованные математические суждения и использовать математику так, чтобы удовлетворять в настоящем и будущем потребности, присущие заинтересованному и мыслящему гражданину [2]. В исследовании 2018 года приняли участие 79 стран, задания включают кейсы разного уровня сложности, результаты оцениваются по 1000-балльной шкале (рис. 1).

Актуальность введения математической грамотности в процесс математической подготовки обучающихся СПО следует рассматривать не только как отклик на внешние запросы – необходимость в новых компетенциях будущих специалистов, но и внутренними для каждого обучающегося. К тому же, одним из ведущих направлений реализации ФГОС является проектно-исследовательская деятельность обучающихся, которая необходима, в том числе и при обучении математике.

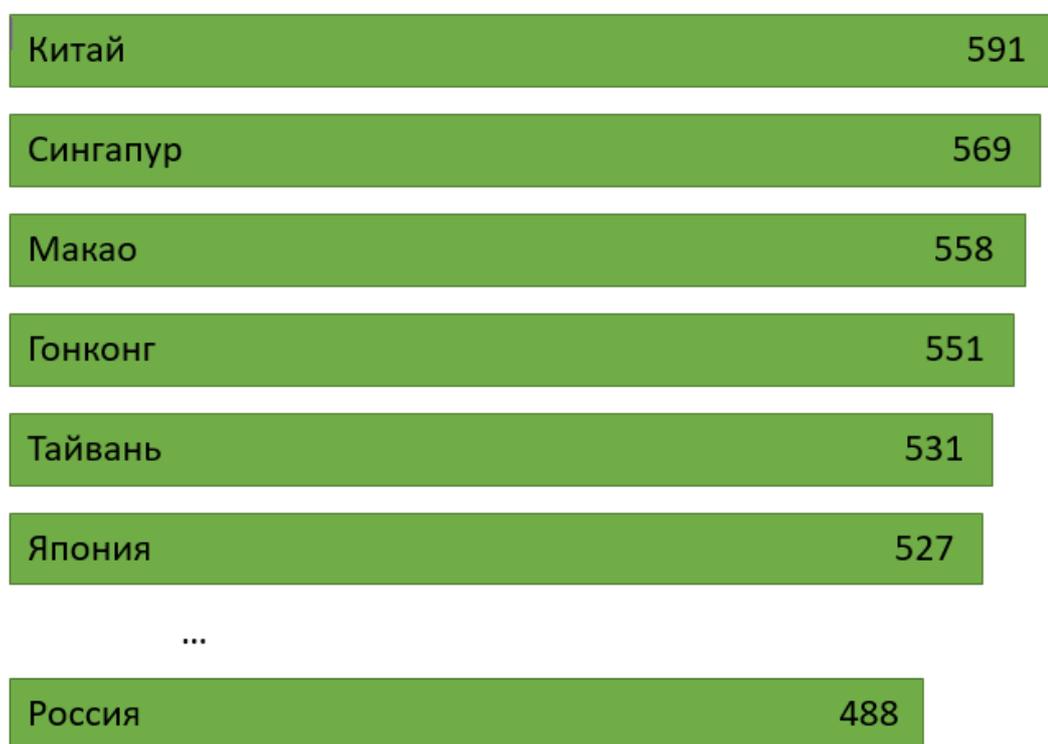


Рис. 1. Страны – лидеры по математической грамотности в 2018 г.
Fig. 1. Countries – leading in math literacy in 2018

Проектная деятельность подразумевает личные формы активности студентов на разных этапах реализации замысла, поэтому она должна являться дополнением к занятиям в учебном заведении [3]. В ходе проектной деятельности студенты отвечают на вопросы «Почему существует это явление?», «Как его можно объяснить?». Обучающиеся не просто усваивают то, что ему рассказывает педагог, а исследуют интересующий вопрос, при этом создаются условия, в которых студенты сами получают на него ответ.

Приведем примеры некоторых проектов, которые уже удалось реализовать.

В начале 2022 года в индивидуальной исследовательской работе по математике на тему «Вероятность сдачи итогового теста без знания предмета» автором работы, студентом первого курса медицинского колледжа ОмГМУ, была проанализирована научная литература по теории вероятностей, проведена исследовательская работа, выдвинута и подтверждена гипотеза о невозможности угадать нужное количество ответов в тесте для успешного его прохождения.

Все студенты колледжа по окончании курса математики проходят итоговое тестирование. В тесте 40 вопросов. В каждом вопросе 4 варианта ответа, из которых только 1 верный. Для получения зачета нужно правильно ответить не менее, чем на 60% заданий (24 вопроса).

В феврале 2022 года был проведен опрос студентов первого курса отделения «Сестринское дело», который показал, что почти треть студентов считают сдачу теста наугад возможной. Результаты отображены на рисунке 2.

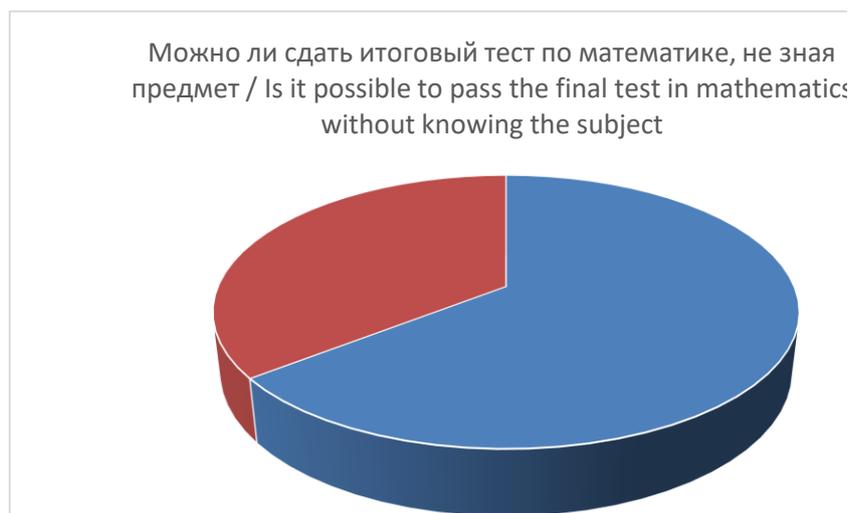


Рис. 2. Результаты опроса
Fig. 2. Poll results

В математике найдены способы оценивать вероятность наступления случайных событий.

Для решения данной задачи воспользуемся формулой Бернулли и интегральной формулой Муавра – Лапласа.

$$P_{40}(24) = C_{40}^{24} \left(\frac{1}{4}\right)^{24} \left(\frac{3}{4}\right)^{16} = 0,00000223800074420914 \quad (1)$$

Очевидно, что вероятность сдать тест, не зная предмет ничтожно мала. Гипотеза исследования подтверждена студентом.

Данное исследование очень заинтересовало и обучающихся, и их родителей, и педагогический состав колледжа.

Как и другая актуальная тема «Математика в платежах». Цель: исследование методов решения задач с экономическим содержанием.

Пример: рассчитать сумму вклада через 3 года при сложной процентной ставке 10% годовых, если было вложено 1000 рублей.

$$S_n = 1000 \cdot \left(1 + \frac{10}{100}\right)^3 = 1331 \quad (2)$$

Приведенные примеры универсальны для каждой специальности. И для направления «сестринское дело» на стадии реализации находятся очень интересные и актуальные индивидуальные проекты по математике:

- Медицинская статистика: демография г. Омска в период пандемии.
- Применение определенного интеграла в медицине.
- Линейная функция в решении задач трансфузиологии.
- Нелегальная трудовая миграция – причина роста вирусных заболеваний в г. Омске.

Заключение

Полагаем, что развитие математической грамотности, математического мышления и активизация всех процессов саморазвития личности взаимообусловлены. Возможность студентов в процессе обучения участвовать в дискуссиях по поводу актуальных профессиональных проблем, обсуждениях

жизненных и смоделированных ситуаций очень важно. В связи с этим все большее значение будет приобретать учебное проектирование и специальным образом организованная исследовательская деятельность.

Список литературы

1. Блинов В.И., Рыкова Е.А., Сергеев И.С. Концепция формирования функциональной грамотности студентов среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4. С. 4-21. <https://doi.org/0.24411/2307-4264-2019-10414> EDN: [LUKTUK](#)
2. Демиденко А.Б., Рустова Н.Б. Проблемы образовательных результатов в международных исследованиях PISA с 2000 по 2012 год // Образование и воспитание. 2015. № 4 (4). С. 77-80. EDN: [UNEJTJ](#)
3. Воронцов А.Б. Судьба учебной деятельности в подростковой школе: содержание, способы и формы // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 3. С. 56-69. <https://doi.org/10.17759/pse.2015200307> EDN: [UMLXSZ](#)

References

1. Blinov VI, Rykova EA, Sergeev IS. The concept of the formation of functional literacy of students of secondary vocational education. *Vocational education and labour market*. 2019;(4):4-21. (In Russ.). <https://doi.org/0.24411/2307-4264-2019-10414> EDN: [LUKTUK](#)
2. Demidenko AB, Rustova NB. Problemy obrazovatel'nykh rezul'tatov v mezhdunarodnykh issledovaniyakh PISA s 2000 po 2012 god = Problems of educational outcomes in international PISA studies from 2000 to 2012. *Obrazovanie i vospitanie*. 2015;(4):77-80. (In Russ.). EDN: [UNEJTJ](#)
3. Vorontsov AB. Future of the learning activities in teenage school: content, methods, and forms. *Psychological Science And Education*. 2015;20(3):56-69. <https://doi.org/10.17759/pse.2015200307> EDN: [UMLXSZ](#)

*Статью рекомендовал к публикации научный руководитель
Фисенко Татьяна Петровна,
к.п.н., доцент кафедры математики и методики обучения математике,
Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия
SPIN-код: 3068-3776*

Информация об авторе:

Глушнева Аврора Александровна, преподаватель, Омский государственный медицинский университет, колледж (г. Омск, Россия), магистрант факультета математики, информатики, физики и технологии, Омский Государственный Педагогический Университет (г. Омск, Россия), Омский государственный педагогический университет (644099, г. Омск, наб. Тухачевского, д. 14, Россия), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1419-7698>, email: auroraglushneva@yandex.ru

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 06.04.2022

Одобрена после рецензирования: 15.05.2022

Принята к публикации: 20.05.2022

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

*The article was recommended for publication by the supervisor
Fisenko T.P.,
Cand. of Sciences in Pedagogy, Ass. prof.
Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia
SPIN-код: 3068-3776*

Information about the author:

Avrora A. Glushneva, Lecturer, Omsk state medical university, college (Omsk, Russia), Master student of the Faculty of Mathematics, Informatics, Physics and Technology, Omsk State Pedagogical University (14 Tukhachevsky Nab., Omsk 644099, Russia), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1419-7698>, email: auroraglushneva@yandex.ru

Conflict of interests: The author declares that there is no conflict of interest.

Received: 06.04.2022

Approved after reviewing: 15.05.2022

Accepted for publication: 20.05.2022

The author has read and approved the final manuscript.

**ОБРАЗОВАНИЕ, ЭКОНОМИКА, ОБЩЕСТВО /
EDUCATION, ECONOMICS, SOCIETY**

УДК 331.44

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_228EDN: [SXFQJS](#)

Научная статья

**Управление стрессом сотрудников организаций****М.В. Склепович¹ ✉, О.В. Ульяницкая² , К.З. Склепович³**^{1,2} *Луганский государственный университет имени Владимира Даля,*³ *Донбасский государственный технический институт**г. Алчевск, Луганская Народная Республика*✉ mvs1008@mail.ru

Аннотация. В работе представлено определение понятия управления стрессом сотрудников организаций, дополнена модель стрессовой реакции сотрудника организации, с учётом влияющих на стрессовую реакцию сотрудника внешних факторов, представлен процессный и потенциальный подходы к управлению стрессом, предложена модель процесса управления стрессом сотрудников организации разработанная на основе классического цикла управления организацией, представлено определение понятия потенциала управления стрессом сотрудников организации. Доказывается, что модель процесса управления стрессом персонала организации может содержать циклы действий. При правильном запуске управленческих механизмов в сложной ситуации стресс сотрудника организации будет минимальным. В статье выделены группы методы управления стрессом сотрудников.

Ключевые слова: управление, стресс, сотрудники, организация, модель, реакция, процесс, потенциал, адаптация, источники.

Для цитирования: Склепович М.В., Ульяницкая О.В., Склепович К.З. Управление стрессом сотрудников организаций // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 228-241. https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_228

© Склепович М.В., Ульяницкая О.В., Склепович К.З., 2022

Attribution
cc byКонтент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Original article

Managing the stress of employees of organizations

M.V. Sklepovich¹ ✉, O.V. Ulyanitskaya² , K.Z. Sklepovich³

^{1,2}Lugansk Vladimir Dahl State University,

³Donbass State Technical Institute

Alchevsk, Luhansk People's Republic

✉ mvs1008@mail.ru

Abstract. The work presents the definition of the concept of stress management of employees of organizations, supplements the model of stress response of an employee of the organization, taking into account external factors affecting the stress response of an employee, presents process and potential approaches to stress management, proposes a model of the process of stress management of employees of the organization developed on the basis of the classic cycle of organization management, presents the definition of the concept of stress management potential of employees of the organization. It is proved that the model of the organization's personnel stress management process can contain cycles of actions. With the correct launch of management mechanisms in a difficult situation, the stress of an organization employee will be minimal. The article highlights groups of methods for managing employee stress.

Keywords: management, stress, employees, organization, model, reaction, process, potential, adaptation, sources.

For citation: Sklepovich MV, Ulyanitskaya OV, Sklepovich KZ. Managing the stress of employees of organizations. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):228-241. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_228

Введение

Долгое время стресс воспринимался, как сугубо личная проблема каждого человека, скорее, как проблема со здоровьем, чем социальный негативный фактор, влияющий на него. Однако, современность вносит новое видение не только в экономические проблемы, а и в рассмотрение ряда факторов, от которых зависит их решение. Поэтому, влияние одного из важнейших факторов – стресса, нельзя недооценивать. Эмоциональное состояние практически всегда влияет на здоровье, а, значит, на способность работать качественно, упорно, творчески и с максимальной самоотдачей.

Функционирование организаций в современных сложных внешних условиях, вызывающих изменения в работе, дополнительно осложняется повышенным стрессом сотрудников. В результате чего производительность труда снижается, показатели эффективности деятельности организаций

требуют поиска новых способов их повышения. Поэтому актуальным вопросом управления организациями становится управление стрессом сотрудников организаций.

Литературный обзор

Вопросы управления стрессом сотрудников исследовали многие известные учёные, среди которых можно выделить труды В. Бала, М. Кемпбелла, Макдауэл-Ларсена [1], Т.Г. Бохана [2], Д. Серван-Шребера [3], Л.В. Куликова, И. Адизеса, М. Мескона, Л. Робинсона [4], Н. Ракшенаса, П. Аспинал, К. Кушлева и других авторов. Однако, на наш взгляд, вопрос управления стрессом сотрудников организаций требует дальнейшего более глубокого изучения и развития, поскольку некоторым вопросам уделено внимания недостаточно. Так, мало внимания уделено исследованиям потенциала и процесса управления стрессом сотрудников организаций с учётом возможности управленческого корректирующего влияния на уровень стресса сотрудника на каждом из этапов стрессовых реакций, на которых он находится. Также мало публикаций, посвящённых управлению стрессом с учётом факторов, отражающих сегодняшние реалии работы организаций, например, в условиях санкций против Российской Федерации и контрсанкций, изоляции и удаленной работы в условиях коронавирусной пандемии, а также работ отражающих особенности той или иной отрасли и сферы деятельности организаций.

Материалы и методы

Поэтому целью данного исследования стало изучение вопросов управления стрессом сотрудников организаций с применением метода исследования в литературных источниках теории и практики управления стрессом, метода опроса экспертов, процессного и ситуационного научных подходов, анализа факторов влияющих на управление стрессом. Для достижения цели была исследована модель стрессовой реакции сотрудников организации и дополнена элементами, учитывающими возможности

управленческого корректирующего влияния на уровень стресса сотрудника на каждом из этапов стрессовых реакций, на которых он находится, а также представлена модель процесса управления стрессом сотрудника организации, разработанная на основе классического цикла управления организацией с учётом факторов, которые влияют на управление стрессом.

Результаты исследования и их обсуждение

Понятие «стресс» в научной литературе появилось почти век тому назад в 1936 году, когда Ганс Селье заметил общие причины у многих заболеваний людей и назвал своё сообщение «Синдром, вызываемый разными повреждающими агентами». Селье предположил, что есть некая специфическая реакция организма на любую «вредность», эта реакция направлена на мобилизацию защитных сил организма и именно её он назвал стрессом.

В наше время стресс изучается учёными с позиции медицинского, физиологического, психологического и поведенческого подходов. Физиологический стресс представляет физиологическую реакцию организма на воздействие внешних и внутренних стимулов физико-химической природы. При этом величина этого стресса зависит от интенсивности влияния воздействующего агента.

Особенностью психологического или эмоционального стресса, который выявил учёный Р. Лазарус в 1956 году, является то, что он вызван психическими стимулами, которые оцениваются как угрожающие. Этот учёный определил две основные особенности, которые обуславливают уровень стресса человека (высокий (сильный стресс), средний (умеренный стресс) или низкий (слабый стресс)). Первая особенность заключается в представлениях человека о мире и о себе самом и способностью брать на себя ответственность (по аналогии с теорией о людях «Х» и людях «У»). Вторая особенность касается представлений человека о своих способностях влиять на стресс и его последствия, в большинстве своём определяется знаниями и умениями управлять стрессом.

Стресс с точки зрения биологии определяют, как общий адаптационный синдром или синдром биологического стресса, который включает в себя три фазы: первая – фаза тревоги; вторая – фаза сопротивления; третья – фаза истощения.

На первой фазе организм меняет свои характеристики в соответствии со стрессором. Следует заметить, согласно теории, если стресс слишком сильный для данного человека, то на первой фазе может наступить даже смерть (например, из-за сердечного приступа, инсульта, суицида). На второй – если действие стрессора совместимо с возможностями организма, то организм сопротивляется, при этом признаки реакции тревоги исчезают, а уровень сопротивления поднимается значительно выше обычного. На третьей фазе – после длительного действия сильного для данного индивида стрессора, к которому организм уже вроде бы приспособился, постепенно снижаются и истощаются запасы адаптационной энергии. Снова появляются признаки реакции тревоги, но теперь они необратимы, и индивид может серьёзно заболеть или даже погибнуть. Поэтому запас адаптационной энергии нужно расходовать мудро и бережливо, с наибольшей пользой, минимизируя стресс. На каждой фазе для предотвращения негативных последствий стресса обязательно нужно применять методы управления стрессом.

Анализ мирового опыта свидетельствует, что управление стрессом, как научное направление, возникло в связи с исторической необходимостью в предотвращении излишнего стресса, снижения уровня стресса, повышения устойчивости людей к нему, во времена исторических перемен и с развитием науки управления организациями. Ситуация, которая сложилась сегодня в Луганской Народной Республике, делает тему управления стрессом актуальной вдвойне.

Под управлением стрессом сотрудника учёные понимают процесс целенаправленного воздействия на сотрудника, с целью адаптации личности к стрессовой ситуации, овладения методами её нейтрализации и устранения

источников стресса. При этом не уделяется много внимания тому, что процесс управления стрессом сотрудников должен охватывать весь персонал организации, а не избранных сотрудников, он должен носить комплексный характер. Но стрессовая реакция у каждого сотрудника индивидуальна и требует такого же подхода. Поэтому, на наш взгляд, определение понятия «управление стрессом организации» требует уточнения. Под управлением стрессом сотрудников организации, мы понимаем процесс комплексного планомерного специально организованного своевременного воздействия на сотрудников организации, с применением индивидуального подхода, для их адаптации к стрессовым ситуациям, овладения навыками и методами нейтрализации стресса, своевременного устранения его источников и предупреждения их появления.

Следует отметить, что больше информации об управлении стрессом встречается не в научных, а в публицистических работах. Многие авторы рассматривают модель стрессовой реакции в целях дальнейшей разработки мер по управлению стрессом в каждой отдельной ситуации на практике. Многие методы разработаны, научно обоснованы и успешно применяются уже на протяжении многих лет. Учёные, в основном, рассматривают модели развития стрессовой реакции, с позиции медицинской науки, психологии.

С позиции науки управления, в общем виде модель процесса управления стрессом персонала организации, можно представить в виде цикла «размораживание-действие-замораживание» (РДЗ), который применяется в практике управления изменениями. Процесс выглядит так: сначала наблюдается стадия «размораживания деятельности» в области управления стрессом, на которой идентифицируется проблема; затем идёт стадия действий, предполагающая применение эффективных методов управления стрессом сотрудников; затем снова происходит «замораживание деятельности» в виде фиксации полученного успешного результата, в противном случае, идёт возврат на первую стадию, пока не разрешится проблема.

Следует обратить внимание на то, что имеющиеся в свободном доступе работы, схемы не содержат в большинстве своём, полезную информацию о том, какие конкретно методы управления стрессом сотрудников эффективны в тех или иных случаях и ситуациях в работе организаций. В отечественных и зарубежных научных трудах в сфере управления стрессом, которые представлены в сети Интернет, в частности, мало научных работ с высокой практической ценностью. Хотя определённая упорядоченность методов, в соответствии с ситуациями нужна для их практического применения и обучения студентов, приобретающих соответствующие компетенции.

В научных трудах по стресс-менеджменту встречается модель стрессовой реакции сотрудников организаций. Проведенный анализ модели в контексте управления стрессом сотрудников организаций, позволил дополнить её важными компонентами (рисунок 1).

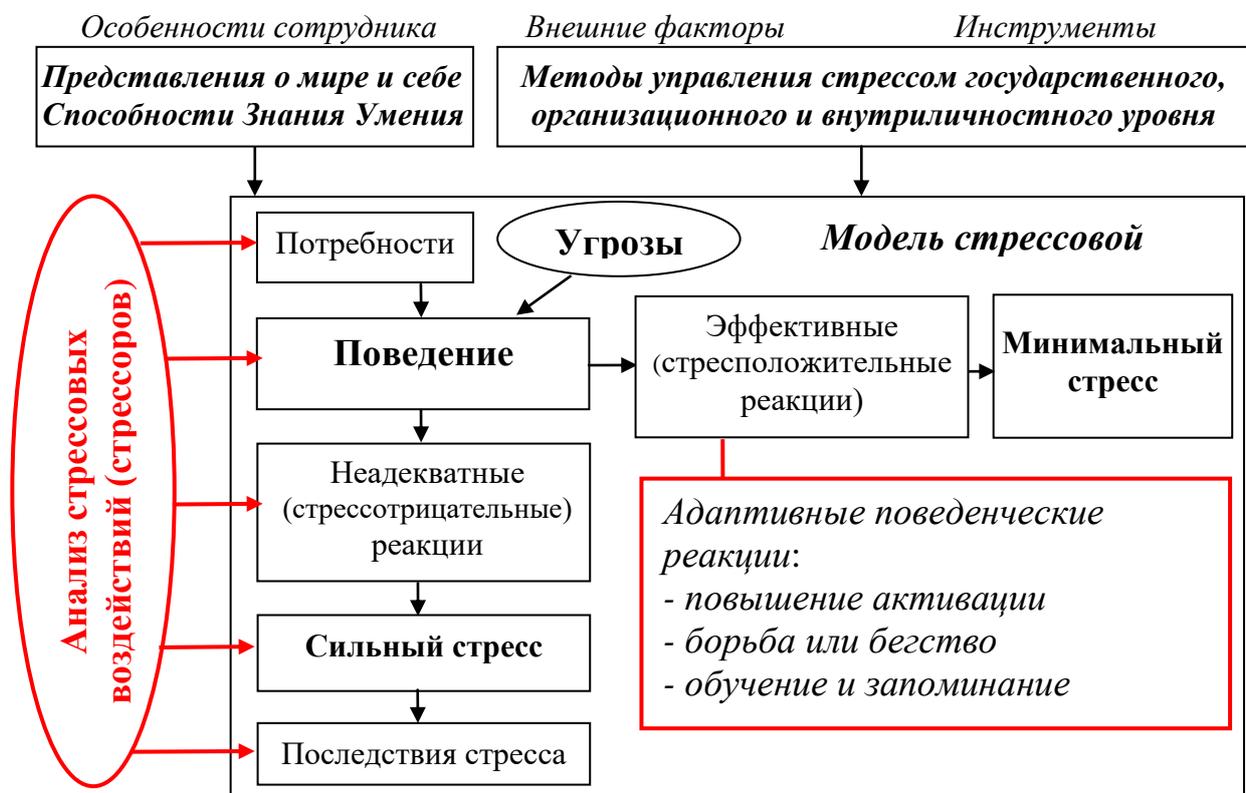


Рис. 1. Дополненная модель стрессовой реакции сотрудников

Fig. 1. Enhanced employee stress response model

Анализ модели стрессовой реакции сотрудников также показал, что на уровень их стресса на всех этапах стрессовой реакции можно повлиять с помощью специальных методов управления стрессом. Кроме этого, согласно модели, при эффективном поведении сотрудника в стрессовой ситуации стресс сотрудника организации будет минимальным. Однако, минимальным уровень стресса может быть лишь тогда, когда и внешние условия этому способствуют. Как отмечают сотрудники старшего поколения (50-60 лет), минимальный уровень стресса был у них в советские годы, когда была экономическая, политическая, правовая стабильность, не было пандемий и форс-мажоров, каждый знал, что он будет после учебного заведения принят на работу, на которой будет получать стабильный заработок и своевременно выйдет на пенсию, заранее представляя себе суммы пенсии. Однако, после распада СССР, когда происходило становление государств на постсоветском пространстве, условия жизни и работы стали крайне сложными и в 90-е годы уровень стресса населения был очень велик. Многие люди впадали в депрессию, лечились, посещали сеансы гипноза, чтобы как-то справиться со стрессом, но увы, не все с ним справились, о чём свидетельствует статистика роста заболеваемости, в том числе алкоголизмом, депрессиями и др.

По оценкам экспертов, в лице сотрудников организаций возрастом старше 50 лет организаций городов ЛНР, уровень стресса, который сегодня они испытывают в связи с военными действиями, во много раз превышает уровень стресса, который они испытывали в 90-е годы при распаде СССР. Объясняют они это тем, что тогда имел место только экономический кризис в период становления новых независимых государств на постсоветском пространстве, при перестройке экономики, инфляции, люди были обеспокоены вопросом как прокормить себя и семью при скором обесценивании денег. Военного конфликта тогда не было. Даже при «рэкете» и «бандитизме», которые были в начале 90-х, людям не было так страшно за свою жизнь и безопасность, как с 2014 по 2022 годы. А мы не забываем, что потребность в безопасности – это

первая потребность человека по пирамиде потребностей, разработанной А. Маслоу. Поэтому неудивительно, что сегодня уровень стресса сотрудников всех организаций ЛНР очень высокий. Кроме того, людям очень жалко своих соотечественников, некоторые потеряли своих близких, а это сильный стресс. Поэтому руководство всех организаций, однозначно, должно понимать, как снизить стресс сотрудников в это сложное время, и помогать в этом отношении своим подчинённым, принимая меры по управлению стрессом, потому что «мы люди, а не роботы».

В общем виде, управление стрессом означает своевременное предотвращение стрессоров и применение методов снижения стресса, если предотвратить его невозможно (например, связанный с проведением военных действий). В центре внимания оказываются методы его снижения. Все методы управления стрессом сотрудников организации можно разделить на три группы.

К первой группе относятся внутриличностные методы, к которым относятся методы самоменеджмента сотрудников для снижения стресса и повышение их психологической стрессоустойчивости.

Ко второй группе относятся внутриорганизационные методы, которые предполагают проведение мероприятий по снижению стресса сотрудников организации специалистами организации самостоятельно, то есть без участия сторонних организаций.

К третьей группе относятся внешнеорганизационные методы, которые предполагают привлечение для реализации мер по управлению стрессом сторонних организаций (например, организационных психологов, тимбилдинговых компаний, услуг санаториев и т.п.).

Имея представление о модели стрессовой реакции сотрудников организации и методах управления стрессом сотрудников этих организаций, целесообразно провести моделирование процесса управления стрессом сотрудников в этих организациях. Для примера представим модель процесса

управления стрессом сотрудников организаций на основе цикла управления (рисунок 2).

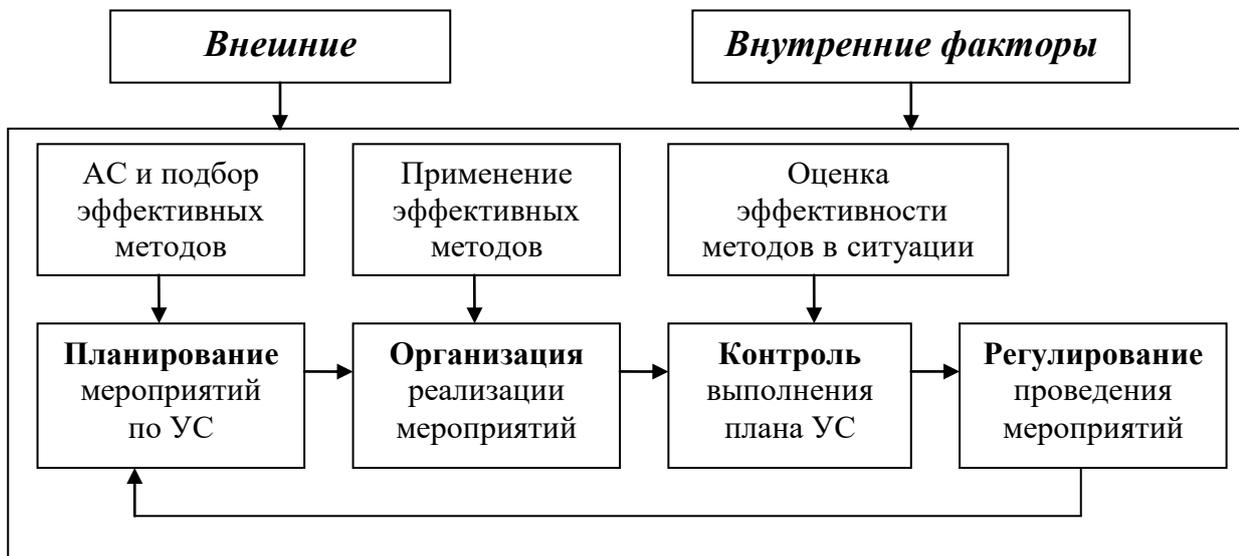


Рис. 2. Модель процесса комплексного управления стрессом сотрудников организаций на основе цикла управления

Fig. 2. Model of the process of integrated stress management of employees of organizations based on the management cycle

Процесс управления стрессом сотрудников на уровне организации начинается с анализа ситуации (АС) и составления плана мероприятий по общему управлению стрессом, а также локальному с указанием ситуации, ответственных лиц и затрат. При этом важно подобрать адекватные и эффективные методы управления стрессом для общего и локального управления. На втором этапе происходит организация реализации мероприятий с помощью постановки задач, инструктирования и консультирования персонала, при этом важна компетентность специалистов в вопросах управления стрессом и правильная расстановка кадров. Третьим этапом является контроль, на котором проводится оценка эффективности реализации мероприятий, эффективности применения тех или иных методов управления стрессом. На четвёртом этапе осуществляется регулирование проведения мероприятий при необходимости.

Управление стрессом сотрудников также можно осуществлять с помощью потенциального подхода. Он предполагает формирование специального потенциала управления стрессом сотрудников организации, который в случае необходимости может быть задействован в решении практических стратегических и тактических задач. Под понятием «потенциал управления стрессом сотрудников организации» мы понимаем совокупность ресурсов и способностей руководства организации, которые могут быть аккумулированы и активизированы в нужный момент для своевременного эффективного проведения необходимых изменений в области управления стрессом организации при оптимальных затратах времени и ресурсов для реализации стратегических целей организации. Потенциал управления стрессом сотрудников организации отражает способность руководства организаций поддерживать нормальный психологический климат и уровень стресса в коллективе, эффективно управлять конфликтами, эффективно проводить изменения, без «чрезмерного» стресса сотрудников даже в сложных условиях.

Следует отметить, что в практике работы организаций ЛНР общее управление стрессом носит весьма фрагментарный и эпизодический характер, локальное управление стрессом присутствует и весьма эффективное, но не везде, а по отношению к процессу управления наблюдается отсутствие комплексности и последовательности цикла управления, иногда руководство, по мнению экспертов, в силу сильной загруженности в сложных условиях работы, просто забывает о стресс-менеджменте сотрудников, а этого делать нельзя, людям тяжело и им станет легче даже при обычном внимании к ним. Внедрение процесса комплексного управления стрессом в практику работы организаций ЛНР позволит им повысить производительность труда сотрудников за счёт снижения уровня стресса и повышения стрессоустойчивости сотрудников.

Заключение

Таким образом, проведенное нами исследование позволяет сделать выводы, что управление стрессом сотрудников организаций должно носить комплексный характер (общий и локальный) и проводиться на всех этапах стрессовой реакции сотрудников. Эффективность управления стрессом сотрудников организаций зависит от правильности построения задач управления стрессом, уровня внедрения процесса комплексного управления стрессом и применяемых методов, что напрямую зависит от компетентности специалистов, которые задействованы в процессе управления стрессом сотрудников организации. Применение комплексного управления стрессом сотрудников организаций позволит повысить производительность труда, что положительно повлияет на экономические результаты работы организаций.

Список литературы

1. Бал В., Кемпбелл М., Макдауэл-Ларсен Ш. Усиливаем стрессоустойчивость. Как успешно нейтрализовать негативный стресс. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 112 с.
2. Бохан Т.Г. Стресс и стрессоустойчивость: опыт культурно-исторического исследования: монография. Томск: Иван Федоров, 2008.
3. Серван-Шребер Д. Антистресс. Как победить стресс, тревогу и депрессию без лекарств и психоанализа. М.: Рипол Классик, 2012. 352 с.
4. Robinson L., Smith M., Segal R. Stress Management // HelpGuide. November, 2021. URL: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm> (дата обращения: 11.04.2022).

References

1. Bal V, Kempbell M, Makdauel-Larsen Sh. *Usilivaem stressoustoichivost'. Kak uspeshno neitralizovat' negativnyi stress = Strengthening stress resistance. How*

to successfully deal with negative stress. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ.; 2012. 112 p. (In Russ.).

2. Bokhan TG. *Stress i stressoustoichivost': opyt kul'turno-istoricheskogo issledovaniya = Stress and stress resistance: the experience of cultural and historical research*. Tomsk: Ivan Fedorov Publ.; 2008. (In Russ.).

3. Servan-Shreiber D. *Antistress. Kak pobedit' stress, trevogu i depressiyu bez lekarstv i psikhoanaliza = How to beat stress, anxiety and depression without drugs and psychoanalysis*. Moscow: Ripol Klassik Publ.; 2012. 352 p. (In Russ.).

4. Robinson L, Smith M, Segal R. Stress Management. *HelpGuide*. November 2021. <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm> [Accessed 11th April 2022].

Информация об авторах:

Склепович Марина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента факультета экономики и бизнеса, Луганский государственный университет имени Владимира Даля (94204, г. Алчевск, ул. Набережная, д. 10, Луганская Народная Республика), email: mvs1008@mail.ru

Ульяницкая Ольга Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента факультета экономики и бизнеса, Луганский государственный университет имени Владимира Даля (94204, г. Алчевск, ул. Набережная, д. 10, Луганская Народная Республика), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8109-9940>, SPIN-код: 1405-2910, AuthorID: 1108154, email: olga.ulyanickaya@mail.ru

Склепович Константин Зенонович, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента факультета экономики и бизнеса, Донбасский государственный технический институт (94204, г. Алчевск, пр. Ленина, 16, Луганская Народная Республика)

Вклад авторов: Авторы внесли равный вклад в исследовательскую работу.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 11.04.2022

Одобрена после рецензирования: 20.05.2022

Принята к публикации: 26.05.2022

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Marina V. Sklepovich, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management of the Faculty of Economics and Business, Lugansk Vladimir Dahl State University (10 Naberezhnaya Str., Alchevsk 94204, Luhansk People's Republic, email: mvs1008@mail.ru)

Olga V. Ulyanitskaya, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management of the Faculty of Economics and Business, Lugansk Vladimir Dahl State University (10 Naberezhnaya Str., Alchevsk 94204, Luhansk People's Republic, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8109-9940>, SPIN-код: 1405-2910, AuthorID: 1108154, email: olga.ulyanickaya@mail.ru)

Konstantin Z. Sklepovich, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the RMPI Department of the Mining Faculty, Donbass State Technical Institute (16 Lenina Ave., Alchevsk 94204, Luhansk People's Republic)

Contribution of the authors: The contribution of the authors is equal.

Conflict of interests: The authors declare that there is no conflict of interest.

Received: 11.04.2022

Approved after reviewing: 20.05.2022

Accepted for publication: 26.05.2022

The authors have read and approved the final manuscript.

УДК 331.1

https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_242EDN: [ZJELGM](#)

Научная статья



Формирование и развитие стратегии управления человеческими ресурсами в организации

О.В. Ульяницкая  , Я.А. Баскаков

*Луганский государственный университет имени Владимира Даля,
г. Алчевск, Луганская Народная Республика*
 olga.ulyanickaya@mail.ru

Аннотация. В статье раскрыта сущность понятия «человеческие ресурсы», показана его связь с «кадрами» и «персоналом». Выделены особенности управления человеческими ресурсами в современной организации. Рассмотрены два диаметрально противоположных подхода управления персоналом – американский и японский. Проанализированы разные характеристики американского и японского подходов по отношению к персоналу, критериям отбора персонала, условия труда, формам привлечения персонала к управлению, принципам общей кадровой политике. Приведены примеры практик, соединяющих элементы разных методов в рамках одной организации.

Ключевые слова: кадры, персонал, человеческие ресурсы, стратегия, развитие, управление, политика, организация, бизнес, работники, потенциал, менеджмент.

Для цитирования: Ульяницкая О.В., Баскаков Я.А. Формирование и развитие стратегии управления человеческими ресурсами в организации // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 3. С. 242-257.
https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_242

Original article

Formation and development of human resource management strategy in the organization

O.V. Ulyanitskaya  , Y.A. Baskakov

*Lugansk Vladimir Dahl State University
Alchevsk, Luhansk People's Republic*
 olga.ulyanickaya@mail.ru

Abstract. The article reveals the essence of the concept of "human resources," shows its connection with "personnel" and "personnel." The features of human resources management in a modern organization are highlighted. Two diametrically opposite approaches of personnel management were considered - American and Japanese. Different characteristics of the American and Japanese approaches to personnel, criteria for personnel selection, working conditions, forms of personnel involvement in management, principles of general personnel policy were analyzed. Examples of practices connecting elements of different methods within the same organization are provided.

© Ульяницкая О.В., Баскаков Я.А., 2022

Attribution
cc by

Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Keywords: personnel, personnel, human resources, strategy, development, management, policy, organization, business, employees, potential, management.

For citation: Ulyanitskaya OV, Baskakov YA. Formation and development of human resource management strategy in the organization. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(3):242-257. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_3_242

Экономические преобразования существенно изменили статус организации, как основного звена производства материальных благ или оказания различных услуг. Рынок ставит организацию в новые отношения с государственными органами, с производственными и другими партнерами по бизнесу, непосредственно с работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы, меняются отношения между руководителем и подчиненными, между работниками внутри организации. Из-за этого растут требования к управлению человеческими ресурсами, где человеческий фактор становится главным фактором производства.

В условиях сильной конкурентной обстановки и стремительно изменяющейся ситуации компаниям приходится не только фокусировать внимание на внутреннем положении вещей, но и разрабатывать долгосрочную политику поведения, которая помогала бы им успевать за переменами. В настоящее время, хотя и не снимается проблема правильного использования потенциала в настоящей деятельности, особенно важным становится реализация такого менеджмента, который обеспечивает приспособление фирмы к стремительно меняющейся обстановке ведения бизнеса. Возрастание конкуренции за ресурсы, глобализация бизнеса, развитие информационных сетей, а также большая доступность текущих технологий, изменение значения человеческих ресурсов, и ряд других моментов, привели к резкому повышению значения стратегического управления.

Управление человеческими ресурсами включает все аспекты, связанные с рабочей силой: управление работодателей, работников, студентов, профессионалов. Мы все заинтересованы в эффективном управлении человеческими ресурсам [1, с. 55].

Так как рынки труда становятся более конкурентоспособными, специалисты работающие в области управления человеческими ресурсами на данный момент, призваны обеспечить способы работы управления персоналом, которые не только поддерживают приоритеты компании, но и предоставляют успех в конкурентной борьбе на мировом рынке. Компании также стараются разработать бренд занятости, который резонирует с определенными сотрудниками.

Компании разных размеров и всех направлений промышленности все сильнее признают важность сотрудников. На данный момент в экономике мы полагаемся на людей, чтобы создавать, развивать и воплощать в жизнь идеи, ведь роль человеческих ресурсов занимает важное место в обеспечении того, что организации должны наделять людей возможностью достигать стратегических целей [2].

Руководители и экономисты традиционно видели управления человеческими ресурсами как обязательный расход, а не как источник ценности для своих организаций. Экономическая ценность обычно ассоциируется с капиталом – оборудованием, технологией и техническими средствами. Пределом для расширения бизнеса является не только наличие финансового капитала, но и доступ к таланту – человеческому капиталу. Итак, люди имеют решающее значение для организационного успеха, а человеческий и интеллектуальный капитал персонала дает возможность для существенного преимущества [1, с. 60].

Материалы и методы

Для решения поставленных задач были использованы принципы системно-функционального и структурного анализа, метод сравнения, анализа причинно-следственных связей и методика выбора стиля управления в государственных органах управления.

Результаты исследования и их обсуждение

В ходе изучения проблемы, относительно формирования стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии, учеными было предложено множество различных подходов. Данной тематикой занимались такие ученые как: М. Армстронг, Т.Ю. Базарова, В.И. Маслов, М. Мескон, А.И. Панов, В.Б. Ременников [3].

Д. Стори разграничивает жесткий и мягкий варианты УЧР. Жесткий подход заостряет внимание на количественных, исчисляемых и объединенных со стратегией бизнеса моментами управления рабочими ресурсами. Данный подход считает работников в роли человеческого капитала, от которого возможно получить прибыль; интерес сконцентрирован на предприятии, на достижение конкурентного преимущества.

Мягкий подход возникает в плане человеческих отношений, он делает упор на общении, мотивации и первенстве. Особый интерес уделяется «общности»: убеждению, что интересы руководства и подчиненных могут, и в конечном итоге, должны совпадать. То есть предполагается, что организации должны быть «гармоничными и едиными, а все сотрудники обязаны разделять цели организации и работать, как часть единого организма» [4].

Понятие «управление человеческими ресурсами» означает, что работники являются ресурсом работодателя. Как вид ресурса человеческий капитал включает работников организации, определенных в плане их обучения, опыта, интеллекта, взаимосвязи и понимания – характеристику работника, который может добавить экономической ценности организации. Под влиянием того, кто работает на организацию и как эти люди работают, управление человеческими ресурсами способствует таким базовым мерам успеха организации, как качество, прибыльность и удовлетворенность клиентов [5].

Управление человеческими ресурсами – главная функция любой организации. Поэтому, управление человеческими ресурсами направлено на решение принципиально новых, долгосрочных задач, повышение

экономической и социальной эффективности работы организации, поддержание ее баланса с внешней средой [6].

Персонал сам по себе является двигателем любого предприятия. Часто администрация основное внимание уделяет вопросам финансового, производственного плана, проблемам материально обеспечения или же продаже готового товара, не уделяя при этом должного внимания людям, которые обеспечивают работу компании во всех областях. Данные ошибки достаточно дорого обходятся руководству. Без живых людей нет организации. Без человеческих ресурсов ни одна компания не сможет достигнуть своих целей и существовать [7, с. 158].

Понятие управления человеческими ресурсами (УЧР) передает более широкий смысл, чем просто управление кадрами или управления персоналом. Потому что понятие УЧР означает применение целого ряда действий, необходимых для создания производительных отношений сотрудничества между работниками организации.

УЧР – это стратегический и целостный подход к управлению ценными активами организации, а именно персоналом, индивидуально и коллективно вносит вклад в достижение организационных целей. Поэтому специфика человеческих ресурсов состоит в следующем:

- люди наделены интеллектом, поэтому их реакция на внешнее воздействие является эмоционально осмысленной, вследствие чего процесс взаимодействия между работником и организацией является двусторонним;

- люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, и именно это является важнейшим источником для повышения эффективности функционирования организации;

- трудовую жизнь человека в сегодняшнем обществе занимает период 30-50 лет, поэтому отношения между работником и организацией имеют долгосрочный характер [8, с. 114].

Человек является не только важнейшим элементом производственного процесса на предприятии, но и главным стратегическим ресурсом компании в конкурентной борьбе. Какими бы ни были прекрасными идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокоэффективной работы добиться невозможно. Поэтому управление человеческими ресурсами претерпело радикальных изменений. Формируется новый взгляд на рабочую силу как на один из решающих ресурсов экономики, как на «человеческий капитал». Это форма выражения производительных сил человека, входит в систему социально ориентированной смешанной экономики как ведущий фактор производства. Этот новый вид капитала формирует потенциал человека, то есть совокупность того, что человек может использовать для достижения целей и удовлетворения нужд. Сегодня людей трактуют уже не как кадры, а как человеческие ресурсы, их ценность как фактора успеха постоянно растет. Постепенно сформировалась система управления человеческими ресурсами, заменяет старую систему управления кадрами. Она имеет цель сыграть решающую роль в обеспечении условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации. Эта система основывается на концепции человеческих ресурсов, определяет потребность капиталовложений в их формирование и развитие. В отличие от концепции управления персоналом, она оправдывает экономическую целесообразность расходов, связанных с привлечением качественной рабочей силы, ее непрерывным обучением, поддержкой в работоспособном состоянии и даже созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности, для будущего ее развития. Вложения в человеческие ресурсы становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы (организации) [1, с. 37].

По результатам исследования можно сказать, что управление человеческими ресурсами является важной составляющей управления организацией. Сложность ее заключается в том, что люди по своему характеру

отличаются от других ресурсов и требуют особых подходов и методов управления. Специфика человеческих ресурсов выражается в том, что, во-первых, люди наделены интеллектом, их реакция на управление является эмоциональной, продуманной, а не механической, а это значит, что процесс взаимоотношений является двусторонним; во-вторых, люди постоянно совершенствуются и развиваются; в-третьих, отношения основываются на долгосрочной основе; в-четвертых, люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями и мотивами.

В практике управления человеческими ресурсами в последнее время четко видно соединение различных методов: американского, японского и западноевропейского. В этом также выражается процесс глобализации современного администрирования.

В современной теории и практике управления персоналом на фирмах индустриально развитых стран доминируют два диаметрально противоположных подхода – американский и японский.

Основу концепции управления персоналом в настоящее время составляет возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием [9, с. 57].

Американский подход – имеет в виду первоначальное определение профессионально-квалификационной модели «должности» и «подтягивания» к наиболее соответствующим работникам по схеме «должность-работник». Особенности системы управления в американских фирмах следующие: персонал рассматривается как основной источник повышения эффективности производства; ему предоставляется определенная автономия; подбор осуществляется по таким критериям, как образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе; ориентация на узкую специализацию менеджеров, инженеров, ученых [9, с. 63].

Американские менеджеры обычно нацелены на личные ценности и результаты. Вся управленческая работа в американских компаниях базируется на механике личного соответствия, оценке индивидуальных результатов. Решения в управленческой сфере, в большинстве случаев, принимают определенные лица и отвечают за их выполнение.

Отличительными условиями труда являются:

- сокращение объемов работы в основных службах и уменьшение управленческого аппарата;
- увеличенный список профессий и должностных инструкций;
- изменение форм оплаты труда на более гибкие;
- объединение инженеров, ученых и производителей в сквозные коллективы – проектно-целевые группы.

В американских фирмах применяются четыре формы привлечения персонала к управлению:

- 1) участие работников в управлении трудом и качеством продукции на уровне производственного цеха или другого такого же подразделения;
- 2) создание рабочих советов или совместных комитетов рабочих и менеджеров;
- 3) введение системы участия персонала в полученной прибыли;
- 4) участие представителей наемного труда в работе советов директоров корпораций.

К примеру, почти 25% американских компаний с количеством персонала превышающим 500 человек, содержат в организационной структуре управления совет рабочих или совместные комитеты рабочих и администрации.

Американская практика, в ее наиболее современном и передовом с управленческой точки зрения, проявлениях, разрабатывает и использует широкий арсенал новейших форм и методов работы с резервом руководящих кадров. Они тесно увязываются с другими элементами организации труда и

управления, с системами оплаты труда, в том числе с дифференцированным премированием.

Вместе с американскими системами, на которых строятся создание, развитие и управление персоналом, и в том числе организация работы с резервом, рассмотрим японскую практику. Отличительная черта функционирования японской системы состоит в том, что она создается в пределах постоянно действующей структуры и эластичной системы групповой обязанности, горизонтальных связей и поощрений, функционирует в пределах действующих организационных границ.

Японская модель имеет ввиду изначальное изучение сильных и слабых черт работника и поиск для него подходящего рабочего места (система «работник – должность»).

Японская модель определяется ориентацией на:

- длинную перспективу работы на одном предприятии;
- качество образования и личный потенциал работника;
- оплата труда определяется комплексно, с учетом возраста, стажа работы, образования и способностей к выполнению поставленной задачи;
- участие работников в профсоюзах, которые создаются в рамках организации, а не отрасли.

Главная причина отличных результатов японской экономики заключаться в управленческих методах. Используются преимущественно две основные группы методов: «канбан» («точно вовремя») и «комплексное управление качеством» («ноль дефектов»), в соответствии с ними и складывается работа с персоналом, проводится его воспитание, набор и создание резерва [10, с. 83].

В противовес методам, которые применяются американскими фирмами (действительный системы заработной платы, оценка организации труда и мест работы в компании, аттестация сотрудников), японские компании в большей мере пользуются преданностью компании. Обеспечивается это путем уравнивания интересов сотрудников с интересами компании, что делает

здоровую обстановку в командах и позволяет повысить рост производительности их работы. Главной идеей данной системы является уважение к окружающим [11].

Как пример рассмотрим модель менеджмента компании «Samsung».

Модель управления «Samsung» является комбинацией наилучших практик, взятых из японского и американского подходов к управлению персоналом. Компания долгое время изучала и совершенствовала самые успешные грани этих управленческих методов. «Samsung» испытала системы управления, используемые в «Toyota» и «General Electric», чтобы понять причину их успеха и позаимствовать то, что подойдет корейскому гиганту. В частности, дивизион полупроводников в «Samsung» является, по всей вероятности, самым американизированным отделом группы, хотя ежегодно сотни работников отправлялись на обучение в японскую «Toyota», чтобы перенять их наиболее эффективные управленческие решения [5].

Вертикальная и горизонтальная разнообразность компании «Samsung» и особое внимание на производственной конкурентоспособности и качестве выпускаемого товара обозначают набор сотрудников базового уровня по системе открытого конкурса. Затем проводится их высокой интенсивности обучение для формирования требуемых трудовых навыков, жёсткой дисциплины и преданности к компании. Все это относится к японскому стилю управления. Все же в управлении «Samsung» достаточно сторон, характерных для американской системы управления. Подобное можно заметить в стратегии управления главным офисом и в кадровой политике касательно руководящего персонала. Так, в компании «Samsung» происходят достаточно частые преобразования, упор на оборотные активы (технологии, бренд и дизайн), стремление к поиску самых талантливых и высококвалифицированных работников, поощрение по результатам выполненной работы и готовность руководящего состава брать на себя риски.

Согласно мнению экономистов и исследователей в области менеджмента, японский стиль управления противоречит американскому. Ученые утверждают, что попытки объединить два разных метода в рамках одной компании, повлекут за собой негативные последствия для доходности и конкурентоспособности корпорации. Скажем, трудно сохранять верность к компании и требовать от работников активного содействия в ее делах, если в ней часто происходит реорганизация. Тем не менее «Samsung» удастся удачно сочетать два разных управленческих метода. На самом деле корпорация объединяет их с опережением «на один шаг вперед», учитывая возможные отрицательные последствия данного симбиоза. То есть «Samsung» трансформирует японскую и американскую модели так, чтобы в данном объединении отразились корейская и конфуцианская культуры. Ценности «Samsung» также имеются в этом сочетании. По сути, компания создала свою неповторимую гибридную систему менеджмента, которая постоянно приводит к прекрасным результатам [5].

Заключение

Следует отметить, что эффективные концепции управления персоналом предусматривают активные действия в трех основных направлениях.

В первую очередь, отбор персонала, утверждение решений об их перестановке или расторжения контрактов, должны быть направлены на то, чтобы обеспечить особенно полное соответствие персональных умений специалистов и трудность порученных им заданий, как в данный момент, так и в будущем. Это соответствие кадров выполняемой ими работы стоит расценивать в процессе. Постоянное изучение направлений и преобразование разрешает более разумно подходить к выбору различных вариантов продвижения по карьерной лестнице и обязательных программ переподготовки кадров [8, с. 443].

Во-вторых, влияние служб управления персоналом на формирование системы задач и функциональных обязанностей работников. Безусловно, для

выполнение любых задач могут быть применены разные виды организации деятельности. При всем этом, в одних вариантах появляется высочайший уровень мотивации и, соответственно, удовлетворенность трудом, а в остальных – напротив. Ведущие компании пробуют уменьшить до минимума количество иерархических уровней и бюрократических лимитов, максимально расширить контроль за локальными критериями труда. Для того чтобы внутренний рынок организации труда в организации оживленно развивался, необходимо создание встроенной организационной системы поощрительных квалификационных ролей. Профессионалы по управлению человеческими ресурсами могут давать варианты решений как при планировании работ и других видов активности, так и при обдумывании управленческих механизмов вертикального или же горизонтального разделения трудовых обязанностей. Необходимо подчеркнуть, что в данный момент во многих организациях статус работников служб управления человеческими ресурсами не даёт им удачно реализовывать вышеупомянутые роли, беря во внимание их малозначимость в администрировании, но в эффективных фирмах такие возможности для них уже выстроены [8, с. 444].

В-третьих, службы управления персоналом несут ответственность за эффективность информационного обеспечения всей системы управления персоналом. Это проявляется как в принятии решений о перемещении работников с одного места на другое, так и в организации соответствующей подготовки. Преимущественная ориентация на перемещение «вверх» делает систему управления персоналом излишне жесткой и ограничивает ее возможности. Большую гибкость дает сочетание горизонтальных и вертикальных перемещений, применяемых на многих передовых предприятиях. Ответственность сотрудников служб управления персоналом также заключается в том, что они должны довести содержание корпоративной политики в области управления персоналом до всех линейных руководителей [8, с. 446].

Итак, концепция управления персоналом – это совокупность основных принципов, правил, целей деятельности с персоналом, конкретизированных с учетом типа организационной стратегии предприятия, потенциала персонала, а также типа кадровой политики. Иными словами, концепция управления персоналом является стержнем кадровой политики (персонал-стратегии), определяет ее основные направления и подходы, из которых вытекают принципы управления персоналом.

Список литературы

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2014. 423 с.
2. Эсаулова И.А., Нагибина Н.И. Стратегии управления человеческими ресурсами в сетевой розничной торговле продуктами питания [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 2. С. 56. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/45EVN217.pdf> (дата обращения: 05.04.2022). EDN: [YRQIIN](#)
3. Ременников В.Б. Разработка управленческого решения: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 140 с.
4. Федоров М.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. № 11 (59). С. 29. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21408626_22422463.pdf (дата обращения: 05.04.2022). EDN: [SAMPQX](#)
5. Джеён С., Кёнмук Л. Путь Samsung. Стратегии управления изменениями от мирового лидера в области инноваций и дизайна [Электронный ресурс] / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2016. 368 с. URL: <http://maxima-library.org/knigi/genre/b/392112?format=read> (дата обращения: 05.04.2022).
6. Бессонов И.В. Эффективная стратегия управления персоналом в компании [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал

«Концепт». 2017. Т. 39. С. 2916-2920. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970910.htm> (дата обращения: 05.04.2022). EDN: [ZBGQNX](#)

7. Панов А.И. Стратегический менеджмент: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 240 с.

8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2007. 704 с.

9. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 328 с.

10. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М.: Финпресс, 2004. 342 с.

11. Гусарова О.М., Регер Т.В. Стратегии управления человеческими ресурсами и их зависимость от генеральных стратегий компании // Маркетинг и логистика. 2019. № 3 (23). С. 24-33. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38472572_67627084.pdf (дата обращения: 05.04.2022). EDN: [WNREOG](#)

References

1. Bazarova TYu, Eremina BL. *Upravlenie personalom = Personnel management*. Moscow: Banki i birzhi Publ.: YuNITI Publ.; 2014. 423 p. (In Russ.).

2. Esaulova IA, Nagibina NI. Strategies of human resources management in the retail chain stores of foodstuff. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*. 2017;9(2):56. (In Russ.). <http://naukovedenie.ru/PDF/45EVN217.pdf> EDN: [YPQIIN](#)

3. Remennikov VB. *Razrabotka upravlencheskogo resheniya*. Moscow: YuNITI-DANA Publ.; 2001. 140 p. (In Russ.).

4. Fedorov MV. Strategic management human resources. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyi nauchnyi zhurnal*. 2013;(11):29. (In Russ.). https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21408626_22422463.pdf EDN: [SAMPQX](#)

5. Jaeyong S, Kyungmook L. *The Samsung Way. Transformation Management Strategies From the World Leader in Innovation and Design*. Moscow: Olimp-Biznes Publ.; 2016. 368 p. (In Russ.). <http://maxima-library.org/knigi/genre/b/392112?format=read>
6. Bessonov IV. Effektivnaya strategiya upravleniya personalom v kompanii = An effective personnel management strategy in a company. *Scientific and Methodological Electronic Journal "Koncept"*. 2017;39:2916-2920. (In Russ.). <http://e-koncept.ru/2017/970910.htm> EDN: [ZBGQNX](#)
7. Panov AI. *Strategicheskii menedzhment = Strategic management*. Moscow: YuNITI-DANA Publ.; 2002. 240 p. (In Russ.).
8. Meskon M, Al'bert M, Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta = Fundamentals of management*. Moscow: Delo Publ.; 2007. 704 p. (In Russ.).
9. Armstrong M. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami = Strategic human resource management*. Moscow: INFRA-M Publ.; 2002. 328 p. (In Russ.).
10. Maslov VI. *Strategicheskoe upravlenie personalom v usloviyakh effektivnoi organizatsionnoi kul'tury = Strategic personnel management in an effective organizational culture*. Moscow: Finpress Publ.; 2004. 342 p. (In Russ.).
11. Gusarova OM, Reger TV. Human resource management strategies and their dependence on the company's general strategies. *Marketing And Logistics*. 2019;(3):24-33. (In Russ.). https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38472572_67627084.pdf
EDN: [WNREOG](#)

Информация об авторах:

Ульяницкая Ольга Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Луганский государственный университет имени Владимира Даля (94204, г. Алчевск, ул. Набережная, д. 10, Луганская Народная Республика), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8109-9940>, SPIN-код: 1405-2910, AuthorID: 1108154, email: olga.ulyanickaya@mail.ru

Баскаков Ярослав Александрович, студент 2 курса магистратуры направления подготовки «Менеджмент», Луганский государственный университет имени Владимира Даля (94204, г. Алчевск, ул. Набережная, д. 10, Луганская Народная Республика), email: yrbas98@gmail.com

Вклад авторов: Авторы внесли равный вклад в исследовательскую работу.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 05.04.2022

Одобрена после рецензирования: 20.05.2022

Принята к публикации: 26.05.2022

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Olga V. Ulyanitskaya, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Lugansk Vladimir Dahl State University (10 Quay Str., Alchevsk, 94204, Luhansk People's Republic, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8109-9940>, SPIN-код: 1405-2910, AuthorID: 1108154, email: olga.ulyanickaya@mail.ru

Yaroslav A. Baskakov, Student of the 2st year of the master's program in the direction of training "Management", Lugansk Vladimir Dahl State University (10 Quay Str., Alchevsk, 94204, Luhansk People's Republic), email: yrbas98@gmail.com

Contribution of the authors: The contribution of the authors is equal.

Conflict of interests: The authors declare that there is no conflict of interest.

Received: 05.04.2022

Approved after reviewing: 20.05.2022

Accepted for publication: 26.05.2022

The authors have read and approved the final manuscript.