

Содержание

Секция 2. Роль науки и образования в социально-экономическом развитии региона.....	2
Аралбаева Г.Г. Образование и качество жизни населения Оренбургской области.....	2
Носова Т.А., Бобылев А.М. Актуализация проблем гражданского воспитания молодежи и школьников Оренбуржья.....	7
Бутримова Н.В. Улучшение организации и стимулирования труда, один из факторов роста производительности труда.....	14
Владимиров В.В., Польщиков Е.Ф., Козлова А.А. Молодой специалист в условиях рыночной экономики.....	18
Капкаев Х.А. Развитие пространственного воображения студентов вуза на занятиях начертательной геометрии и инженерной графики.....	23
Коваленко Н.В. Социокультурные и педагогические основы проблемы формирования культуры делового общения конкурентоспособных специалистов.....	26
Мельникова О.В. Корпоративная философия как инструмент создания собственного стиля.....	29
Мельникова О.В. Самостоятельное (негосударственное) финансирование для организаций в социально-культурной сфере (Россия)	35
Провоторова В.П. Проблемы учета нематериальных активов.....	40
Прытков Р.М. Развитие мотивации учебной деятельности студентов в высшей школе. .	44
Сай А.В. Особенности формирования коммуникативной компетентности студентов университета	51
Черкашин Г.М., Тимофеев Д.Н., Владимиров В.В., Козлова А.А. Гуманитаризация как категория качества образования	54

Секция 2. Роль науки и образования в социально-экономическом развитии региона

Аралбаева Г.Г. Образование и качество жизни населения Оренбургской области

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Отечественное образование сегодня является одним из условий социально-экономического прогресса, фактором устойчивого развития экономики страны, повышения материального благосостояния населения страны, качества ег

о жизни. Оно предполагает глубокую фундаментальную подготовку специалистов в различных областях научных знаний, получив которую, выпускник вуза способен самостоятельно работать, учиться дальше и при необходимости переучиваться. Качество образования отражается в качестве человека, которое актуализируется в процессе его жизни и профессиональной деятельности в конкретных социальных системах, в системе природопользования, в целом в обществе [1, 2]. Уровень образования оказывает существенное влияние на различные стороны жизнедеятельности человека: здоровье, восприятие культуры и искусства, профессиональную и политическую мобильность и т.д. Для людей с высоким уровнем образования существует больше возможностей применения своих знаний, эффективного использования материальных, финансовых и информационных ресурсов.

Роль образования в повышении производительности труда, увеличении производства товаров и услуг оценивается в рамках так называемого человеческого капитала. Качество жизни и качество образования декларируются как главные ориентиры глобальной политики ЮНЕСКО и ООН. Начиная с 1990г. в ООН в соответствии с Программой развития (ПРООН) осуществляется мониторинг «Индекса развития человеческого потенциала» (ИРЧП) по всем странам мира. ИРЧП состоит из трех показателей, измеряемых в шкале [0, 1]: ожидаемой продолжительности жизни, доходов на душу населения, измеряемых реальным ВВП на душу населения и показателем образованности. Для характеристики образованности населения используется два показателя: грамотность взрослого населения и показатель охвата населения обучением. Уровень грамотности взрослого населения определяется как доля грамотных в возрасте 15 лет и старше. Показатель охвата обучением определяется как отношение общего числа учащихся на всех ступенях обучения вне зависимости от возраста к общей численности населения в возрасте 5-24 лет. Россия занимает 71-е место из 174 стран по показателю ИРЧП, равного 0,747. Был исчислен показатель ИРЧП и для регионов РФ. Регионы по величине

ИРЧП были разделены на 5 групп. Оренбургская область вошла в 3-ю группу, в которой ИРЧП соответствует диапазону 0,751–0,78. Благодаря уровню образованности Россия входит в середину списка стран по величине ИРЧП. Однако по данному показателю наблюдается тенденция к снижению данного показателя, обусловленного рядом причин. Рассмотрим некоторые из них.

Последние два десятилетия характеризуются появлением большого количества новых профессий с труднопроизносимыми порой названиями и еще более сложным для восприятия содержимым. Новые профессии - термин, обозначающий совокупность профессий, появление которых на рынке труда связано, главным образом, с переходом России к смешанной экономике с соответствующей рыночной инфраструктурой. В числе других причин - внедрение новых технологий, существенное обновление функций работников в рамках должностей, формально сохраняющих прежние наименования. К ним относятся такие, как мерчендайзер, девелопер, коучер, копирайтер, супервайзер, промоутер, андеррайтер, трейдер, медиа-байер, медиа-планер, рейдер, спичрайтер, IT-специалист, WEB-мастер и др. Современная система образования должна быстро реагировать на подготовку специалистов нового качества: либо созданием небольших групп по подготовке специалистов новых профессий; либо подготовкой специалистов широкого профиля, умеющих реагировать на потребности экономики, способных быстро переучиваться.

Информационные общества будущего смогут успешно развиваться в том случае, если управлять ими и участвовать в их развитии будут высоко интеллектуальные, образованные люди. Именно вузовское образование является базовым источником информации для человеческого ресурса экономики и развития духовной сферы.

В настоящее время ощущается значительная нехватка квалифицированных специалистов в нашей стране, в том числе и в Оренбургской области. Спрос в рабочей силе превышает предложение. Среди востребованных специалистов в нашей области можно назвать страховых агентов, логистиков, врачей, инспекторов милиции, военнослужащих и других. Только в производственной сфере страны осталось 5 % высококвалифицированных рабочих. Для сравнения в Германии их 43 % [1]. Кроме того, в экономике ощущается нехватка рабочих, по ряду направлений. Так, например, в Оренбургской области нехватка рабочих по всем направлениям составляет 84 % от всего объема требуемой рабочей силы. Из всего объема заявленной потребности в рабочей силе 31 % приходится на социальную сферу, 17 % на промышленность, 9 % - на строительство. Судя по статистическим данным Оренбургской области, 127140 человек могло бы быть трудоустроено только в 2005 г. (аналогично и для 2006 – 2007 г.г.), но, видимо, квалификация не соответствует заявленным местам, либо зарплата не соответствует требуемому уровню.

Для оценки ситуации на рынке труда Оренбургской области необходимо рассмотреть вопрос безработицы более подробно. При изучении контингента безработных важна информация о распределении безработных по возрастным группам, по уровню образования и т.п. Распределение численности

безработных по возрастным группам в Оренбургской области представлено в таблице 1 [3].

Таблица 1 - Распределение численности безработных по возрастным группам в Оренбургской области

	%						
	Годы						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Безработных – всего.	100	100	100	100	100	100	
В т. ч. в возрасте, лет							
до 20	2,6	7,7	1,4	9,6	1,4	3,7	1,7
20-24	6,1	1,8	8,6	7,6	0,2	4,4	3,6
25-29	1,3	5,9	3,7	1,3	1,2	,2	8,1
30-34	2,6	,0	2,6	0,2	,3	,4	,4
35-39	9,2	6,7	,5	2,4	,1	,3	7
40-44	3,3	1,5	1,1	3,6	8,3	4,6	,9
45-49	,5	,0	2,5	1,3	,6	1,1	3,6
50-54	,7	,3	,3	,8	,5	,8	,4
55-59	,7	,3	,1	,6	,0	,1	,7
60-72	-	,8	,2	,6	,4	,4	,6
Средний возраст, лет	3,3	3,3	4,1	5,2	4,3	3,7	2,5

Как видно из приведенной выше таблицы 1, наибольшее количество безработных наблюдается в возрасте 20-29 года и 40-49 лет, причем среди женщин безработных больше, чем среди мужчин. Из безработных возраста 20 – 29 года большая часть имеет высшее образование. Естественно, после окончания вуза молодежь оказывается перед фактом, что полученная ими специальность не востребована на рынке труда. Это связано с тем, что, поступая в вуз, молодежь не ориентируется в потребностях рынка труда. Из безработных в возрасте 40 лет и выше большая часть не имеет работу из-за

несоответствия их профессионального уровня современным требованиям. Аналогичная ситуация на рынке труда характерна для России в целом. На обучение и переподготовку кадров у нас на большинстве предприятий вкладывается 0,05 – 0,1 % фонда заработной платы, хотя научно обосновано, что требуется, как минимум 2 % [1].

Важным вопросом, от которого зависит уровень развития той или иной отрасли, включая образование, является финансирование. В таблице 2 представлены данные об объеме финансирования отраслей, непосредственно связанных с образованием населения Оренбургской области [3].

Как видно из таблицы 2, ни одна из приведенных отраслей не дотягивает до порогового уровня, разработанного специалистами Вологодского облкомстата [4], нормативы бюджетных расходов на образование, науку, культуру и искусство установлены законодательно и почти совпадают с данными таблицы 2.

Таблица 2 – Объем финансирования отдельных отраслей социальной сферы Оренбургской области

Показатели	Годы							
	П рог.з нач.	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005	2 006
Ассигнования в науку в % к ВРП	5	0 ,015	0 ,016	0 ,022	0 ,025	-	-	-
Числен. занятых в науке в % к занятым в экономике	1 -2	0 ,14	0 ,1	0 ,11	0 ,107	0 ,001	0 ,001	0 ,001
Расходы на образов. в % к ВРП	1 0	3 ,5	3 ,8	5 ,2	4 ,8	4 ,68	4 ,18	4 ,11
Расходы на культуру, % к ВРП	6	0 ,2	0 ,2	0 ,1	0 ,1	0 ,47	0 ,56	-

Другим важным показателем, от которого зависит показатель образованности, является заработная плата. Показатель образованности пока держится на высоком уровне только благодаря энтузиазму учителей в школах и преподавателей в вузах. Но, очевидно, нищие в будущем учителя и преподаватели не смогут в будущем качественно обучать, так как вынуждены работать в нескольких местах, чтобы обеспечить свою семью хотя бы самым необходимым. Это, несомненно, сказывается на качестве образования. Так как преподавателю не остается времени на повышение своего профессионального уровня.

По величине среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работники образования области находятся на 26 месте из 31. Зарплата

плата составила в 2006г. 4682,5 руб. в месяц. Для сравнения: средняя заработная плата по области - 7685,1 рублей. Таким образом, зарплата работников образования составила всего 61 % от среднеобластного уровня. С последним связано уменьшение численности населения, занятого в образовании (таблица 3).

Таблица 3 - Количество занятых в образовании в Оренбургской области

	Годы						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Занятых в образовании, %	9,2	9,4	9,9	10,1	9,7	9,5	9,3
Отношение среднемесячной зарплаты работников образования к среднеобластному	1,95	1,95	1,86	1,46	3,26	8,55	0,96

В политике государства в настоящее время образованию стало уделяться больше внимания, но далеко не достаточное. От того, в какой мере будет уделяться внимание образованию населения, будет зависеть уровень образованности и соответственно качество жизни населения.

Список использованных источников

1. Тараканов В.А. Образование и качество жизни: Монография. – М.: ИГА, 2003. – 122с.
2. Субетто А.И. Образовательное общество как форма бытия ноосферного общества и реализации стратегии развития образования в России в XXI веке.- Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2006.-198с.
3. Областной статистический ежегодник: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области.- Оренбург. 2006.-500с.
4. Ефремов К.И. и др. К вопросу оценки экономической безопасности региона // Вопросы статистики.-2002.-№2. –С57-59.

Носова Т.А., Бобылев А.М. Актуализация проблем гражданского воспитания молодежи и школьников Оренбуржья

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

События рубежа XX – XXI веков убедительно показывают, что человечество вступило в фазу осмысления мира в его целостности и взаимосвязи. Усиление интеграционных процессов в современном сообществе актуализирует задачи подготовки молодежи к жизни в условиях новой цивилизации и идея воспитания гражданина мира приобретает в этой связи большой позитивный смысл. Она предполагает уважение к людям различных культур, национальных и религиозных конфессий, однако погружение в этот процесс не должно привести к утрате своих национальных особенностей.

Решение данной проблемы особенно актуально в Оренбургской области – своеобразной интеграционной территории, где практически можно наблюдать, как проживают представители 119 национальностей. На крайнем северо-западе область граничит с Республикой Татарстан. Почти вся северная граница от реки Ик до реки Урал огибает Республику Башкортостан. На северо-востоке мы граничим с Челябинской областью. Вся остальная граница протяженностью 1876 километров (восточная и южная части), приходится на три области Республики Казахстан – Кустанайскую, Актюбинскую и Западно-Казахстанскую. Почти все население области относится к индоевропейской, алтайской и уральской языковым семьям, самые многочисленные – народы славянской группы.

Начало XXI века для России – это время формирования гражданского общества и правового государства, признания прав и свобод человека, перехода к рыночной экономике. Функционирование демократии и, в конечном счете, построение правового государства зависит от образованности граждан, имеющих доступ к широчайшему спектру информации, активно участвующих в жизни общества, принимающих осознанные и ответственные решения. Социально-политические изменения в обществе предъявляют новые требования к российской системе образования, призванной воспитывать социально ориентированную личность, сочетающую в себе высокий уровень общей культуры и активную гражданскую позицию.

Социологические исследования, проведенные нами в течение последних десяти лет среди молодежи Оренбургской области, показывают, что школьники и студенты ощущают нестабильность сегодняшнего дня, социальную дифференциацию общества, экономическую дезинтеграцию, утрату духовно-нравственных ценностных ориентиров, деидеологизацию образовательного процесса, что приводит, на наш взгляд, к обострению проблемы гражданского воспитания молодежи. Налицо низкий уровень гражданского самосознания,

утрата патриотических чувств, агрессивность и экстремистские тенденции, отчуждение от семьи, низкая мотивация на образование, ослабление гражданской активности молодежи и подростков.

Проведенное нами в 2006 году на базе пяти городских и десяти районных средних общеобразовательных школ Оренбуржья исследование выявило, что характерными особенностями сознания российской молодежи сегодня являются:

- рост настроений нигилизма, антипатриотизма, национализма, появление все большего числа молодых людей, не знающих своих корней, равнодушных к своей национальной культуре, историческим достижениям и святыням своего народа, не способных понять и приять представителей других культур;

- сильнейшая девальвация в молодежной среде таких ценностей, как Родина, Отечество, патриотизм. Лишь 8,1 % старшеклассников отметили эти категории в системе собственных личностных ценностей;

- неверие в силу и справедливость российской государственной власти, в способность сегодняшнего политического руководства вывести страну из кризиса;

- негативное отношение к армии, рост абстрактно-пацифистских настроений, снижение уровня мотивации юношества к службе в армии.

Анализ фактов негативного поведения молодежи в России в целом и в Оренбуржье в частности показывает, что девальвация гражданских и патриотических ценностей ведет к нарастанию экстремизма, антиобщественных проявлений, усилению социальной патологии, росту преступности и тунеядства, которые представляют угрозу не только для самой молодежи, но и для всего общества в целом.

Хотя необходимо отметить, что в целях активизации гражданского воспитания школьников, формирования гражданской культуры личности Министерство образования Оренбургской области, комитет по делам молодежи администрации области, Совет областной общественной организации ветеранов войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов проводят ряд мероприятий и разработали программы, направленные на решение данной проблемы. Это областная Вахта Памяти, благотворительные акции для ветеранов войны и труда, пожилых людей, слеты детских общественных организаций и объединений, многожанровые конкурсы детских творческих работ по направлениям «Страницы истории Отечества», «Гражданином быть обязан», фестиваль патриотической песни «Пою Отечество мое», школьные, районные (городские) краеведческие чтения учащихся.

Кроме этого, 7 декабря 2005 года Законодательным Собранием Оренбургской области принят Закон Оренбургской области «О программе «Патриотическое воспитание граждан Оренбургской области на 2006-2010 годы». В Программе предполагается совершенствование региональной нормативно правовой базы и процесса патриотического воспитания, учтены

традиции многонационального населения Оренбуржья, отражена направленность на координацию деятельности общественных объединений и организаций в интересах гражданского воспитания, разработана система мер по реализации основных направлений Программы.

Приоритетным направлением Программы является патриотическое воспитание юных граждан Оренбуржья. При этом главный акцент делается на работу образовательных учреждений как интегрирующих центров совместной воспитательной деятельности школы, учреждения дополнительного образования, семьи и общественных организаций (объединений).

Не смотря на проводимые меры, к настоящему времени в теории и практике гражданского воспитания школьников, в том числе и в Оренбургской области, определяется целый ряд противоречий, требующих своего разрешения:

- между развитием тенденции воспитания человека как гражданина мира и необходимостью учета в воспитании национальных особенностей России, Оренбуржья;

- между потребностью общества в формировании ответственных граждан с устойчивой личностно значимой гражданской позицией, свободно ориентирующихся в сложной современной социально-экономической и политической ситуации и отсутствием у школьников жизненных ориентиров, идеалов и ценностей, связанных с этими категориями;

- между объективно возрастающей необходимостью осуществить процесс гражданского воспитания школьников и недостаточной теоретико-методологической и методико-технологической разработанностью процесса гражданского воспитания в социальных образовательных институтах семьи и школы как фактора социализации;

- между традиционными подходами массовой общеобразовательной школы к решению проблем гражданского воспитания, которые обеспечивают, прежде всего, гуманитарные дисциплины, и необходимостью использования обновленного содержания и инновационных технологий элективных курсов, в том числе и правовых, которые введены в основном в учебных заведениях повышенного образовательного уровня.

Проведенный нами в рамках исследования опрос показал незнание старшеклассниками избирательных процедур, своих будущих избирательных прав, неумение анализировать предвыборные программы кандидатов, избирательных объединений. Все это очень важно для каждого из нас – исход будущих выборов зависит от знания избирателями своих демократических прав, свобод и ответственности. Поколение 17-18 - летних на очередных выборах принимает участие в государственном строительстве, и от него тоже зависит формирование власти, полезность принимаемых законов.

Безусловно, современная жизнь предъявляет к человеку новые требования. Главными среди них являются: умение делать осознанный выбор в ситуации неопределенности и нести ответственность за свои действия;

независимость убеждений; активная жизненная позиция; владение ценностями гражданского общества; умение адаптироваться в условиях социальных изменений. Поэтому чрезвычайно актуальной в современных условиях является потребность активизации гражданского воспитания подрастающего поколения. Огромная роль принадлежит школе, педагогу. К сожалению, наши наблюдения показывают, что, например, довольно часто в школах нет грамотной организации работы органов школьного самоуправления. Участие школьников в этой работе имеет важное значение не только потому, что она делает их активными участниками школьной жизни, но еще и потому, что, реально участвуя в выработке и принятии решений, подростки приобретают практические навыки, необходимые в их будущей «взрослой» жизни, у них вырабатывается активная жизненная и гражданская позиция. А значит, в своей будущей жизни, новые граждане новой России будут иметь иммунитет от различного рода «избирательных технологий» и сумеют без подсказки и навязывания мнений средствами массовой информации отличить политического деятеля от политического проходимца. Они будут способны принять самостоятельное и правильное решение в интересах своей семьи и в интересах России, что и является главной целью гражданского воспитания.

Нельзя не отметить, что не только в России институту образования предоставлены приоритеты в деле развития активной гражданственности и создании демократической культуры. Советом Европы 2005 год был объявлен Европейским годом гражданственности через образование под девизом "Жить и учиться демократии".

Актуальность гражданского воспитания школьников нашего региона подтверждается основополагающими законодательными актами Российской Федерации: Конституцией РФ, Законом РФ «Об образовании», «Федеральной программой развития образования», «Концепцией модернизации Российского образования на период до 2010 года», «Концепцией патриотического воспитания граждан РФ» и др. В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 2 1756-р от 29.12.2001, сформулированы важнейшие задачи воспитания, среди которых: формирование у школьников гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности. В этих документах главной целью гражданского образования объявляется воспитание гражданина для жизни в демократическом государстве, в гражданском обществе. Речь идет, в том числе, о гражданской воспитанности.

Безусловно, говорить о гражданском воспитании, а главное, заниматься им, дело довольно трудное. Не секрет, что не во всех школах со школьниками ведется организованная, систематизированная и, главное, целенаправленная общественная работа. Положение осложнено тем, что в свое время из средней школы были изъяты все детские общественные организации, проводившие и организовывавшие подобную работу. Сделано это было под предлогом деидеологизации образования. Но тогда мало кто предполагал, что на смену

коммунистическим идеалам, ставившим, возможно, излишне резко, государство выше человека и буквально требовавших принесения личных интересов в жертву интересам общества, придут иные ценности, выражающиеся в абсолютном пренебрежении общественными и государственными интересами. Мало, кто тогда думал о том, что, лишив школу права заниматься идеологическим и, если хотите, политическим воспитанием подростков, мы оставим наших детей практически один на один с мощной идеологической пропагандой культуры западных стран, несущей отнюдь не демократические или гражданские идеи.

С другой стороны, процесс гражданского воспитания школьников в условиях внешкольной деятельности в связан с социально-экономическими преобразованиями в российской действительности, он нередко осложняется отсутствием желания учителей принимать участие во внешкольной работе, трудностями материально-финансового положения педагогических кадров, отсутствием единой внешкольной воспитательной системы. Кроме этого, серьезной проблемой в гражданском воспитании является отсутствие культуры организации воспитания, новых технологий и методологии внешкольной воспитательной работы, психолого-педагогических установок, отвечающих современным социально-экономическим, духовным и образовательным условиям развития общества. Резко обострилась проблема рационального использования внеучебного времени у детей школьного возраста в интересах позитивной направленности воспитания и культурного развития.

Для облегчения решения проблемы гражданского воспитания считаем важным уточнить его понятийное поле. Вообще, сам термин «гражданское воспитание» нуждается в конкретизации. Очевидно, что под «гражданским воспитанием» подразумевается процесс воспитания Гражданина. Какого гражданина? Этот вопрос весьма актуален для многих учителей и родителей. При обсуждении данной проблемы очевидна полемика о том, кого должна воспитывать школа: гражданина мира или гражданина России. Соглашаясь с тем, что необходимо воспитывать граждан России, многие учителя и родители задаются вопросом: как это делать?

Мы убеждены, что при рассмотрении понятийного поля проблемы необходимо развести понятия «гражданская воспитанность» и «гражданское воспитание». Мы придерживаемся следующих точек зрения, что «гражданская воспитанность» - это результат гражданского воспитания, предполагающий формирование ценностных отношений личности к человеку, природе, обществу, самому себе, обеспечивающий человеку свободу в выборе способов практической гражданской деятельности в условиях формирования гражданской позиции (Л.А. Доржиева); «гражданское воспитание школьников» – целенаправленный специально организуемый процесс формирования гражданских качеств у школьника, которые предполагают освоение определенной системы знаний и умений, необходимых ему для успешной социализации в ходе его включения в разнообразные виды деятельности (Г.Я. Гревцева).

Сегодня, в связи с идеологической переориентацией российского общества изменился и подход к формированию гражданских качеств личности. Ведущие деятели современной науки в области гражданского воспитания - Н.Д. Никандров, Г.Н. Филонов, Б.Т. Лихачев - к гражданским качествам личности относят политическую грамотность, а именно, понимание того, что происходит в мире и в стране в настоящее время, и что нас ожидает в ближайшем будущем. Важными, по их мнению, являются такие качества как общественная инициатива и активность, бескорыстие в защите общественных интересов, долг и ответственность перед народом и Родиной. В исследованиях последних лет имеется описание таких личностных характеристик как: гражданская совесть, гражданское мужество, патриотизм, гуманизм, коллективизм, честность, убежденность. К обязательным личностным качествам гражданина ученые относят: моральную ответственность, самодисциплину, уважение достоинства другого и уважение к закону, вежливость, критическое мышление, стремление компромиссно решать возникающие конфликты, духовность.

В заключении хотелось бы отметить, что, несмотря на предпринимаемые государством шаги в гражданском воспитании школьников, учителя вместе с общественностью должны искать формы и методы эффективного гражданского воспитания наших детей. Россия сегодня остро нуждается в гражданах, осознающих свою ответственность за судьбу страны. Мы согласны с мнением В.Г. Ларионова, о том, что наша задача, задача родителей, учителей, политиков, общественности заключается в том, чтобы воспитать таких граждан. А для этого нашим детям в первую очередь необходимо привить любовь к своей Родине, чувство гражданского долга. И еще их надо научить умению оставаться субъектом политического процесса, являясь каждодневно объектом политических манипуляций. Эта задача тем более важна, потому что лишь при этих условиях можно создать подлинно гражданское общество, способное не только осознанно избирать власть, но и грамотно ее контролировать, эффективно влиять на принимаемые этой властью решения.

Использованная литература:

1. Концепция модернизации Российского образования на период до 2010 года. Интернет. - http://www.rg.ru/oficial/doc/postan_rf/122_1.shtm.
2. Гревцева Г.Я. Гражданское воспитание школьников в процессе изучения спецкурса «Основы избирательного права» // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2005. – № 3. – С. 15 – 20.
3. Доржиева Л.А. Проблема гражданского воспитания молодежи на современном этапе развития общества [Текст]// Качество образования: современное состояние, тенденции, перспективы. – Чита: Изд-во ЗабГПУ, 2005. Ч. 111. -117с., С. 20-23.
4. Ибрагимова Л.Д., Гревцева Г.Я., Якубовская Т.В. Гражданско-правовое образование учащихся в сфере избирательного права и избирательного процесса средствами обществоведческих дисциплин: Методические рекомендации. – Челябинск: Образование, 2004. – 34 с.
5. Кикнадзе Т.Л. Дети-граждане // Демократическая школа, 2004, №2.
6. Кузнецова Л.В. Становление и развитие идеи общественной самодеятельности в теории и практике гражданского воспитания школьников (На материале российской педагогики первой четверти XX века). // Совершенствование педагогического процесса в условиях модернизации системы образования в России. Сб. научных трудов. – Выпуск 6. – Часть 2. – М., 2005. – С. 130 – 146.
7. Ларионов В.Г. Проблемы гражданского воспитания в школе. http://egov-buryatia.ru/electoral/reports/gr_vosp.html).
8. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. Основные выводы и предложения Государственного доклада Правительству Российской Федерации. - Интернет. - <http://www.youth.gov.ru/doklad2.html>.

Бутримова Н.В. Улучшение организации и стимулирования труда, один из факторов роста производительности труда

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ГОУ
ВПО ОГУ, г. Бузулук**

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис не только в целом отрасли сельского хозяйства, но и кризис труда в ней. Труд перестал быть для сельчан смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может быть и речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, но и о росте квалификации сельскохозяйственных работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной мотивации.

Человек включается в общественное производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов.

К сожалению, руководители сельскохозяйственных предприятий в сложившейся кризисной ситуации редко принимают в расчет социальные последствия принимаемых решений, а сами решения часто носят не комплексный, а сугубо экономический или технический характер. Любой руководитель всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать, но при этом считает, что для этого достаточно простого материального вознаграждения.

Уровень производительности труда в сельском хозяйстве России ниже, чем в развитых странах. Без ее повышения продукция сельского хозяйства будет оставаться неконкурентоспособной как на внешнем, так и на внутреннем рынке. Рост производительности труда является основным фактором увеличения объемов производства продукции, стабилизации и повышения доходов работников сельского хозяйства, снижения бедности и развитие инфраструктуры на селе.

Одной из важнейших задач статистического и экономического анализа является выявление факторов и резервов роста производительности труда.

Она зависит от интенсификации производства, освоения новой техники и прогрессивных технологий, более полного использования генетического потенциала растений и животных, размещения производства, благоприятных погодных условий, улучшения организации труда и повышения его мотивации, совершенствования управления.

Остановимся подробнее на влиянии фактора – организация труда и повышение его мотивации, как резерва роста производительности труда.

Жизнь убеждает нас сегодня в том, что средства, расходуемые на организацию труда в сельскохозяйственном производстве, частично тратятся на

борьбу с текучестью квалифицированных кадров, и довольно часто впустую. Основным фактором, воздействующим на данную базу: непоследовательность в действиях Правительства при проведении аграрных реформ; отсутствие надежной и реально действующей законодательной базы; неблагоприятная демографическая ситуация; отсутствие предпосылок для обеспечения высокого качества жизни сельского населения; значительное разрушение социально-культурной сферы села; недостаточный уровень квалификации учителей сельских школ (дефицит педагогических кадров).

В существующей системе организации труда на селе наблюдается ряд противоречий:

- между способностью аграрных вузов подготовить квалифицированных специалистов для села и неспособностью сельхозпредприятием принять их на выгодных условиях (по причине низкой заработной платы и отсутствия жилья);

- повышение ответственности руководителей за производственную и финансовую устойчивость предприятия, и ответственность за невыплату заработной платы, а с другой стороны снижение основных мотивационных факторов трудовой активности квалифицированных кадров;

- значительный рост научных разработок отраслевых НИИ и высших учебных заведениях и низкая мотивация руководителей сельскохозяйственных организаций использовать их в хозяйственной практике;

- укрепление материально-технической базы сельскохозяйственных вузов, за счет развития учебно-опытных хозяйств с одной стороны и с другой стороны, отсутствие государственной поддержки и льгот базы практического обучения.

Полагаем, что решение данных проблем в основной части лежит на объемах государственной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей и на улучшении образовательного процесса в вузах, путем сохранения материальной базы для проведения учебных практик и НИР. Для решения выявленных противоречий на сельскохозяйственных предприятиях необходимо разработать механизм улучшения организации и стимулирования труда в целях роста производственной активности. Остановимся подробнее на вопросе стимулирования трудовой деятельности квалифицированных кадров у сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Предполагается, что для высококвалифицированных кадров основными факторами стимулирования их деятельности является высокая заработная плата, выплата премий, но зачастую работники жаждут, прежде всего:

- знать, чего хочет от них руководство;
- иметь все нужные для работы «рычаги» и инструменты;
- возможность принимать самостоятельно решения и заниматься тем, что у них лучше получается;

- видеть свою работу оцененной по достоинству.

Итак, на первый взгляд деньги должны быть эффективны как инструмент менеджмента, но не все ведь люди любят «рубли», да и работники не устают повторять, чем больше денег, тем лучше. Теоретически деньги должны привлекать и удерживать; они – едва ли не главное средство для того, чтобы привлечь на сельхозпредприятие специалистов и заставить их дорожить своим рабочим местом.

Проблема, однако, состоит в том, что современный работник зачастую кроме высокооплачиваемой работы и престижной должности, порой не испытывает морального удовлетворения. Эффективное моральное поощрение позволяет создать особую культуру и благоприятный климат на предприятии, поможет заставить работников пытаться «пустить корни» - просто потому, что их работа будет признана, оценена и вознаграждена, причем не столько в материальном, сколько в моральном плане. Принятие такого решения, возможно будет своевременным в сложившейся кризисной ситуации АПК, из-за недостаточной государственной финансовой поддержке.

Периодичность морального поощрения должна четко прослеживаться в плане развития предприятия, причем похвала и моральное поощрение существует в двух формах: официальной и неофициальной.

Неофициальные формы поощрения достаточно просты, вот некоторые из них:

- отправляясь на доклад к руководителю, захватите с собой отличившегося рабочего в знак уважения к его заслугам;
- постарайтесь хвалить своих подчиненных так, чтобы похвалу слышали его коллеги;
- любое совещание начинайте со слов похвалы в адрес того или иного работника;
- выделите обычный день, чтобы отметить достижения коллектива.

Официальные моральные поощрения, совершенно необходимы сельхозпредприятиям, которые всерьез заинтересованы в формировании стабильного, благоприятного морально-психологического климата в коллективе. К числу таких форм и методов относятся, в частности, торжественные собрания с награждением ценными подарками лучших сотрудников, услуги и распродажи на льготных условиях, награды за безупречную работу, торжественные проводы на пенсию, поощрения за конкретные достижения в работе. Поощрение работников за добросовестный труд является незаменимым средством мотивации сотрудников и их мобилизации на новые трудовые успехи.

Большинство молодых специалистов сходятся на мнении, что лучше всего начинать надо моральное поощрение, сразу, когда новый работник приступает к своей деятельности. Во-первых, в это время, поощрение поможет привязать новичка к коллективу, во-вторых, удержать его во время нелегкого и

стрессового периода обучения.

Сегодня, очень важно на каждом сельхозпредприятии создать программу морального поощрения, целью которой станет: стимулирование производственной активности (производительности труда) и преданности персонала своей организации путем своевременного признания их достижений.

Программа поощрения должна представлять собой целостную систему признания достижений и может быть представлена в следующих уровнях:

1) оценка вклада с помощью благодарности, причем немедленная и искренняя, показывает работнику, что за его работой внимательно наблюдают и высоко ценят его вклад в общее дело;

2) оценка достижений с помощью ценного подарка, при этом учитываются следующие критерии: за достижения которые превышают рамки повседневных обязанностей работника или коллектива; за улучшение процесса работы; за инновационную деятельность и творческий подход к решению проблем;

3) оценка значительного вклада коллектива в производственную деятельность в виде грамот и переходящих вымпелов, по следующим критериям: за разработку и внедрение предложений в своей области, которое позволит сэкономить сельхозпредприятию материальные ценности или трудовые затраты;

4) оценка отдельных работников по результатам отчетного года, с вручением путевок в дома отдыха и на санаторно - курортное лечение.

Для того чтобы быть эффективной, программа морального поощрения должна распространяться на всех работников предприятия, быть наглядной и прозрачной, простой и понятной, простой в реализации и достаточно информативной. Она также должна пользоваться поддержкой администрации и быть объективной.

Поощряя тех, кого нужно, и так, как нужно, мы привлекаем новые квалификационные кадры и создаем новые ценности, что позволит повысить производительность труда.

Владимиров В.В., Польщиков Е.Ф., Козлова А.А. Молодой специалист в условиях рыночной экономики

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Рынок и рыночные отношения раскрывают широкий просмотр творчества и рационального приложения своих знаний и возможностей. В условиях рынка при благоприятно складывающихся условиях бизнес может быть успешным, но при сложившихся неблагоприятных условиях могут привести к кризису и банкротству.

Вуз в своем большинстве дает основу теоретических знаний, а детальная, более глубокая проработка материала по каждой изучаемой дисциплине дело обучающихся.

Каждый выпускник выходит в жизнь с определенным теоретическим багажом знаний, но практически, не имеющие жизненного опыта, сталкиваясь с целым рядом трудностей присущих рыночным отношениям.

Сегодняшний студент в будущем видит себя преуспевающим в бизнесе с созданием собственного дела либо в содружестве. Идеи похвальна, но нельзя забывать, что рынок имеет и обратную негативную форму, приводящую к кризисам и банкротству.

Умение выживать предотвращать и минимизировать последствия кризисов непростое искусство, которому надо учиться.

Задача учебных заведений выпускающих специалистов, имеющих прямое отношение к бизнесу – это менеджеров, экономистов-управленцев, страховщиков, маркетологов, специалистов антикризисного управления и других, относящихся к экономическим специальностям, но и не только этих, максимально адаптировать к условиям рынка, его законам и возможно складывающимся ситуациям.

Рыночной экономике присущи кризисы с их непредсказуемостью и цикличностью, различными причинами возникновения, способами и характером их протекания и, особенно, с конечными результатами свершившегося кризиса, порой приводящего к банкротству. Кризисы – это реальность и к ним необходимо быть готовым. Поэтому любое дело которое предполагается начинать, следует основательно продумать и просчитать, убедиться, что оно стоящее, с предполагаемым эффектом, даже с учетом возможных просчетов и рисков, которые могут привести к негативным последствиям. И только убедившись, что, несмотря на возможные риски, результат положительный и следует приниматься за осуществление поставленной мечты. Но в этом случае следует помнить и знать, что любому успеху может последовать и неудача. И здесь необходим определенный навык,

который прививается в сменах учебного учреждения. В первую очередь проводится обучение умению анализировать складывающиеся условия, диагностировать обстановку, результаты проведенного анализа и возможные последствия. В этом случае проводится детальное исследование причин послуживших предпосылками к снижению и ухудшению позиций финансово-хозяйственной деятельности предприятия и организации. Причины эти различны и они могут являться предшественниками кризиса. Их необходимо знать, но не только знать, но и предвидеть их проявление, уметь прогнозировать их проявление и возможные последствия. Это, пожалуй, одна из главных задач в обучении будущих участников существующего рынка с его возможностями, свойствами и непредсказуемостью, а поэтому, еще находясь в стенах учебного заведения необходимо готовиться к ним максимально используя случившиеся жизненные примеры и варианты выхода из неблагоприятных жизненных ситуаций. Конечно, подготовить человека к абсолютно готовым рыночным условиям не просто, но дать достаточно полную информацию и характеристику рынка и поведения на нем вполне возможно.

Сам по себе вопрос адаптации к рыночным условиям не прост. Способов в решении множество.

Но что можно сделать в стенах учебного заведения, чтобы молодой специалист был приспособленным к новым для него условиям?

Это в первую очередь в процессе преподавания лекционного материала, главным образом по специальным дисциплинам, стараться максимально насыщать его примерами из настоящей действительности не прикрашивая негативные и позитивные стороны. Это даст студенту относительное представление с чем ему, будущему специалисту предстоит встретиться в реальных условиях.

Тематику и примеров подбирать в соответствии с рассматриваемой темой и конкретно рассматриваемым вопросом. Не лишним бывает привлечение студента, в процессе изложения лекции, к тому, чтобы он привел пример или объяснил, как он себе представляет затронутый в теме вопрос.

Такой подход к излагаемому материалу держит студента в постоянном внимании и участии рассматриваемой темы, более того преподаватель видит реакцию каждого студента на воспринимаемость излагаемого материала и, в случае необходимости, возвращаясь к изложенному, подбирает более доходчивый способ изложения.

Как правило, такой способ изложения лекционного материала лучше усваивается, ибо он построен на конкретных примерах. Студент в процессе практической подготовки обязательно вспоминает пример, на что было в нем обращено особое внимание, и на его основе пытается показать, как он освоил материал. При этом он вносит свои коррективы и соображения, развивая дальнейшие события, которые не были еще обозначены в приведенном примере.

Последующий этап – это практические занятия. Их можно рассматривать в различных направлениях:

1. Как студент усвоил теоретический материал.
2. Как он понимает усвоенный материал.
3. Как он способен использовать полученные знания в практической деятельности.

Начнем с первого. Часто оценивают ответ по полноте и бойкости изложения вопроса, в строгом соответствии с изложением в учебнике или лекции с теоретической точки зрения.

Здесь студент, как правило, оперирует заученными образом, правилами и положениями, как говорят «ответ отлетает от языка». Казалось бы, студент материал выучил, знает и заслуживает хорошей оценки, но, когда ему задается несколько по иному заданных вопросов, но из этой же темы, то порой видишь некоторое недоразумение, что говорит о том, что материал то он вызубрил, но сути его до конца не понял.

Здесь следовало бы использовать метод «условно» его вхождения в определенную, соответствующую рассматриваемому вопросу, должность и как бы он, находясь при исполнении указанных обязанностей решал вопрос, который он бойко раскрыл, излагая теоретическую часть вопроса.

Этот метод можно использовать и впервые задавая вопрос студентам.

В этом случае следует давать конкретные вопросы: «кто он?», «какая перед ним поставленная цель?», «как он собирается решать поставленный вопрос?», «кого он и как при этом будет использовать?», «какой он собирается получить результат?».

Поставленные вопросы понуждают студента задуматься, подготовить логически сформулированный ответ, сообразуясь с поставленными вопросами, полученными знаниями в процессе обучения реальными жизненными условиями.

Как правило, задавая вопрос одному, предупреждаешь всех, чтобы они были готовы дополнить ответ, дать свои соображения и суждения.

Такой подход вовлекает в обсуждение поставленного вопроса широкий круг студентов.

И уже на этом этапе просматривается не только интерес отдельных студентов к реальной жизненной действительности, но и влияет вполне зрелые суждения и мысли способные к воплощению.

Использование метода коллективного рассмотрения и обсуждения вопроса, активизирует студентов, развивает их творческую мысль. Они охотно принимают такой метод общения, предполагая свои варианты и возможные ситуации.

Следующий способ приобщения к практической деятельности в

соответствии с выбранной специальностью – это деловые игры.

Деловая игра – это своего рода практическое воплощение полученных знаний в стройную систему действий, обозначенных определенными условиями с целью логической последовательности их применения, где обозначена цель и участники игры с предписанными им функциональными обязанностями.

Деловая игра это не самоцель, это метод с помощью которого пытаются показать роль, место и действие того или иного субъекта в разрешении деловых и конфликтных ситуаций.

К деловой игре следует готовиться, составит схему проведения деловой игры обозначить цель, объект и субъектов т.е. разрабатывается вводная часть игры включающая в себя:

1. Объект – называется условный объект, дается по нему краткая характеристика, профиль, объемы, численность, проблемы, вопросы подлежащие рассмотрению.

2. Субъекты – подбираются участники «условного» предприятия с их функциональными обязанностями из числа студентов участников деловой игры.

3. Вопрос, подлежащий решению, обсуждению, исследованию.

4. Дать характеристику внешней среды ее возможное влияние на деятельность исследуемого условного предприятия.

5. Внутренняя среда – ее влияние на решение поставленных вопросов (маркетинг, основные фонды, кадры, профессионализм, финансовое состояние и др.) .

6. Возможные риски и их влияние на результативность рассматриваемых и решаемых вопросов.

7. Внешний вид и поведение субъектов при решении вопросов с представителями других организаций

8. Порядок и характер разрешения возможных спорных вопросов.

9. Поведение в кризисных ситуациях и способы выхода из них и др. вопросы и предложить, сообразуясь с тематикой выбранной деловой игры.

Составив план-схему деловой игры, подобрав участников из числа студентов, объяснив им их функциональные обязанности и возможные ситуации при прохождении игры, определяется срок проведения. Как правило, 7-10 дней.

Это время нужно, чтобы участник прочувствовал и вложил в отведенную ему роль.

В деловую игру желательно вовлечь по возможности больше участников с наделением их соответствующими функциональными обязанностями, но это не значит, что только они являются участниками игры. В деловой игре участвуют вся группа. В процессе ее проведения возможны реплики, замечания. Именно при проведении деловой игры максимально вскрываются возможные реалии и выявляется реакция каждого на возникающиеся стандартные ситуации.

После завершения практических занятий и деловой игры подводят итоги. Обобщается активность при обсуждении вопросов, выделяются наиболее удачные примеры, высказывания и предложения, их возможная практическая применимость.

Определенное место в адаптации к рыночным условиям занимает производственная практика, текущая – учебная и преддипломная. Здесь студент знакомится с реальным предприятием, его успехами, возникающими трудностями и проблемами, реакцией и действиями менеджеров и коллектива в целом на сложившиеся ситуации.

Процесс обучения прохождения практики дает определенный навык студентам для вхождения их в непростые рыночные отношения. Сложность заключается еще и в том, что в основном все выпускники должны сами искать свою жизненную нишу.

Капкаев Х.А. Развитие пространственного воображения студентов вуза на занятиях начертательной геометрии и инженерной графики

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт
(филиал) ГОУ ВПО ОГУ, г. Бузулук**

Государственная дума четвертого созыва РФ приняла законы и утвердила направление опережающего развития наукоемких промышленных отраслей и отойти от зависимости благополучия нашей страны только от развития сырьевых отраслей.

Это делает старую проблему подготовки высококвалифицированных инженеров для промышленных предприятий и транспорта более актуальной, дополняя старые проблемы новыми требованиями к качеству, конкурентоспособности специалистов, т.е. нужно готовить творчески мыслящих и действующих инженеров.

Проблема охватывает:

а) широкий круг знаний по многим общеинженерным предметам: математике, физике, химии, теоретической механике, сопромату, электротехнике, начертательной геометрии и инженерной графике, информатике и информационным технологиям и конечно по специальным предметам;

б) умение правильно использовать свои знания.

Овладение знаниями некоторых предметов требует от студентов определенного уровня развития и творческих качеств, пространственного воображения, мышления, так как инженер, не имеющий этих качеств, не сможет творчески использовать свои знания, и не будет в состоянии систематически развивать технику и технологию.

Почему особая роль для развития в процессе учебной деятельности этих качеств принадлежит начертательной геометрии, инженерной графике и далее компьютерной графике.

Начертательная геометрия, в ее первоизданном виде, предназначена для изображения пространственных форм начиная с точек, линий, плоских фигур и пространственных тел, используя какие-то условности, закономерности и правила. По существу начертательная геометрия и есть наука которая обобщает опыт человечества и свод правил для пространственного воображения и пространственного мышления и поэтому является инструментом развития качеств в учащихся именно в условиях реального промышленного производства, реального в различных отраслях промышленности при создании технической базы этих отраслей. Нет ни одного изделия, которое сначала не

было создано мысленно на бумаге, в технических чертежах и только за тем созданного в металле или из других материалов.

Инженерная графика это уже более высокий уровень развития этого воображения, представления, мышления с учетом реальных условий производства, дальнейшего использования изделий в реальной жизни, их ремонта и обслуживания.

Поэтому этот предмет помогает человеку использовать возможности пространственного воображения для улучшения своего же, т. е. человеческого уровня и качества жизни. Поэтому мы обязаны рассматривать эти предметы как наиболее важные ценности с одной стороны как инструменты изменения условий жизни, с другой стороны как инструменты развития просто необходимых ценнейших качеств человека, знаний и умений пространственно воображать, представлять того, чего не было ранее, т.е. пространственно мыслить.

Использование же этих правил законов, знаний и умений в компьютерной графике (программы AutoCad, Компас и др.) это рычаги для увеличения производительности пространственного мышления, представления с использованием информационных технологий, т. е. поэтому и является ключом, инструментом для развития конструкторских качеств, (т.е. пространственного мыслителя).

По существу то общество или тот, кто использует возможности этих предметов для развития своих людей, только, тот может рассчитывать на успехи в улучшении производства, соответственно условий жизни людей. И говорить о подготовке конкурентоспособного специалиста без создания условий для развития и подготовки специалистов и качеств специалиста, которые знают, умеют выполнять качественные чертежи изделия это есть пустой разговор о качественных специалистах. Поэтому возникает реальная неминуемая потребность в обязательном совершенствовании преподавания этих предметов, делая их более продуктивным в смысле обязательности и в смысле совершенствования творческой направленности и содержания этих предметов.

Сегодня качество графической грамотности студентов вузов резко упало, показывает это их успеваемость по этим предметам. Причины этого факта кроются в следующем:

1. Делая упор на информационные технологии (т. е. на компьютер) сейчас студентов не достаточно обучают работе с программами «Autocad» и «Компас».

2. Количество часов на изучение этих предметов резко сократилось. В средних школах черчение стали изучать всего 1 час в неделю и только 1 год (ранее было 2 года). И учащиеся и студенты мало выполняют графических работ от руки. Сегодня в институтах даже на технических факультетах «читают лекции» по инженерной графике и начертательной геометрии, на которые выделено всего 34 часа. 20 лет назад 40 часов выделялось на обучение

черчению простого заводского рабочего.

Сегодня никто не готовит преподавателей начертательной геометрии и инженерной графики, не проверяется и качество их преподавания, и преподают зачастую люди далекие от техники и производства. Как можно ожидать от них хороших учеников. Необходимо это совершенствовать, начиная от детских садов, школ, изменить программы, часы, обновить учебники и пособия и главное - качество преподавания на всех уровнях.

Конечно, нельзя сказать, что ничего не делается обществом в этом плане, есть много работ для развития этих качеств в дошкольном, школьном воспитании и обучении. А на уровне средних специальных учебных заведений, высшей школы остается еще желать лучшего.

Есть отдельные работы многих авторов по развитию пространственного воображения школьников, детей в детских садах и в некоторых утверждается, что пространственное воображение развивается у детей с 5 до 15 лет. Но ни один из них не утверждает того, что развитие студентов или учащихся старше этого возраста невозможно или нереально в институтах. Если студент пришел в институт действительно с желанием стать специалистом, творческим первое условие его развития уже есть. Второе условие, что обществу нужны высококвалифицированные инженеры, эта потребность у общества тоже сегодня явная.

Надо взять на вооружение все что нам известно для достижения этих целей и работать над студентом, со студентом на занятиях начертательной геометрии, инженерной графики и других общетехнических и специальных предметах по его развитию.

Необходимо изменить методики занятий по этим дисциплинам. Только деятельностный подход, метод проблемного обучения, использовать эмоциональные резервы, т. е. стимулирование активности студентов 3-ей и 4-ой уровней, скоростное эскизирование, когда подключается и помогает подсознание студента все должно работать на главную цель развития студента как творческой личности. При выполнении курсовых графических работ по спецпредметам и на занятия сделать максимально интересным каждый из них. Обучение по программам «Autocad» и «Компас» должно вестись преподавателями инженерной графики параллельно с программой основного курса, сравнивая возможности чертежника в ручную и на компьютере и показывая преимущество и того и другого при выполнении графических творческих индивидуальных заданий, стимулируя любыми методами творческую активность, используя оценочный фактор на каждом уроке, поощрением любых заметных успехов каждого студента, на уроках использовать творческие задачи, конкурсы, игровые ситуации, индивидуальный подход к каждому, технические средства – весь этот богатейший арсенал действий педагога

Коваленко Н.В. Социокультурные и педагогические основы проблемы формирования культуры делового общения конкурентоспособных специалистов

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Формирование культуры делового общения - необходимое условие эффективной профессиональной деятельности. В условиях современного общества, переживающего период радикальных перемен в экономической, политической, социальной и культурной сферах, неизмеримо возрастают роль и значение общения в жизнедеятельности человека. От того, насколько широко и многоаспектно организовано общение современного человека во все большей мере зависят успешность профессиональной деятельности, активность в общественной жизни. Следовательно, формирование культуры делового общения личности выступает как актуальная социокультурная проблема современной действительности.

Исследование культуры делового общения как социокультурной проблемы предполагает построение взаимодействия, основой которой должны стать открытость, интеграция в мировое сообщество, ориентация на общечеловеческие ценности и национально-культурные традиции, гуманизм, творчество, высоко развитый уровень межличностного, межнационального и межгосударственного общения.

Функция образования как социального института общества выражается в том, что образовательная система не только вооружает обучающихся определенной суммой знаний, но в связи с тенденцией к опережающему социокультурному развитию, формирует у каждой личности потребность в непрерывном самосовершенствовании, закладывает умения и навыки самообразования, самостоятельного и творческого овладения этими знаниями в течение всей активной жизнедеятельности человека.

Исследование культуры делового общения как педагогической проблемы предполагает поиск оптимальных путей решения данной проблемы, что ставит перед системой образования принципиально новую общепедагогическую задачу - целенаправленно и эффективно готовить будущих специалистов не только к труду и познанию, но и к полноценному общению в различных сферах жизнедеятельности.

Изучение массового педагогического опыта показывает, что общение относится к той группе явлений жизнедеятельности современного человека, которые он регулирует, главным образом, на интуитивном уровне, исходя из соображений здравого смысла и своего индивидуального опыта. Однако эмпирический подход к решению столь важной общественно и лично значимой проблемы является недостаточно эффективным в условиях современной социокультурной ситуации.

Актуальность формирования культуры делового общения как

атрибутивной характеристики современного конкурентоспособного специалиста обостряется в условиях лично ориентированной образовательной парадигмы, реализующей требования современного общества и характеризующейся следующими основными особенностями:

- ориентацией на социально ценностное отношение формируемой личности к окружающему миру в различных его сферах;
- учитывать в образовательном процессе то, что каждый студент является личностью;

необходимо использовать активные методы обучения в образовательном процессе.

Таким образом, можно с полным правом сказать, что формирование культуры делового общения является актуальной проблемой современного образования.

Но необходимо отметить, что формирование навыков культуры делового общения нецелесообразно осуществлять в рамках традиционного образовательного процесса, это обусловлено рядом причин:

- признание студента объектом педагогического воздействия, а учителя - исполнителем директивных указаний управленческих органов;
- ролевое взаимодействие в педагогическом процессе, когда каждому из его участников предписываются определенные функциональные обязанности, отход от которых рассматривается как нарушение нормативных основ поведения и деятельности;
- стандартизация образовательного процесса, при которой содержание и технология обучения ориентированы, главным образом на возможности среднего студента;
- ориентация на авторитарный стиль общения.

На наш взгляд наиболее целесообразно формировать навыки культуры делового общения в рамках лично ориентированного подхода. Это связано, в первую очередь с тем, что в контексте лично ориентированного подхода всякое воздействие на личность опирается на следующие исходные положения:

- приоритет индивидуальности, самооценности, самобытности личности как активного носителя субъективного опыта;
- проектирование образовательного процесса должно предусматривать возможность воспроизводить учение как индивидуальную деятельность по трансформации (преобразованию) социально значимых нормативов (образцов) усвоения, заданных в обучении;
- при конструировании и реализации образовательного процесса необходима особая работа по выявлению субъективного опыта каждого обучаемого, его социализация;
- развитие обучаемого как личности идет не только путем овладения им нормативной деятельностью, но и через постоянное обогащение, преобразование субъектного опыта, как важного источника собственного развития;
- основным результатом образовательного процесса должно быть формирование базовых культур личности, одно из которых формирование

культуры делового общения.

В связи с этим необходимо в образовательном процессе особое внимание уделять следующим вопросам:

- создание на занятиях атмосферы интеллектуальных, нравственных и эстетических переживаний;
- использовать активные методы обучения, которые могут привести к столкновению мнений, взглядов;
- в ходе занятий проектировать возможные ситуации и предложения по выходу из них;

преподаватель должен стать помощником и наставником, предусматривается сотворчество преподавателя и студента.

Решение данных вопросов позволит дать возможность будущим специалистам наиболее оптимально проявить свои личностные способности и таланты, весь свой творческий потенциал, развить культуру общения как базовое основание будущего конкурентоспособного специалиста.

Мельникова О.В. Корпоративная философия как инструмент создания собственного стиля

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В условиях конкуренции естественно возникает озабоченность предприятий индустрии гостеприимства тем, как они воспринимаются своими целевыми аудиториями, потенциальными потребителями.

Как подчёркивает корифей индустрии гостеприимства Джон Уокер, репутация предприятия формируется в результате каждодневной приверженности корпоративной философии, когда она становится частью мировоззрения каждого члена коллектива.

Суть корпоративной философии в предыдущие годы заключалась в планировании, организации и контроле. Теперь она изменилась в сторону советов, помощи и самоконтроля.

В результате вырабатывается новый управленческий стиль, который характеризуется большим участием рабочего коллектива, повышением ответственности каждого за порученное ему дело. Новый стиль приносит большое удовлетворение и служащим, и потребителям. Новая корпоративная философия порождает более качественное управление предприятиями индустрии гостеприимства.

Корпоративная философия основана на таких ценностях, как мораль, справедливость и качество. Она переносит акцент с производственных акцентов на обслуживание клиента. Внимательное отношение – «Чего изволите?» побеждает равнодушное – «Это не моё дело». Новаторство и творчество побеждают статус-кво. Успеха добиваются те предприятия, философия которых очевидна как их служащим, так и клиентам.

Единой формулы для построения корпоративной философии нет. Главное, чтобы она было понятна коллективу предприятия. Поэтому в ней должны быть: чёткое указание целей, определение ответственности предприятия и приоритет принципов над доходами.

Философия сохраняет свою жизненность, когда она принижает корпорацию сверху донизу, разделяясь служащими на всех иерархических уровнях.

Корпоративная культура – это общий стиль компании, ощущение, которое она передаёт. Корпоративная культура выражается через то, как люди относятся друг к другу и к своей работе. Её можно выразить одной фразой: «Вот как это делается у нас». Каждая крупная корпорация имеет свою культуру. Некоторые корпорации подчёркивают её больше, другие – меньше, но назначение её одно: сплотить огромный коллектив вокруг общих ценностей, создать собственный

стиль.

Корпоративная миссия. Многие крупные корпорации имеют официальную декларацию о главных целях, которыми руководствовались её основатели, создавая своё «детище», - декларацию о миссии. Она представляет собой краткое изложение целей, стратегий и ценностей, рассматриваемых корпорацией в качестве приоритетных. Декларация отвечает на кардинальный вопрос: «В каком предприятии мы работаем и стоит ли оно наших трудов?».

Корпоративная миссия также играет важную внешнюю и внутреннюю коммуникативную роль, являясь ценным источником информации для акционеров, посредников, потребителей. Формулировка корпоративной миссии позволяет персоналу и руководителям объективно оценить деятельность предприятия, что необходимо для обеспечения его конкурентоспособности.

Цели – это конкретные этапы, которых надо достичь, осуществляя миссию корпорации. У каждого отдела могут быть свои цели, которые необходимо реализовать, чтобы быть достойными корпоративной миссии: от операций по рационализации приготовления, подачи спиртных напитков до уменьшения текучести кадров. В настоящее время многие корпорации привлекают к постановке целей служащих всех уровней. Это не только упрочивает связи руководства и подчинённых, но и повышает ответственность всех за выполнение поставленных целей.

Сущностью индивидуальной корпоративной культуры является корпоративная индивидуальность. Это ценности, суждения и нормы поведения, принятые предприятием индустрии гостеприимства.

Корпоративный имидж, корпоративная марка требуют всё большего внимания руководителей и специалистов в индустрии гостеприимства.

Корпоративная идентичность – это коммуникационная индивидуальность, «лицо фирмы», обеспечивающее узнаваемость предприятия и его услуг, а также выделение его среди конкурентов. Одной из главных целей управления корпоративной идентичностью является формирование стилеобразующих элементов «фирменности».

Убедителен и показателен опыт работы в данном направлении московского ресторана «Ностальжи». Создателям этого ресторана впервые в России на практике удалось показать, что такое «высокая кухня», или «высокая мода в кулинарии».

Что же такое «высокая кухня»? И что означает это понятие во всём мире?

Первое правило высокой кухни и самое главное – это наивысшее качество продуктов, поставляемых в ресторан только от лучших производителей.

Второе правило – блюдо готовится только перед непосредственной подачей на стол. Лишь тогда оно доставит истинное наслаждение своей свежестью, вкусом и ароматом.

Третье правило – класс повара, его опыт, и поэтому закономерно, что

создатели ресторана обратились к французской школе. При этом подразумевалось, что не важно, к какой национальной кухне можно отнести блюдо. Безусловно, важны соблюдение принципов высокой кухни, декорация блюда и его подача. Кухня «Ностальжи» в основном построена на французской школе, которая вобрала в себя всё лучшее, что было придумано в кулинарии, и возвела еду в ранг искусства. До этого на предприятии были поиски и находки в разных национальных кухнях, много поездок и встреч с известнейшими шеф-поварами и кулинарными школами, пока не пришло понимание собственного пути.

Четвёртое правило высокой кухни – презентация блюда. Здесь важно всё: великолепный интерьер, изысканная посуда, дорогая скатерть, сверкающее серебро, работа официанта. Ведь не секрет, что часто приходят в ресторан, чтобы не только поесть, но и получить эстетическое удовольствие.

Знакомство с шеф-поварами всего мира, которое осуществили его владельцы, определило подход к кухне. В России традиционно к кухне относятся, как к искусству. И это в своё время сформировали иностранцы. В России никогда не довольствовались тем, что имели, а всегда стремились попробовать разное и что-нибудь обязательно позаимствовать. Умелое приготовление и декорирование блюда по французским канонам сочетается с интернациональным меню, которое представляет своего рода «сливки вкуса» разных стран. Отбор блюд принадлежит организаторам дела, им же приходится многократно дегустировать каждое из них, чтобы довести его вкус до надлежащего уровня.

И конечно, высокая кухня невозможна от вина. Многие ли в России раньше задумывались о том, что и как есть, а тем более пить? Если кулинарное искусство и было представлено в ресторанах, то уж о вине не стоит и говорить. Мало кто понимал, да и сейчас ещё не все знают, что от вина можно получить удовольствие большее, чем просто опьянение. До сих пор многие рассматривают вино в лучшем случае как средство общения. А ведь оно самодостаточно для созерцания и изучения, оно – источник наслаждений и размышлений. Поначалу в арт-кафе «Ностальжи» лёгкое испанское или французское вино служило обычным дополнением к пище. Затем на основе французских вин была составлена первая винная карта. Список вин дополнили описаниями и советами к какому блюду какое вино подходит.

В ресторан потянулись специалисты, дегустаторы, представители фирм-импортёров вина, словом, все, кто был заинтересован в популяризации благородного напитка. Начал образовываться круг единомышленников. Здесь можно было расширить свои познания о декантировании вина, его хранении, сочетании с различными блюдами и, конечно, о редких, прославленных или незаслуженно забытых его марках. Некоторые драгоценные вина в бутылках поштучно привозились, чтобы дополнить собой ресторанное меню вин.

Не только традиционные французские вина, но и напитки Аргентины, Чили, Австралии, ЮАР вносят немало красок в палитру вкуса. География вин,

представленных в ресторане, очень широка и разнообразна, и каждое из них стоит попробовать. Выбор французского шампанского – свыше 50 наименований. Некоторые посетители в широкой гамме меню и разнообразии винной карты быстро находят «своё» вино и «своё» сочетание блюд. Совпадение вкуса вина и каких-то потаённых ожиданий вызывает у них ощущение поразительной уверенности в себе, внутренней гармонии, которой не было до этого. Есть, конечно, сочетания, что называется, «составленные на небесах». Например, вино Sanser и козий сыр, Soterne и сыр рокфор, Chablie и устрицы. Но надо сказать, что при одинаковом названии вина могут иметь разницу во вкусе, поскольку на них влияют: место произрастания винограда, время сбора и выдержки. И надо постараться найти именно тот вкус, который более всего соответствует вашим ожиданиям. Обслуживание, музыка, вино – необходимые компоненты фирменного стиля ресторана. Все вместе они создают впечатление, атмосферу, неуловимый, но остро ощутимый положительный итог пребывания гостей в ресторане. Что именно влияет на это ощущение – встреча гостя, поведение официанта, тонкости обслуживания, музыка, удачно врученный презент – сказать непросто. Всё в целом и всё по отдельности. Здесь все элементы гармонично сочетаются.

Важнейший элемент корпоративного имиджа – это чёткое определение того, что ресторан начинается с его посетителей. Одним посетителям нравится просто здоровая пища, другим нужно, чтобы она была вкусна и изысканна, третьи желают, чтобы блюдо подали им с соблюдением всех правил этикета. Четвёртые превращают обед или ужин во времяпрепровождение, отдых, удовольствие, гастрономический экскурс. И поэтому определить своего посетителя – это первоочередная задача. В каждом ответственном начинании важны и опыт участников, и традиции, и такие личные качества организаторов, как новаторство и высокий профессионализм. Наблюдая нынешний ресторан «Ностальжи» с его служебными помещениями, трудно представить состояние этого места 15 лет назад. До начала 90-х годов века минувшего его территорию занимала столовая Министерства заготовок СССР. Скромная внутренность столовой не сочеталась с живописным пейзажем старой Москвы, неторопливым бегом трамвайчика, парами, гуляющими возле Чистых прудов, и светлыми колоннами театра «Современник». Идея открытия городского кафе на месте старой столовой витала буквально в воздухе. И вот пришли перемены. Проектируя «Ностальжи», московский зодчий Михаил Тумаркин вспоминал сталинские рестораны с большими залами, Московского речного и Сочинского морского вокзалов. Простор, монументальность, много воздуха, мощные колонны с капителями – первая составляющая проекта. В то же время холодная отстранённость, безразличие к запросам человека, свойственные архитектуре того времени, его не устраивали. Привлекал уют купеческих ресторанов, сохранившихся по берегам Волги, Саратове, Самаре, запечатлённых на старых фотографиях. Подобное оформление помещения и стало второй составляющей внутреннего облика «Ностальжи». Третьей – послужила атмосфера кино, театра. Сейчас, когда стены «Ностальжи» увешаны десятками фотографий,

подаренных артистами и режиссёрами, театральная компонента архитектурного замысла наиболее отчётливо.

Кафе с доступными ценами, но богатой и торжественной обстановкой – такая роль отводилась «Ностальжи» первоначально. Каждый побывавший здесь должен был запомнить это приятное место. Многие детали будущей обстановки делались на заказ, других таких в Москве да, наверное, и в мире просто не найти. По спецпроекту изготавливались огромные люстры. Была изменена пропорция окон. Снаружи они остались огромными квадратами, но внутри получили двойную раму в виде порталов с колоннами, напоминающими тосканские. Окно с фронтоном уменьшилось почти наполовину, а пышная драпировка скрыла остатки былого примитива. По существу оформление окна стало символом интерьера «Ностальжи».

Московские рестораны 90-х годов прошлого века разделялись на две группы. Одни – поднимали свой класс сами, своим умом, другие нанимали иностранцев и те ставили им дело. Хозяева «Ностальжи» многое знали сами, но без иностранца не обошлось. Это был французский повар Патрик Пажес, устроивший в ресторане праздник французского вкуса. И всё же назвать «Ностальжи» чисто французским нельзя. Это главная его особенность. Задача заключалась в том, чтобы не снижая уровня французской кухни, адаптировать её к вкусу русского человека.

В «Ностальжи» постоянно культивируется всё старое, патриархальное, забытое, например, обращение к посетителям с поклонами, что так редко встретишь в нынешней жизни. Этот ресторан со своим неспешным и в то же время размеренным, как часы, ритмом даёт нам возможность притормозить, забыть о спешке. Пружинный бег цивилизации здесь сменяется спокойным шагом, время течёт небыстро, несовременно, иногда даже вспять. Феномен «Ностальжи» состоит в том, что многие гости ресторана уверены, что он существует уже лет сто. Например, американцы сочли старинными некоторые предметы обстановки. А дочь великого певца Марина Фёдоровна Шаляпина, отобедав в «Ностальжи», вдруг, забывшись, спросила: «А как назывался ваш ресторан во времена моего папы?». Это говорит о том, что создателям «Ностальжи» удалось вдохнуть в интерьер другое время, придать ему больший возраст. Ведь никто из гостей не обратил внимание на то, что только что входил в здание конструктивистской архитектуры, которое, конечно, не существовало 90 лет назад.

В Москве середины 90-х такое было в новинку. Ещё не вошли в моду стилизация, подражание, копирование. «Ностальжи» удивил и клиентов, и рестораторов. К имиджу ресторана многое добавляет музыка, выступления джазовых оркестров, интерес к которым не утихает до сих пор. Богатейшая музыкальная программа, своя на каждый день недели, замечательные исполнители, великолепно интерпретирующие весь мировой и старый советский репертуар, – достояние «Ностальжи», обеспечивающее широкий круг поклонников.

Поначалу арт-кафе закрывалось в восемь вечера, затем работали до одиннадцати. А люди всё не уходили. Само собой сложилось, что посетителями «Ностальжи» стали бизнесмены, политики, артисты, путешествующие иностранцы, в том числе потомки русских эмигрантов. И в самом деле, где в то время в Москве можно было заказать, как это сделала Марина Фёдоровна Шаляпина, Chateau Margo 1985 г.? Благодаря широкой винной карте всего за год арт-кафе «Ностальжи» превратилось в настоящий ресторан. В ресторане ужинали великая княгиня Леонида Георгиевна, племянник писателя Набокова, Сикорский, джазовый контрабасист Эдди Гомес, гитарист Эл ди Меола, итальянский драматург Тонино Гуэрра, не говоря об отечественных звёздах. Скоро попасть в ресторан можно было только по записи на неделю вперёд.

Круг гостей диктовал и соответствующую ресторанный выучку. Официант здесь обращается к посетителю хорошо поставленным, почти актёрским голосом, коротко и ясно. С поклоном, ставя на стол заказанное блюдо, он подтверждает вслух ещё раз, что он принёс... Казалось бы ничего особенного, но выучка персонала ресторана «Ностальжи» высоко ценится в среде рестораторов, так как такие качества вырабатываются ежедневным тренингом. Это свидетельствует о работе с персоналом, поставленной на современный деловой уровень, с учётом использования самого передового мирового опыта в индустрии гостеприимства.

Существуют в ресторане и свои традиции, например, в качестве комплимента от ресторана преподносится бесплатное блюдо, которое вместе с аперитивом способствует возбуждению аппетита. Здешняя коллекция сигар, в том числе кубинских, обширна и безупречна. Посетители в ожидании свободных столиков занимают места у барной стойки. В Новый год в «Ностальжи» откупоривают бутылку драгоценного вина.

Таким образом, репутация ресторана «Ностальжи» сформировалась в результате каждодневной приверженности корпоративной философии, когда она поистине стала частью мировоззрения каждого члена коллектива. Высокий профессионализм и творческое использование самого передового опыта в индустрии гостеприимства позволили создать высокий фирменный стиль предприятия. Этот стиль неповторим, но опыт его создания становится классическим примером, предметом для изучения специалистов.

Мельникова О.В. Самостоятельное (негосударственное) финансирование для организаций в социально-культурной сфере (Россия)

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

К важным источникам финансирования социально-культурного сектора экономики являются доходы от самостоятельной производственной деятельности, хорошо обоснованной методами так называемого хозяйственного расчёта и предпринимательской деятельности.

Отличительными признаками хозрасчёта является то, что некоторые объекты собственности обособливаются от общественных или общегосударственных ресурсов и права на владение ими передаются отдельному субъекту: расходы покрываются только за счёт доходов от реализации результатов его деятельности; на предприятие и его работников возлагается ответственность за результаты деятельности.

Сущность полного хозрасчёта для предприятия состоит в том, что, будучи юридически и экономически самостоятельным, оно полностью осуществляет свою деятельность за счёт выручки от её результатов и вносит в государственный бюджет платежи определённого размера на цели расширенного воспроизводства и социально-экономического развития народного хозяйства. При функционировании предприятия на условиях полного хозяйственного расчёта все текущие издержки производства покрываются за счёт результатов деятельности, а превышения доходов от реализации (прибыли) должно хватать не только для удовлетворения собственных потребностей, но и для расчётов с государственным бюджетом по установленным стабильным нормативам, а также для покрытия единовременных затрат предприятия, связанных с развитием его производственной или социальной базы.

Основопологающий принцип полного хозрасчёта – самокупаемость. Он означает, что предприятия должны работать так, чтобы из выручки от реализации продукции возмещать свои издержки по производству и реализации продукции, работ и услуг. Известно, однако, что на многих предприятиях этот принцип не соблюдался. Существует ещё много парков культуры и отдыха, центров досуга, использующих аттракционы, которые не обеспечивают самокупаемости и являются убыточными, но не по объективным причинам, а из-за низкого уровня хозяйствования.

Выход может быть найден на пути повышения технического уровня убыточных предприятий, изменения организационных методов и перехода на условия хозяйственного расчёта. Таков главный путь, позволяющий обеспечить рост доходности этих организаций.

Вместе с тем, целесообразно в ряде случаев активнее использовать

финансовый механизм воздействия на плохо работающие предприятия, а также на те, которые в силу своих особенностей не имеют возможности в короткий срок ликвидировать свою убыточность.

Самофинансирование означает, что все затраты по техническому совершенствованию и развитию производства, проведению комплекса социально-культурных мероприятий по материальному поощрению должны осуществляться прежде всего за счёт заработанных средств. При этом не исключается привлечение внешних источников финансирования. Так, если собственных средств временно не хватает, предприятия имеют право пользоваться кредитами банков, спонсорскими взносами. В отдельных случаях, например, при вводе дополнительных мощностей или крупномасштабном расширении действующего производства необходимые средства могут быть выделены предприятиям из бюджета.

В основе хозрасчетной деятельности предприятий лежит прибыль. Она является главным источником финансирования затрат предприятия на производственное и социальное развитие, а платежи из прибыли в бюджет – важным элементом доходов государства. Единственной формой перераспределения прибыли (дохода) предприятия в условиях полного хозрасчёта является система платежей на основе централизованно регламентированных правил и экономических нормативов.

Принципиально социально-экономическая сущность хозрасчёта для культурного строительства определяется иной ролью, которую учреждения отрасли играют в обществе по сравнению с промышленными предприятиями и сферой услуг. Если сфера услуг и промышленность выпускают свою продукцию, чтобы удовлетворить личные потребности каждого человека, то учреждения культуры не только удовлетворяют индивидуальные духовные потребности, но и обязаны формировать их, приводя в соответствие с общественно необходимыми. Поэтому для учреждений культуры существует как бы два заказчика, каждый из которых требует разработки для себя культурных программ: население и государство.

Увеличение доли любого заказчика равно тому, что увеличивается расход каких-либо производственных ресурсов на создание культурной программы. Это означает, что соответственно должна быть дифференцирована и оплата учреждению культуры на расходуемые ресурсы.

Поскольку в каждой программе, как правило, сочетаются интересы индивидуума и общества (или коллектива), то и за создание произведений, направленных на удовлетворение индивидуальных вкусовых духовных потребностей, плата от населения должна иметь больший удельный вес по сравнению с платой от общества и, наоборот, по мере возрастания затрат на создание культурных программ общественно необходимой значимости, должна возрастать плата от общества, которое выступает в роли заказчика.

Таким образом, принципиальным для хозрасчёта в условиях культуры является не только соизмерение затрат и результатов, но и определение

адекватности между затратами и направленностью этих затрат.

Важным источником самофинансирования расходов на содержание и организацию предметной деятельности для учреждений культуры стала возможность проведения предпринимательской деятельности. Законодательством РФ допускаются такие виды предпринимательской деятельности, как:

- реализация и сдача в аренду основных фондов и имущества организации культуры для целей, не связанных с культурной деятельностью;
- торговля покупным товаром и оборудованием;
- оказание посреднических услуг;
- долевое участие в деятельности коммерческих предприятий, учреждений и организаций (в том числе культуры);
- приобретение акций, облигаций, иных ценных бумаг и получение доходов (дивидендов, процентов) по ним;
- осуществление приносящих доход не предусмотренных уставом операций, работ, услуг.

При осуществлении этих видов деятельности организация культуры в зависимости от способа распоряжения полученным доходом либо подпадает под действие Законодательства РФ о предпринимательской деятельности и облагается налогом, либо избегает налогообложения при условии вложения полученных средств на нужды обеспечения, развития и совершенствования основной уставной деятельности.

В результате самостоятельной культурно-творческой деятельности учреждения или организации культуры, рассчитанной на удовлетворение духовных запросов населения выявляется и другой важный источник для покрытия расходов социально-культурного комплекса в виде денег посетителей этих учреждений, которыми они расплачиваются за предоставляемые им услуги.

По мере удовлетворения потребностей человека предметами первой необходимости в распоряжении людей накапливаются денежные средства, не обеспечиваемые товарной массой. Вместе с тем, резерв свободного времени, которым они располагают, создаёт необходимые условия для развития духовного мира каждого человека. Тем самым в совокупности создаются условия для развития таких форм услуг культуры, которые не могут рассматриваться как предметы первой необходимости или общественно необходимой значимости. За эти услуги каждый потребитель вносит оплату, компенсируя частично или полностью расходы, которые несёт социально-культурный комплекс. Поэтому такие услуги получили название «платных услуг».

Можно полагать, что именно через эту форму взаимоотношений субъекта культуры (учреждения, отдельного художника) с его объектом (потребителем

культурных ценностей) чётко определяется экономическая сущность функционирования социально-культурной сферы, которая приобретает подчёркнуто коммерческий характер по мере вхождения страны или государства в рынок.

Коммерциализация культуры представляет собой феномен, связанный с усилением воздействия на культуру законов рынка. Рыночный механизм становится решающим экономическим условием развития культуры.

При коммерциализации культуры закон стоимости (как экономический закон) доминирует над культурными ценностями. Действие закона стоимости как регулятора развития культуры имеет свою объективную логику. В процессе абстрагирования от культурной ценности продуктов и рассмотрение их исключительно как воплощение человеческого труда происходит игнорирование идейных и эстетических критериев их оценки, эти продукты теряют свою культурную аутентичность.

По форме они могут остаться продуктами культуры (и то не всегда), но в действительности превращаются в экономический продукт, а их создатели и распространители неизбежно стремятся прежде всего к коммерческому успеху, увеличению денежных доходов. В условиях коммерциализации сферы культуры характер экономических отношений и связей позволяет реализовывать на рынке только конкурентоспособные продукты.

Нередко коммерциализация культуры приходит в противоречие не только с культурно-политическими интересами, но и с экономическими интересами всего общества, так как:

а) задерживается развитие культурных потребностей и культурной деятельности;

б) общественный статус работников культуры становится независимым от их творческих способностей и результатов. На первый план прежде всего выдвигается предпринимательство и использование законов торговой конъюнктуры, а это в последствии становится экономическим препятствием к созданию действительных культурных ценностей и доступу к ним населения;

в) рыночные законы становятся регуляторами развития культуры, и тем самым в развитие вносятся элементы стихийности, создаётся простор для развития потребительской идеологии.

Если бы экономика культуры полностью бы находилась под определённым влиянием рынка, то спрос являлся бы решающим фактором развития культуры. В этом случае уменьшились бы возможности непосредственного регулирования спрос и предложения. Индивидуальный потребитель использует свои доходы на получение продуктов культуры в условиях определяющего действия законов рынка ниже общественного оптимально уровня. Структурные различия в развитии культурного уровня не уменьшались бы, а увеличились бы.

В противовес этому должен быть обеспечен рост культурного уровня общества протекающий на базе возрастания культурных потребностей и их лучшего удовлетворения, соответствующего интересам всего общества и для этого планомерно направляемый обществом в сфере спроса и планомерно регулируемый в сфере предложения.

Провоторова В.П. Проблемы учета нематериальных активов

Оренбургский государственный университет, г.Оренбург

Проблемы учета нематериальных активов - это прежде всего проблемы их правильной оценки . И в особенности это утверждение касается оценки интеллектуальной собственности предприятий. Специфика бухгалтерской работы при переходе нашей страны к рынку выдвинула на первый план две фигуры - бухгалтера и аудитора, заставляя каждого из них быть универсалом и помимо чисто бухгалтерских знаний и умений иметь знания и разбираться в вопросах из области права, налогообложения, финансового менеджмента и конечно же из области имущественной оценки. И бухгалтер, и аудитор каждый своими средствами , своими путями участвуют в принятии управленческих решений, являясь поставщиком, аналитиком и толкователем соответствующей необходимой экономической информации. Бухгалтер на предприятии не только сам должен знать, как поступить в сложных ситуациях. Он должен суметь объяснить предпринимателю или менеджеру, то есть тому, кто принимает управленческие решения, почему надо поступить так, а не иначе. Профессиональной грамотности бухгалтера и аудитора мешают два обстоятельства: информационное и образовательное. Часто меняющиеся законодательство и подзаконные акты в области налогообложения, бухгалтерского учета, правового регулирования сильно затрудняют работу бухгалтера и аудитора.

Правила учета и оценки нематериальных активов общепризнанно считаются одними из самых сложных и неоднозначно толкуемых во всем мире, в западной учетной практике в том числе. Причем, в иерархии сложности оценки самый высший уровень сложности принадлежит оценке интеллектуальной собственности. В майском номере еженедельника «Экономика и жизнь» (№ 18 за 2007 г., статья «Курьезы оценки интеллекта»), известный специалист в области оценки Борис Леонтьев, председатель подкомитета Комитета по оценочной деятельности ТПП РФ, приводит такую иерархию сложности в оценочной деятельности:

- 1) оценка недвижимости - как наименее сложный уровень оценки,
- 2) оценка машин и оборудования,
- 3) оценка бизнеса,
- 4) оценка акций,
- 5) оценка

НМА - наиболее сложный уровень оценки имущества. Б.Леонтьев, автор статьи «Курьезы оценки интеллекта», выражает серьезную озабоченность тем положением, что реально существует на российском рынке услуг по оценке результатов интеллектуальной деятельности предприятий. Данная статья явилась откликом на огромный поток писем читателей газеты «Экономика и жизнь», недоумевающих по поводу откровенно нелепых и порой абсолютно

нереальных оценок, производимых профессиональными оценщиками на рынке услуг в нашей стране. Как отмечает Б.Леонтьев, и в чем нетрудно убедиться желающим, сегодняшние российские вузы, как правило, не имеют ни качественных учебников по оценке интеллектуальной собственности, ни профессиональных преподавателей в этой области. И, как следствие, квалификация многих российских оценщиков интеллектуальной собственности оставляет желать лучшего. Кстати сказать, недавно вышедшая в свет работа другого автора, доктора экономических наук, профессора В.М. Рутгайзера («Оценка стоимости бизнеса», учебное пособие, М: Маросейка, 2007), просто незаменима в вузовских библиотеках. Она написана доходчивым языком и может быть весьма полезной при серьезной подготовке студентов экономических специальностей, овладевающих теорией оценочных работ. Однако и она содержит весьма недостаточный материал по оценке НМА. Тем не менее Рутгайзер также отмечает, что действующее на сегодняшний день Положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов, посвященное методам учета НМА (речь идет о ПБУ 14/2000 «Учет нематериальных активов»), не вполне соответствует МСФО. Это Положение было утверждено приказом министра финансов Российской Федерации Л.А.Кудрина за номером № 19 от 16.10.2000. В преамбуле этого документа утверждается, что это Положение разработано «во исполнение программы реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами отчетности». ПБУ 14/2000 впервые было опубликовано в декабре 2000 года в еженедельно выходящей газете «Экономика и жизнь» № 48. Но, как отмечает В.Рутгайзер, именно соответствия с МСФО как раз и недостает Положению 14/2000. Внимательному читателю еженедельника будет полезна и следующая информация: Бухгалтерское приложение к газете «Экономика и жизнь» за декабрь-месяц 2007 года (БП № 49) сообщает, что с нового года должны вступить в силу поправки в 6 (шесть) Положений по бухгалтерскому учету и изменения коснутся в том числе и нематериальных активов. Будем надеяться, что эти корректировки еще более приблизят нас к международным стандартам учета и отчетности. Возвращаясь к первой упомянутой нами статье, отметим лишь основные моменты, на которые автор (Б.Леонтьев) делает акцент.

О трудности работы по оценке интеллектуальной собственности говорит тот факт, что «в экономически развитых странах желающих заниматься оценкой нематериальных активов можно пересчитать по пальцам.». В США и Китае профессиональных оценщиков интеллектуальной собственности не более десятка в каждой стране. А у нас в России производство профессиональных оценщиков поставлено на поток: государство в лице Минимущества на дату 1.07.2007 успело выдать более 11 тысяч лицензий физическим и юридическим лицам на право оценивать бизнес и его составляющие, так что сегодня в России таких лицензированных оценщиков бизнеса, которым дано право оценивать в том числе и интеллектуальную собственность, примерно в 100 раз больше, чем во всем остальном мире. Ни для кого не секрет в нашей стране, что дипломы о дополнительном оценочном образовании получили все желающие, которые сдали экзамен по окончании краткосрочных курсов и произвели оплату за

обучение на курсах примерно в 40-50 тысяч рублей. Итог поточного оценочного образования таков, что большинство лицензированных оценщиков оценивают нематериальные активы строго согласно пожеланиям заказчиков. Б. Леонтьев приводит весьма впечатляющую статистику, что за последние 10 лет в России защитились по теме «Оценка интеллектуальной собственности» около 40 человек и большинство защитившихся никогда ею не занимались и просто элементарно плохо в ней разбираются. Как пример плохого знания методов оценки Б.Леонтьев приводит выдержки из лекции по оценке интеллектуальной собственности одного из молодых кандидатов наук, защитившегося по данной тематике 2 года назад. Лекция, прочитанная в одном из московских вузов на факультете переподготовки оценщиков, содержала в себе утверждение: оценка объектов интеллектуальной собственности производится с применением сравнительного подхода, т.е. в оценке по стоимости их аналогов. Но любой хороший практик, практик с большим опытом оценки, скажет, что интеллектуальная собственность, за редким исключением, аналогов на сегодняшний день не имеет. Завершая свою статью, Б.Леонтьев замечает: «Если ничего не предпринимать, то все закончится тем, что оценивать наши нематериальные ценности будут иностранцы» - и призывает к следующему:

- необходимо широко распространять знания об оценке (и с этим трудно не согласиться),
- в случаях с оценкой интеллектуальной собственности следует выявлять лучших преподавателей этой дисциплины, специалистов, являющихся авторами действенных методик по оценке, и выдающихся практиков с большим опытом и уровнем признания,
- затем на основе их опыта строить институт оценки нематериальных ценностей,
- самим оценщикам необходимо предоставить право разобраться в своих рядах(благо, настало время саморегулирования и в сфере оценки. С 1996 г. в стране действует общественная организация «Общество оценщиков интеллектуальной собственности»).

Подхватывая призыв Б.Леонтьева и полностью соглашаясь с тем, что знания об оценке необходимо распространять широко, чтобы на всех предприятиях люди были в курсе основ оценки, преподавательский корпус (что совершенно естественно) должен выступать в авангарде освоения современных методик оценки результатов интеллектуального труда. Но откуда же возьмутся грамотные преподаватели без должного обучения и переобучения самих преподавателей ? Поскольку развитой «рыночный» запад имеет гораздо большую историю и опыт оценочной деятельности, представляется целесообразным интенсифицировать обучение преподавательских кадров методам оценки интеллектуальных ценностей на базе западной методик. И не жалеть на это финансовых(прежде всего бюджетных) средств. Ведь не жалеем же мы их на возведение новых вузовских корпусов ! А всевозможные ныне действующие программы и центры повышения квалификации в основном сосредоточены в столице и они весьма дороги, если бы их пришлось оплачивать

из преподавательской зарплаты.

Что касается предприятий, то начиная с начала 90-х годов удельный вес НМА в имущественной массе активов российских предприятий весьма невелик. Это свидетельствует лишь об одном: на наших предприятиях не умеют должным образом оценивать, а значит, и учитывать НМА. Нематериальные активы если и учитывают на предприятиях, то лишь с одной скромной целью: облегчить себе несколько налоговое бремя. Настоящий же, глубокий экономический интерес, проявляющийся как умение использовать исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности и тем самым повысить доходность предприятий, увы, пока практически не наблюдается. Причина все та же: неумение оценить их должным образом. Если вспомнить недавнее прошлое страны (советский период), то на каждом сколько-нибудь серьезном (по размерам и масштабам деятельности) предприятии активно действовали патентные отделы либо патентные бюро, располагавшие огромными залежами материалов, заключавшими в себе результаты мыслительной деятельности лучших специалистов: технологов, инженеров-конструкторов, экономистов. Не являлись исключением в этом плане и наши оренбургские промышленные предприятия. Автор данной статьи (Провоторова В.П.), бывшая работница оренбургского завода Гидравлических прессов и инженер по первому образованию, на собственном опыте имела возможность убедиться в этом. Разразившаяся перестройка и последовавшее вслед за тем повсеместное обрушение производства привели к полной бесконтрольности в плане охраны интеллектуальной собственности на российских предприятиях.

Вывод может быть только один: надо быстрее исправлять положение с учетом и оценкой нематериальных ценностей и быстрее, а главное, качественнее обучать оценке НМА преподавателей.

Прытков Р.М. Развитие мотивации учебной деятельности студентов в высшей школе

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В настоящее время подготовка студентов к будущей профессии не сводится к решению частной задачи - усвоение профессиональных знаний, умений, навыков. Основной задачей вуза является формирование специалистов, способных творчески подходить к решению проблем развития производства, науки, техники, искусства и культуры. В числе психолого-педагогических проблем высшей школы одно из центральных мест принадлежит задачам организации учебной деятельности студентов. Проблема организации учебной деятельности студентов связана с проблемой развития их учебной мотивации. Решение этих проблем важно не только для психолога - педагогической теории, но и для совершенствования практики обучения в вузе, т.к. высокий уровень учебной мотивации является одним из наиболее действенных средств повышения эффективности и качества учебного процесса. Таким образом, вопрос об учебной мотивации это по существу вопрос о качестве учебной деятельности.

Изучение мотивов учебной деятельности обусловлено, прежде всего, тем, что у большинства современных студентов учебная деятельность все чаще приобретает формальный характер, она больше ориентирована не на усвоение новых знаний, а на успешную сдачу сессии любыми средствами. При этом у многих студентов отсутствует творческий подход, желание работать с дополнительной литературой, самостоятельная постановка учебных целей, самоконтроль и т.д. В то же время, при постановке учебных целей студент должен проявить гораздо больше самостоятельности, умения правильно организовать работу, учитывать и распределять время.

Учебная деятельность является важным содержанием практически всего периода становления личности, начиная с подготовки к школе и детскому саду и кончая обучением в средних и высших профессиональных учебных заведениях. Получение образования - неременное требование общества по отношению к любой личности, поэтому проблема мотивации обучения становится одной из центральных в педагогике и педагогической психологии.

Под мотивацией учебной деятельности обычно понимаются все факторы, обуславливающие проявление учебной активности: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и т.д.

Известно, что учебная деятельность, как и любая другая деятельность, имеет свою психологическую структуру, а именно: определенный состав функциональных звеньев и обслуживающих их когнитивных (познавательных) процессов.

Наиболее оптимальной является предложенная В.М. Минияровым структура учебной деятельности, которая объединяет в себе компоненты

учебной и педагогической деятельности представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Структура учебной деятельности по В.М. Миниярову

Этапы	Компоненты	Учебные действия	Умения и личностные качества
1. Подготовительный этап	Целеполагающая деятельность	Мотивация своей учебной деятельности на основе проектирования ближайшего или отдаленного будущего.	Целеустремленность; мечтательность; умение фантазировать, развивать воображение и представление; интерес к своему социальному статусу и к новым знаниям; потребность в ожидании результатов своей деятельности.
2. Этап усвоения знаний	Познавательная деятельность	1. Принятие или непринятие организационных форм обучения. 2. Выбор способов учения. 3. Освоение способов действия. 4. Решение учебных задач.	Наблюдательность, организованность, дисциплинированность, выдержка, умение управлять событиями, концентрация внимания, необходимый и достаточный уровень развития познавательных качеств.
3. Этап ожидания результатов деятельности	Самоконтролирующая и самооценочная деятельность	1. Сличение проектируемой модели с полученной по итогам деятельности. 2. Самоконтроль и самооценка. 3. Работа над ошибками. 4. Переоценка	Способность к анализу, общению, рефлексии.

Обобщая предлагаемую структуру учебной деятельности, можно сделать вывод, что мотивы учения, интерес к учебному труду, познавательной деятельности, предмету занимают ведущие места среди факторов, определяющих продуктивность дидактического процесса. Они влияют на интенсивность внимания, качество запоминания, понимание прочитанного материала, результаты мыслительной деятельности.

Процесс формирования соответствующей мотивационной структуры личности идет с первых дней пребывания студента в вузе. Его эффективность может быть различной. Многое зависит от того, насколько быстро и успешно вчерашний абитуриент преодолит те трудности, с которыми он неизбежно сталкивается, попадая в новую для него ситуацию. Дидактическая новизна обучения в вузе состоит в том, что здесь используются иные, чем в школе, формы и методы организации учебного процесса - подача нового материала, контроль, отчетность и др. При постановке учебных целей студент должен проявить гораздо больше самостоятельности, умения правильно организовать работу, учитывать и распределять время. Такая перестройка не у всех происходит достаточно оперативно. Одним из основных путей успешного преодоления трудностей адаптации к вузу является целенаправленное

формирование позитивных мотивов учебной деятельности. Но прежде для такой работы надо создать научную базу, основанную, с одной стороны, на четком разделении понятий «учебная мотивация» и «мотив учебной деятельности», с другой стороны - на построении и изучении мотивов студентов в процессе их учебной деятельности.

Учебная мотивация (от лат. «moveo» - двигаю) - это общее название для процессов, методов, средств побуждения обучаемых к продуктивной познавательной деятельности, активному освоению содержания образования. Учебная мотивация позволяет развивающейся личности определить не только направление, но и способы реализации различных форм учебной деятельности, задействовать эмоционально-волевую сферу. Она выступает значимой многофакторной детерминацией, обуславливающей специфику учебной ситуации в каждый временной интервал. Мотивация обусловлена целым рядом факторов: характером образовательной системы, организацией педагогического процесса, личностными особенностями преподавателя, спецификой учебного предмета, особенностями самого обучающегося (полом, возрастом, уровнем интеллектуального развития и способностей, уровнем притязаний, самооценкой и т.д.).

Мотивация как процесс изменения состояний и отношений личности основывается на мотивах, под которыми понимаются конкретные побуждения, причины, заставляющие личность действовать, совершать поступки. В роли мотивов выступают во взаимосвязи потребности и интересы, стремления и эмоции, установки и идеалы. Поэтому мотивы - очень сложные образования, представляющие собой динамические системы, в которых осуществляются анализ и оценка альтернатив, выбор и принятие решений.

Одним из эффективных средств, способствующих развитию познавательной мотивации, является проблемность обучения. Если преподаватель использует проблемные ситуации и задачи, то обычно мотивация студентов находится на достаточно высоком уровне. Важно также отметить, что по содержанию она является познавательной, то есть внутренней. Решающее значение для мотивации учения имеет тип ориентированной основы действия, используемый в учебном процессе.

Исследование мотивации к учебной деятельности студентов в высшей школе было проведено на факультете экономики и управления у студентов 1, 4 и 5 курсов специальности «Социально-культурный сервис и туризм».

Для изучения мотивации к учебной деятельности у студентов специальности «Социально-культурный сервис и туризм» была выбрана методика определения мотивации учения студентов Каташева В.Г. Студентам предлагалось ответить на 6 основных вопросов, содержащих в себе серию возможных ответов. Каждый ответ оценивается студентами баллом от 1 до 5. Гипотеза исследования состояла в следующем: мотивы к учению у специалистов по сервису и туризму различных курсов должны отличаться; мотивы к учению могут отличаться у студентов различной успеваемости, пола, различной информированности о будущей профессии. Также предполагалось, что мотивы к учению могут быть дифференцированными у студентов, которые

выбрали обучение в вузе по специальности «Социально-культурный сервис и туризм» самостоятельно или под влиянием кого-либо.

Анкетирование проводилось со студентами первого, четвертого и пятого курсов. Были опрошены 46 студентов первого курса, из них 13 юношей и 33 девушки; 25 студента четвертого курса, из них 19 девушек и 6 юношей; 26 студентов пятого курса, из них 20 девушек и 6 юношей, что наглядно изображено на рисунке 1. Общее количество студентов, участвовавших в обследовании - 97 чел.

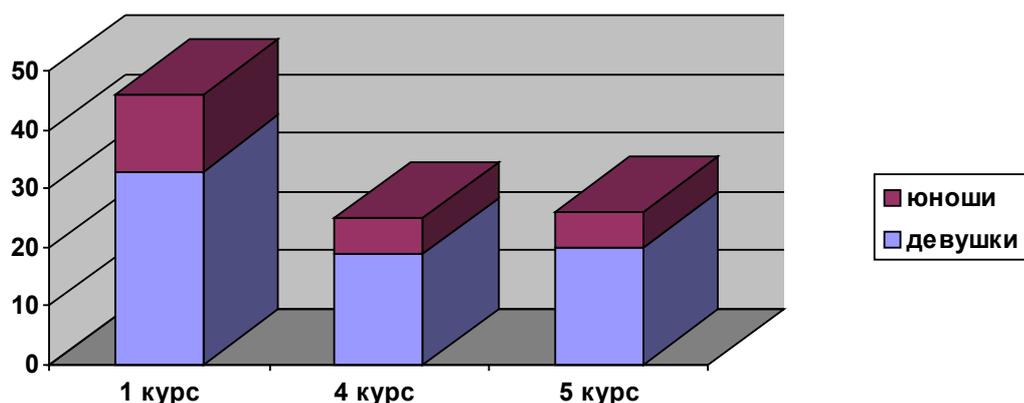


Рисунок 1 – Дифференциация студентов по курсу обучения и половому признаку

Так, обследование на основе данной методики студентов факультета экономики и управления специальности «Социально-культурный сервис и туризм» дало следующие результаты, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты обследования на основе методики определения мотивации учения студентов

Уровень мотивации	Количество студентов соответствующих данному уровню мотивации	% опрошенных
Высокий уровень мотивации (третий)	28 чел.	29%
Нормальный уровень мотивации (второй)	37 чел.	38%
Средний уровень мотивации (первый)	32 чел.	33%

Из данной таблицы видно, что по результатам обследования на основе методики определения мотивации учения у студентов присутствует нормальный уровень мотивации (второй) - 38% из 97 опрошенных студентов, что в свою очередь составляет 37 студентов соответствующих данному уровню мотивации.

У остальных студентов примерно в одинаковой пропорции присутствует высокий уровень мотивации (третий) – 28 студентов или 29%, либо средний уровень мотивации (первый) – 32 студента или 33% опрошенных.

Педагогическая интерпретация результатов обследования подтверждает социальную устойчивость студентов третьего и второго уровня мотивации учения, их профессиональную целеустремленность, желание освоить сопряженную дополнительную профессию.

Студенты первого уровня мотивации учения к процессу обучения в лучшем случае проявляют познавательную активность на уровне предупреждения претензий со стороны учебной части. В худшем - поиском пути замены материальным эквивалентом собственному проявлению знаний.

Именно эта часть студентов в большей степени озабочена проведением своего досуга, который доминирует в распределении времени.

На этой основе можно предложить:

- процесс профессионального обучения студентов университета должен подкрепляться интенсивной, околопрофессиональной деятельностью на всех этапах обучения;

- студентам с первым уровнем мотивации учения должно уделяться повышенное внимание со стороны академического руководства с целью создания условий повышения мотивации;

Так же использовался перечень мотивов, составленных на основе предложенных В.А. Якуниным типов мотивации. Были выделены следующие типы мотивации: профессиональный, познавательный, социальный, личный, прагматический. Каждый тип мотивации в перечне представляли по два мотива. Профессиональная мотивация представлена мотивами получения квалификации и получения профессиональных знаний, навыков, умений. Получение интеллектуального удовлетворения, удовлетворения от новых знаний – это познавательные мотивы. Также были выделены социальные мотивы (оправдать ожидания родителей, принести пользу обществу). В предложенном перечне имеют место личные (получить удовлетворение от общения в группе, получить удовлетворение от статуса студента) и прагматические (получить престижную хорошо оплачиваемую профессию, избежать службы в армии) мотивы.

После окончания школы решение о продолжении образования в вузе было принято самостоятельно 93%-ми опрошенных, по совету родителей – 3,5%, следуя примеру друзей – 3,5%. Выбор специальности «Социально-культурный сервис и туризм» был сделан самостоятельно 64%-ми опрошенных студентов. 25% опрошенных отметили, что выбрали специальность по совету родителей, 7,14% сделали свой выбор по совету друзей. 3,6% решили выбрать специальность «Социально-культурный сервис и туризм» благодаря профориентационной работе.

По опросу студентов можно судить о достаточной информированности первокурсников о выбранной специальности. 57,1% ответили «да» на вопрос о достаточности информации о будущей профессии.

На рисунке 2 в динамике показана дифференциация учебных мотивов студентов первого, четвертого и пятого курсов с различным основанием выбора

специальности «Социально-культурный сервис и туризм».

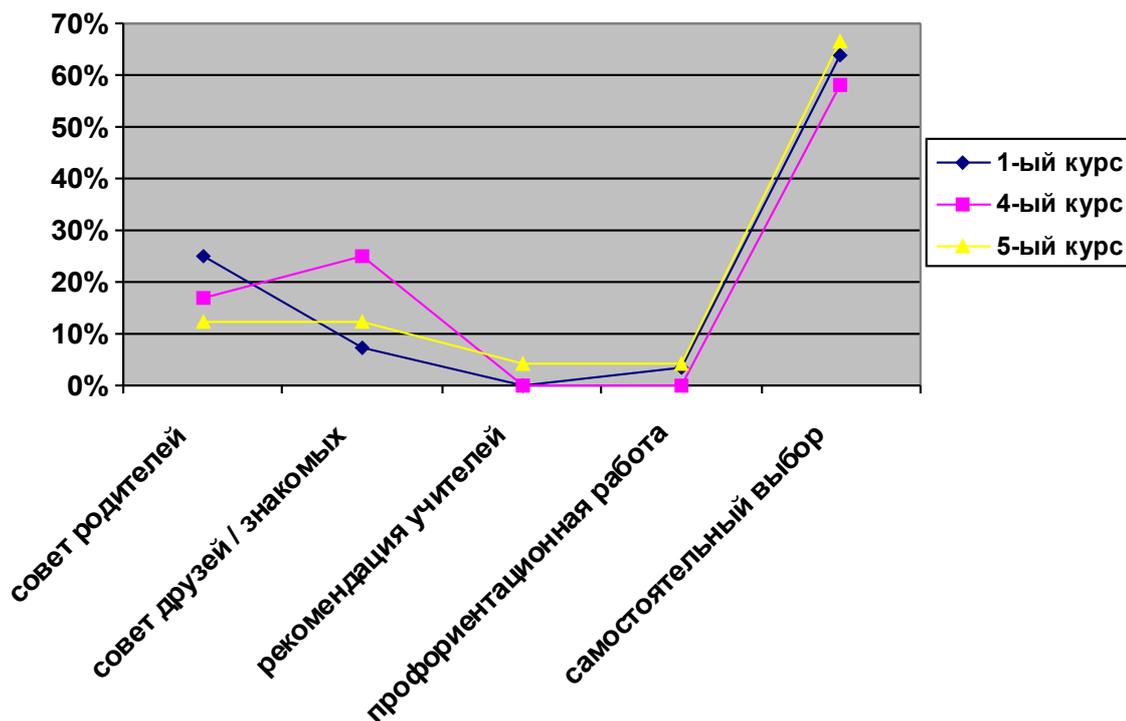


Рисунок 2 – Динамика дифференциации учебных мотивов студентов первого, четвертого и пятого курсов с различным основанием выбора специальности «Социально-культурный сервис и туризм»

В структуре мотивации у студентов и младших и старших курсов преобладают профессиональные и прагматические мотивы. Для девушек первого и четвертого курсов социальные мотивы наиболее значимы, чем для девушек пятого курса, которым характерны профессиональные и прагматические мотивы. У тех ребят, которые выбрали специальность по совету родителей, преобладающим является социальный мотив «оправдать ожидания родителей». Для студентов первого курса характерна социальная и личная мотивация. Ребята первого курса чаще отмечали такие мотивы, как «получить удовлетворение от общения в группе» и «получить удовлетворение от статуса студента», чем ребята старших курсов, которые «насладились» этим статусом. Для них на первое место выходят профессиональные, познавательные и прагматические мотивы. На познавательные мотивы в чистом виде практически никто из студентов не указывал. Трудность в интерпретации результатов определялась именно тем, что студенты отмечали сразу несколько преобладающих мотивов. Но, тем не менее, картину учебной мотивации удалось представить.

В ходе анализа учебной мотивации студентов различных курсов было замечено, что профессиональный мотив не динамичен. Он характерен для всех групп студентов. Также не обнаружено существенной дифференциации учебных мотивов студентов специальности «Социально-культурный сервис и туризм».

Зная уровень учебной мотивации студентов можно дать рекомендации по

ее развитию. Особенно важно развивать познавательную и профессиональную мотивацию. Так как, только познавая новое, можно расти профессионально.

Рекомендации по развитию мотивации к учению у студентов специальности «Социально-культурный сервис и туризм» можно продемонстрировать на примере дисциплины «Внешнеэкономическая деятельность в сфере услуг» при проведении лекционных и семинарских занятий. Показательными в плане развития мотивации являются темы «Туристский экспорт и импорт» и «Внешнеторговый договор купли продажи товара и его основные условия».

Развивать мотивацию можно, применяя проблемное обучение, ориентируя студента на поиск оптимального решения, а также при непосредственном участии студента в решении определенных задач. Примером одной из таких задач является самостоятельное заполнение и анализ документов, изучаемых по определенной дисциплине и оцениваемой преподавателем. Благодаря обсуждению проведенной самостоятельной работы на практических занятиях, выявляются ошибки и неточности в заполнении, тем самым, помогая студенту глубже понять изученный материал и мотивируя его на более детальную подготовку к практическим занятиям. При проведении практических занятий рекомендуется давать студентам на рассмотрение задачи-ситуации, тесты. Некоторые из них предполагают наличие единственного верного ответа, другие могут допускать несколько вариантов ответов. В последнем случае важно организовать дискуссию с целью нахождения оптимального варианта решения задачи. На тех занятиях, на которых применялись подобные действия и задания, отмечена повышенная активность студентов. Причем данные задания позволяют развивать ситуативное мышление, что особенно важно для будущих специалистов по сервису и туризму.

Данные задания позволяют закрепить теоретические знания, развить и укрепить практические навыки.

Также активизируется деятельность студентов при организации и проведение деловых игр.

Во время деловых игр обыкновенное занятие превращается в рабочий день в офисе, презентацию своей фирмы или в конкурс по профессии.

Мотивировать обучаемых можно, опираясь на их любопытство, создавая ситуацию успеха, подталкивая к поиску объяснений для обоснования ответа студента, создавая ситуацию поиска, обеспечивая обратную связь.

Сай А.В. Особенности формирования коммуникативной компетентности студентов университета

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Исследование компетентности как педагогической проблемы в настоящее время показывает, что первостепенное значение приобретают вопросы формирования коммуникативной компетентности у студентов -будущих специалистов в различной общественной и профессиональной деятельности. Личностно-профессиональное коммуникативное развитие — одно из актуальных направлений современного университетского образования в подготовке специалистов в области сервиса и туризма.

В психолого-педагогической литературе представлены различные способы формирования этой характеристики личности, однако они не учитывают особенностей профессиональной деятельности в сфере сервиса и туризма, которыми являются типичные ситуации общения специалистов сферы услуг с клиентами (установление контакта с клиентом; выявление потребностей клиента; представление продукта, конфликтные ситуации). Предложенные способы формирования данной характеристики личности, в большей мере, ориентированы на будущих преподавателей, профессиональная деятельность которых значительно отличается от профессиональной деятельности специалистов социально - культурного сервиса и туризма, несмотря на то, что обе профессии относятся к сфере услуг.

Главной характерной особенностью профессиональной подготовки современных специалистов сферы сервиса и туризма является ориентация на качественную подготовку, поскольку специфика этой группы профессий состоит в необходимости непосредственного личного контакта производителя и потребителя услуг, что определяет высокую степень ответственности непосредственных исполнителей, выдвигая на первый план их профессиональное мастерство, квалификацию, творческий потенциал и факторы мотивации. Отличительным признаком профессиональной деятельности специалистов сферы сервиса и туризма служит творческий подход к решению возникающих в практике профессиональной деятельности ситуативных задач и проблемных ситуаций, его готовность «принимать другого» и взаимодействовать с ним в направлении достижения общей цели.

Для характеристики области профессиональной деятельности специалиста по сервису и туризму обратимся к государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по специальности 100103 «Социально-культурный сервис и туризм».

Объектами профессиональной деятельности специалиста по сервису и туризму является удовлетворение потребностей человека в социально-культурных и туристских услугах. Специалист по сервису и туризму должен быть подготовлен к следующим видам профессиональной деятельности:

сервисная; организационно-управленческая; научно-исследовательская; образовательная.

Таким образом, к сфере компетентности специалиста по сервису и туризму можно отнести следующие объекты:

- человек, его телесное, духовное и социальное развитие;
- процессы и структуры общества: экономические, социальные, правовые, политические основы;
- институты социального обеспечения: государственные, общественные, частные.

Специалист по сервису и туризму является образованным человеком, имеющим гуманитарную, фундаментальную естественнонаучную, общепрофессиональную подготовку по направлению и специальную подготовку, определяющую конкретную сферу профессиональной деятельности.

Сфера деятельности специалиста сервиса и туризма относится также к типу профессий «человек- человек», в разработанной Е.А. Климовым типологии профессиональных деятельностей.

Исходя из этого, считаем, что специалист по сервису и туризму должен владеть определенным набором знаний, которые направлены на удовлетворение потребностей, уметь эффективно взаимодействовать с другими людьми и обладать определенными личностными характеристиками, позволяющих успешно решать профессиональные задачи.

Следовательно, профессиональную компетентность специалиста по сервису и туризму можно трактовать, с одной стороны, как интегративное качество личности, включающее в себя готовность и способность человека к осуществлению профессиональной деятельности, требующее наличия определенных знаний, умений и навыков в направлении удовлетворения социально-культурных потребностей и эффективного взаимодействия с другими людьми, а, с другой, комплекс профессионально-личностных качеств.

Однако, это понятие в диссертационных исследованиях последних лет, а в частности А.Х. Чупанова, Ю.А. Сыромятниковой, и в русле исследований И.А. Зимней дополняется еще одной особенностью профессиональной деятельности специалиста по сервису и туризму. В результате образования у человека должно быть сформировано некоторое целостное социально-профессиональное качество, проявляющееся в адекватности решения стандартных и особенно нестандартных, требующих творчества задач всему разнообразию социальных и профессиональных ситуаций и взаимодействия с другими людьми. Это качество может быть определено как целостная социально-профессиональная компетентность человека.

Такое понимание профессиональной компетентности будущего специалиста социокультурного сервиса и туризма указывает на то, что в ее структуре коммуникативной составляющей отводится важная роль.

Коммуникативная компетентность личности специалиста по сервису и туризму раскрывается в отношении к людям, к самому себе, особенностях взаимоотношений между людьми, умении контролировать и регулировать свое

поведение, доказывать, грамотно аргументировать свою позицию и проявляется в умении моделировать личность собеседника, добиваться реализации коммуникативной интенции с помощью вербальных и невербальных средств и технологий, т.е. продуктивно выходить из конфликтной ситуации.

Характерные особенности профессиональной компетентности специалиста по сервису и туризму, позволили нам выделить критерии формирования коммуникативной компетентности специалиста по сервису и туризму: коммуникативные знания; коммуникативные умения и навыки; коммуникативные качества; коммуникативная направленность и коммуникативная креативность.

■ коммуникативные знания - обобщенный опыт человечества в коммуникативной деятельности, т.е. отражение в сознании коммуникативных ситуаций в их причинно - следственных связях и отношениях. Они составляют основу для формирования коммуникативных умений, навыков, специфических коммуникативных качеств, коммуникативных позиций, установок при реализации избранной коммуникативной модели достижения результатов профессиональной деятельности будущего специалиста;

■ коммуникативные умения представляющие собой комплекс коммуникативных действий, основанных на высокой теоретической и практической подготовленности личности к межличностному общению, позволяющий творчески использовать коммуникативные знания;

■ коммуникативные навыки - практическое применение коммуникативных знаний и умений, как автоматизированные компоненты сознательных действий, способствующих быстрому и точному отражению коммуникативной ситуации и определяющих успешность восприятия, понимания объективного мира и адекватного воздействия на него;

■ коммуникативные качества - длительно существующая характеристика, проявляющаяся в общении и поведении личности в различных коммуникативных ситуациях;

■ коммуникативная направленность - степень выраженности личностной направленности и ценностных установок в сфере межличностного общения;

■ коммуникативная креативность - способность к стандартному, творческому решению коммуникативных задач, возникающих в различных коммуникативных ситуациях.

Структурные компоненты коммуникативной компетентности выделены условно с целью осмысления сущности коммуникативной компетентности. В своем проявлении в профессиональной деятельности они взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Черкашин Г.М., Тимофеев Д.Н., Владимирова В.В., Козлова А.А. Гуманитаризация как категория качества образования

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В общетеоретическом плане термин «гуманитаризация» означает введение в учебный процесс любой дисциплины проблемы человека, личностного отношения людей, которых вместе свели смыслы образования.

Стратегическими направлениями современного образования являются фундаментализация, информатизация и его гуманитаризация. Если два первых направления соответствуют наполнительной модели образования, то гуманитаризация образования в противовес наполнительной модели, ориентирована на раскрытие творческого начала обучаемого, на обнаружение последним в получаемых знаниях личного смысла.

Практика показывает, что содержание, учебного процесса не может быть сведено только к тем положениям науки, которые зафиксированы в учебных программах и учебниках, ибо в процессе профессионального образования настойчиво входит личный опыт студентов. В этом случае открытость преподавания молодежной культуре, преодоление разрыва между духовным миром студента и привносимом извне содержанием образования являются приметами гуманитаризации учебного процесса, его соответствия природе человеческой.

В действительном учебном процессе взаимодействуют не преподаватель и студент, а живые люди, которых смысл образования свели друг с другом. В этом контексте учебный предмет - не цель, а условие взаимодействия непосредственных участников учебного процесса. Поэтому для его гуманитаризации не важно, каким является учебный предмет гуманитарным или естественнонаучным. Другими словами, не существует и самих по себе гуманитарных или негуманитарных знаний. Чтобы знание стало гуманитарным, оно должно обрести личностный смысл для студента. И тогда лекция, семинар превращаются из педагогического события в совместное проживание двух и многих индивидуумов в сфере личности. Реализация учебного процесса в диалоге гуманизирует этот процесс, вносит в него гуманитарные, т.е. человеческие отношения. При этом воздействие преподавателя на студента и обратно замещается их личностным взаимодействием (равноправным по своей сути).

Таким образом, владение содержанием своего предмета и технологиями его проявления для целей гуманитаризации учебного процесса, совершенно недостаточны. Поскольку действительный учебный процесс, по нашему мнению, всегда личностное отношение людей и между людьми. Поэтому и развивается он обычно по законам противоречий, а не по законам

кумулятивности или аддитивности.

Сам преподаватель в своих собственных руках становится важнейшим средством учебного процесса. Он должен владеть языком слова, жеста, мимики, тела на таком уровне, который приводил бы к тому, чтобы при изложении материала студенты его "видели". Однако, вербальный и невербальный языки, еще не исчерпывают гуманитарную сущность учебного процесса. Техническая сторона использования языка определяется в первую очередь стилем, духом педагогического общения. Преподаватель, склонный, например, к общению-устрашению добивается полной ("мертвой") тишины. Такая тишина - полная, пустая, имеющая своим содержанием обреченность и внешнюю покорность. Полная тишина - эта тишина наполненная смыслом, размышлением, ориентированная на сотворчество с преподавателем.

Следовательно, учебный процесс - это всегда и прежде всего личностное отношение людей, которых вместе свели смыслы образования. С позиции обеспечения качества подготовки специалистов учебный процесс, по нашему глубокому убеждению, должен быть верен собственной природе, гуманитарно адекватным, не наносящим ущерба своим упорядочением.