

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ  
ХАРЬКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
СОВЕТ РЕКТОРОВ ХАРЬКОВСКОГО РЕГИОНА  
НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

**День науки в НУА**

**МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ  
ХАРЬКОВЩИНЫ-2008**

ПРОГРАММА И МАТЕРИАЛЫ  
КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Харьков  
Издательство НУА  
19 апреля 2008 года

УДК 001-057.4-053.81:378(477.54)(063)

ББК 72.6(4УКР-4ХАР)я431

М75

**Редакционная коллегия:** *В. И. Астахова*, д-р ист. наук, проф.; *Е. В. Астахова*, д-р ист. наук, проф.; *Е. М. Воробьев*, д-р экон. наук, проф.; *Е. А. Довгаль*, д-р экон. наук, проф.; *Г. П. Климова*, д-р филос. наук, проф.; *В. А. Лозовой*, д-р филос. наук, проф.; *Е. А. Подольская*, д-р социол. наук, проф.; *В. Ф. Сухина*, д-р филос. наук, проф.; *И. С. Шевченко*, д-р филол. наук, проф.; *О. Л. Яременко*, д-р экон. наук, проф.

М75 **Молодые ученые Харьковщины-2008** : прогр. и материалы конф. молодых ученых, [Харьков] 19 апр. 2008 г. / М-во образования и науки Украины, Харьк. обл. гос. админ., Совет ректоров Харьк. региона, Нар. укр. акад. ; [Редкол.: В. И. Астахова и др.]. – Х. : Изд-во НУА, 2008. – 148 с. – (День науки в НУА).

ISBN 978-966-8558-74-0

Материалы конференции содержат тезисы докладов молодых ученых по вопросам модернизации социокультурной функции высшей школы в Украине и в мире. Рассмотрены особенности развития высшего образования под воздействием глобальных процессов, проблемы экономики, менеджмента и маркетинга образования Украины, правового обеспечения процессов его реформирования; проводятся исторические аналогии.

Матеріали конференції містять тези доповідей молодих учених з питань модернізації соціокультурної функції вищої школи в Україні і у світі. Розглянуто особливості розвитку вищої освіти під впливом глобальних процесів, проблеми економіки, менеджменту і маркетингу освіти України, правового забезпечення процесів її реформування; проводяться історичні аналогії.

УДК 001-057.4-053.81:378(477.54)(063)

ББК 72.6(4УКР-4ХАР)я431

ISBN 978-966-8558-74-0

© Народная украинская академия, 2008

## Оргкомитет конференции

### Руководящая группа:

- Белова Л. А.** – председатель оргкомитета, зам. главы Харьковской областной государственной администрации, д-р социол. наук, проф.
- Астахова В. И.** – заместитель председателя оргкомитета, ректор Народной украинской академии, д-р ист. наук, проф., академик Академии наук высшей школы Украины
- Шелудько Л. В.** – ученый секретарь конференции, начальник отдела научно-исследовательской работы Народной украинской академии

### Члены оргкомитета:

- Астахова Е. В.** – руководитель рабочей группы, первый проректор Народной украинской академии, д-р ист. наук, проф.
- Бирюкова М. В.** – проректор по научно-исследовательской работе Народной украинской академии, канд. социол. наук, доц.
- Бондаренко М. И.** – ректор Харьковского института бизнеса и менеджмента, канд. экон. наук, проф.
- Деменко О. И.** – начальник управления образования Харьковского городского совета
- Пономарева Г. Ф.** – ректор Харьковского гуманитарно-педагогического института, канд. пед. наук, доц.
- Рыщенко Т. Д.** – заместитель начальника Главного управления образования и науки Харьковской областной государственной администрации, канд. техн. наук, доц.

- Чигринов В. И.** – первый проректор Харьковского института бизнеса и менеджмента, канд. экон. наук, проф.
- Шутенко Л. Н.** – ректор Харьковской национальной академии городского хозяйства, д-р техн. наук, проф.

**Рабочая группа по подготовке конференции:**

- Астахов В. В.** – декан факультета «Бизнес-управление» Народной украинской академии, канд. юрид. наук, доц.
- Гайков А. А.** – проректор по учебно-методической работе Народной украинской академии, канд. ист. наук, проф.
- Дидыч М. С.** – студентка, председатель Студенческого научного общества Народной украинской академии
- Зверко Т. В.** – декан факультета «Социальный менеджмент» Народной украинской академии, канд. социол. наук, доц.
- Козыренко В. П.** – проректор по информационным технологиям Народной украинской академии, канд. техн. наук, доц.
- Кущенко И. Ю.** – заместитель директора СЭПШ по научной работе Народной украинской академии
- Чибисова Н. Г.** – проректор по научно-педагогической работе и воспитанию Народной украинской академии, канд. филос. наук, проф.
- Удовицкая Т. А.** – декан факультета довузовской подготовки Народной украинской академии, канд. ист. наук, доц.

**РЕГЛАМЕНТ  
РАБОТЫ КОНФЕРЕНЦИИ**

**19 апреля 2008 года  
суббота**

9-00 – 10-00	Регистрация участников (холл 1-го этажа I корпуса)
10-00 – 12-00	Пленарное заседание (актовый зал) (доклады – до 20 мин)
12-00 – 12-30	Перерыв
12-30 – 14-00	Работа секций (доклады – до 10 мин, сообщения – до 7 мин)
14-00 – 15-00	Перерыв
15-00 – 16-30	Продолжение работы секций
16-45 – 17-30	Подведение итогов Дня науки в НУА (актовый зал)

## ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Актовый зал

10-00–12-00

**Открытие** XV Международной студенческой научной конференции «Социокультурные функции высшей школы в транзитивном обществе»  
**Астахова В. И.**, ректор Народной украинской академии, д-р ист. наук, проф., академик АН ВШ Украины

**Приветствия** **Деменко О. И.**, начальник управления образования Харьковского городского совета

**Корнелюк Е. В.**, магистрант, член Студенческого научного общества Народной украинской академии

## ДОКЛАДЫ

**Астахова В. И.** Студенчество Харькова: исторические особенности, современные реалии  
ректор Народной украинской академии

**Пилипчатина Л. Н.** Размышления учителя о национальном курикулуме  
учитель-методист СЭПШ ХГУ «НУА»

**Карпенко М. В.** Роль студенческого самоуправления в высшей школе  
аспирант Народной украинской академии (Украина)

Научный руководитель проф. *Подольская Е. А.*

**Шаповалова Е.** Кредитование образования:

студентка Народной украинской академии (Украина) мировой и отечественный опыт

Научный руководитель проф. *Довгаль Е. А.*

**Свен Олаф Коллин** профессор Кристианстадского Университета(Швеция) Модели управления системой образования Швеции

**Реми Шарпантье** студент Лилльского католического университета (Франция) Компаративный анализ специфики реализации функций образования в Украине и Франции

Научный руководитель проф. *Джандоева П. В.*

**Билим Мустафа** студент Народной украинской академии (Турция) О преемственности в системе среднего и высшего образования Турции

Научный руководитель преп. *Бельчикова Л. Я.*

## Секция

# Интеграция науки и образования – парадигма развития высшей школы в XXI веке

Ауд. 414 (I)

Руководители секции:

д-р. социол. наук, проф. **Подольская Е. А.**,  
Народная украинская академия;

канд. филол. наук. доц. **Ивакина И. В.**,  
Народная украинская академия;

председатель ассоциации молодых  
ученых **Степанова М.**,  
Народная украинская академия

Секретарь

аспирант **Новикова О. В.**,  
Народная украинская академия

### ДОКЛАДЫ

**Гараев А.** Идентичность и профессиональная  
Народная украинская социализация студентов  
академия

Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

**Недогонов Д.** Профессиональное обучение  
Народная украинская безработных в производственных  
академия организациях Украины

Научный руководитель проф. *Михайлева Е. Г.*

**Сомова О.** Методичні основи оцінки рівня  
Народная украинская конкурентоспроможності підприємств  
академия за вартісними показниками

Научный руководитель проф. *Пелихов Е. Ф.*

## НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ, УЧАСТИЕ В ДИСКУССИИ

### *Актуальные проблемы современного образования*

**Александрова Е.** Процесс розвитку творчої особистості  
Украинская студента  
государственная академия  
железнодорожного транспорта  
Научный руководитель доц. *Борович О. Д.*

**Гога Н.** Роль социально-психологического  
Народная украинская тренинга в формировании  
академия представлений студентов  
о жизненном пути  
Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

**Дыбина А.** Образование женщин: экскурс  
Народная украинская в историю  
академия

**Здорикова А.** Вхідження освіти України у світовий  
Харьковский освітній простір як реалізація  
национальный національних інтересів  
педагогический  
университет  
им. Г. С. Сковороды  
Научный руководитель проф. *Прокопенко И. Ф.*

**Карпенко М.** Роль студенческого самоуправления  
Народная украинская в высшей школе  
академия  
Научный руководитель проф. *Подольская Е. А.*

- Кисленко Л.** Технологии внутрикорпоративных PR  
Народная украинская академия в высшем учебном заведении
- Научный руководитель доц. *Бирюкова М. В.*
- Корниенко И.** Проблемы профессионально-информационного обеспечения  
Харьковская государственная академия абитуриентов вузов отрасли физической культуры и спорта
- Научный руководитель доц. *Горбенко А. В.*
- Кошкарева Н.** Особенности подготовки спортивных команд в условиях вуза  
Народная украинская академия
- Красуля А.** Распределение нагрузки занятий по физическому воспитанию в вузе в недельном микроцикле  
Народная украинская академия
- Мазурика Ю.** Роль образовательной деятельности архиепископа Николая (Касаткина) в становлении и развитии Японской православной церкви  
Народная украинская академия
- Мацкевич Л.** Диалог культур  
Даугавпилсский филиал Балтийской Международной академии
- Милославская Е.** Практический интеллект и социальная компетентность как факторы успешности будущего специалиста  
Народная украинская академия
- Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

- Назарко О.** Сучасне учительство України:  
Народная украинская академия проблеми і перспективи розвитку  
Научный руководитель проф. *Михайлева Е. Г.*
- Новикова О.** Особенности мотивации трудовой  
Народная украинская академия деятельности в группах работающих  
и неработающих студентов  
Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*
- Рябо А.** Образование и воспитание в античных  
Народная украинская академия городах-государствах Северного  
Причерноморья:  
итоги и перспективы изучения
- Сахненко О.** Инвестиции в образование как фактор  
Народная украинская академия роста конкурентоспособности  
современного бизнеса  
Научный руководитель проф. *Довгаль Е. А.*
- Черновол А.** Необходимость развития черлидинга  
Народная украинская академия в высшей школе
- Шевченко Н.** Высшее образование как ресурс  
Национальный фармацевтический университет социальной мобильности молодежи  
Научный руководитель проф. *Подольская Е. А.*
- Шинкарева В.** Драматургия массовых зрелищ  
Харьковская государственная академия культуры для детей младшего школьного  
возраста и ее составляющие

**Sven-Olof Collin,  
Elin Smith**  
Кристианстадский  
Университет  
(Швеция)

The Relationship Between Grade and  
University Prestige - Reflections from  
a University College

*Вопросы экономики, психологии, социологии и филологии*

**Верлинский А.** Построение моделей при принятии  
Народная украинская управленческих решений в сфере  
академия налогового планирования деятельности  
предприятий

Научный руководитель доц. *Данько Н. И.*

**Гонца О.** Моделирование управления  
Народная украинская денежными потоками в условиях  
академия нестабильности внешней среды

Научный руководитель доц. *Иванова О. А.*

**Дурандина О.** Аналіз участі держави в інвестиційних  
Народная украинская процессах економіки України  
академия

Научный руководитель доц. *Кирик Т. Н.*

**Симейко А.** Інноваційна стратегія забезпечення  
Народная украинская інтелектуальної складової  
академия конкурентоспроможності в умовах  
глобалізації

Научный руководитель проф. *Воробьев Е. М.*

**Чернолясов Р.** Категорія національно-  
Народная украинская державної ідентичності:  
академия визначення, структурні елементи,  
тенденції розвитку

Научный руководитель проф. *Яременко О. Л.*



**Бутенко А.** Неклассические теории мотивации:  
Народная украинская возможности применения  
академия в психологических исследованиях  
Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

**Муратова И.** Феномен лидерства: личностные  
Народная украинская факторы, влияющие на эффективность  
академия лидера  
Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*

**Твердохвалова Ю.** Особенности стилей управления  
Народная украинская представителей различных  
академия профессионально-статусных групп  
Научный руководитель проф. *Головнева И. В.*



**Вишневский О.** Легитимность власти как фактор  
Народная украинская социальной интеграции общества  
академия  
Научный руководитель проф. *Михайлева Е. Г.*

**Timurs Umans** Models in Demographic Diversity  
Кристианстадский Research in Teams: In search for Cultural  
Университет Diversity Implications for Top  
(Швеция) Management Teams  
Научный руководитель проф. *Свен Олаф Коллин*



**Дюез И.** О франкофонии в период глобализации  
Университет Лиль III  
Научный руководитель доц. *К. Мение*

**Закриничная Н.** Языковая выразительность  
Народная украинская научной речи  
академия

**Плугин Ю.** Проблема сохранения немецкого языка:  
Народная украинская академия отношение к заимствованным словам  
в Германии на рубеже XX–XXI веков  
Научный руководитель проф. *Потапова Ж. Е.*

**Стриженко Н.** Анатомия и физиология успеха  
Народная украинская академия  
Научный руководитель доц. *Медведь М. Н.*

**Хмара Г.** Словотвірна номінація:  
Народная украинская академия особливості наукового потрактування

**Шмакова Л.** Повтор как стилистический прием  
Народная украинская академия

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ**

Актовый зал

16-45–17-30

Подведение итогов Дня науки в НУА

**Секция**  
**Интеграция науки и образования – парадигма**  
**развития высшей школы в XXI веке**

**Д О К Л А Д Ы**

**А. Гараев**

**ИДЕНТИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ**

Психологическое содержание феномена идентичности не имеет строго научного определения, так как принцип научной объективности предъявляет к исследовательским методам жесткие требования по таким критериям как валидность, надежность и т. д., связанным непосредственно с изучаемым объектом. Это означает, что каждая методика не возникает на пустом месте, она появляется на базе определенной психологической теории того объекта, для анализа которого предназначена. Следовательно, идентичность, как проблема научного познания остается явлением многоаспектным и объективно не определенным. Так как, во-первых, описание авторов происходит преимущественно в империческом смысле. Во-вторых, исследователи данного феномена – это представители различных теоретических ориентаций, а значит, ими использовались различные исследовательские подходы и методы. Например, основные положения, методологические принципы психоаналитической теории во многом противоположны положениям, принятым в гуманистической психологии. При этом, науке известны яркие представители обоих этих направлений, которые внесли значительный вклад в разработку идентичности – З. Фрейд, К. Роджерс [2]. Однако, несмотря на этот методологический «резонанс» и «размытость» определения идентичности, в психологии традиционно стали выделять различные ее виды, а именно: гендерную, этническую, религиозную и ряд других.

На наш взгляд, выделение профессиональной идентичности является закономерным процессом последовательной дифференциации понятия идентичности, поскольку в основе данного процесса лежит специфика содержания ее основных элементов.

По мнению Ю. П. Поваренкова [1], в основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации: вопрос состоит в том, с чем и с кем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную профессию, какие жизненные задачи он решает посредством профессии. При этом показателем уровня идентификации с профессией определяется личностным смыслом, который имеет для человека профессиональная деятельность, профессиональный путь личности в целом. Например, если весь смысл человеческой жизни заключается в профессиональной деятельности, профессиональная идентичность полностью определяет потребности, интересы, установки, убеждения и другие компоненты мотивационной сферы личности, которые реализуются и удовлетворяются в процессе всей профессиональной социализации человека. «Личность — это то, к чему она стремится» А. Маслоу [2].

Становление профессиональной идентичности студента, достижения профессионализации опосредовано длительным, поэтапным развитием. Первоначально — это этап обучения, накопления опыта, теоретических знаний. Далее — это психологическая сторона профессионализации, когда студент наблюдает, усваивает и представляет себя и свою будущую профессию. Следующий этап саморефлексии, осознания студентом реального положения дел, принятие или непринятие им или профессиональным сообществом его как будущего профессионала.

Таким образом, приобретение профессиональной идентичности происходит в процессе обучения, осуществляется через творческую, познавательную активность личности студента, а также психологическую подготовку к профессиональной деятельности. Следовательно, вузам необходимо не только учитывать поэтапность процессов профессиональной социализации студентов, но и создавать все необходимые условия для формирования профессиональной идентичности в целом.

## Список литературы

1. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. — М.; УРАО, 2002. — С. 6–23.

2. *Зинглер Д.* Теории личности: Основ. положения, исслед. и применение / Д. Зинглер, Л. Хьелл; [Пер. с англ. С. Меленевская и др.; Гл. ред. В. Усманов]. — СПб.; М.; Х.; Минск : Питер, 2000. — 606 с.

**Д. Недогонов**

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ УКРАИНЫ**

В настоящее время производственные организации все активнее пользуются услугами государственной службы занятости для повышения квалификации своего персонала. Отметим, что существует достаточно большой блок программ профессионального обучения через государственные центры занятости, которые можно использовать для производственного персонала.

Однако мы бы хотели подробнее остановиться на программе подготовки рабочих на производстве путем профессионального обучения безработных. Сразу отмечаем, что речь идет не о всех категориях производственного персонала. В рассматриваемом разрезе мы обращаем свой взор только на подготовку рабочих специалистов, специфика обучения которых не требует наличия фундаментальных знаний по теории, технике и технологии получаемой специальности, или же сама специальность по государственным стандартам не требует вышеперечисленных характеристик, а также не связана с повышенной опасностью. Так как подготовка работников для исполнения работ с повышенной опасностью осуществляется только путем курсового обучения в групповой форме в профессионально-технических учебных заведениях образования, а также в соответствующих подразделениях организаций и предприятий, которые получили в установленном порядке лицензию Министерства образования и науки

и разрешение Комитета по надзору за охраной труда Украины на внедрение такого обучения [1, с. 3].

Однако, даже в такой сравнительно узкой специализации, данное направление профессионального обучения во многом способно покрыть потребности производственной организации в тех или иных рабочих специалистах.

«Профессиональное обучение безработных (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) по индивидуальным учебным планам и программам (по индивидуальной форме обучения) организовывается для удовлетворения потребностей работодателей в квалифицированных работниках и проводится, как правило, непосредственно на будущем месте работы» [1, с.3].

Профессиональное обучение безработных по индивидуальным планам организовывается по заявкам работодателей под конкретное рабочее место и проводится непосредственно в организациях. Однако, профессиональное обучение по индивидуальной форме может организовываться и в учебных заведениях, при условии обеспечения проведения производственного обучения слушателей в полном объеме относительно программы обучения, согласованной с работодателем.

Безработных, направляющихся на обучение, необходимо, прежде всего, ознакомить с требованиями работы по специальности, условиями труда, перспективами профессионального роста, правилами внутреннего трудового распорядка и охраны труда, санитарными нормами и правилами.

Срок обучения определяется индивидуальным учебным планом и программами, которые разрабатываются на основе типовых профессиональных программ.

Согласно индивидуальной форме обучения, работник может изучать теоретический курс как самостоятельно, так и путем консультаций у опытных специалистов предприятия. Производственное обучение проводится под управлением инструктора производственного обучения, непосредственно на рабочем месте.

Каждому работнику, который проходит обучение в организации, на весь период обучения выделяется рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментом, сырьем и материалами. Этим достигается адекватность условий обучения реальными условиями работы.

Субъекты, вовлеченные в реализацию этой функции по управлению персоналом, могут варьироваться. Например, к проведению консультаций по теоретическому обучению могут привлекаться преподаватели из числа управленцев и специалистов организации, которые имеют высшее образование и стаж работы по специальности не менее трех лет, а также педагогические работники учебных заведений, специалисты других организаций. Производственное обучение могут проводить инструкторы производственного обучения из числа квалифицированных работников организации, которые имеют стаж работы по специальности не менее трех лет, а также высокие производственные показатели.

При осуществлении профессионального обучения безработных индивидуальная форма обучения имеет ряд преимуществ. При определении содержания обучения учитываются: предыдущий профессиональный опыт, знания, умения и навыки слушателя. Во время обучения слушатели адаптируются к режиму работы организации, коллективу, условий будущей профессиональной деятельности [1, с. 4].

Кроме описанной выше программы, государственная помощь, оказываемая производственным организациям, осуществляется также и посредством ресурсных центров профессионального развития.

Основная идея созданных в 2005 году Централных и региональных ресурсных центров профессионального развития заключается в предоставлении помощи производственным организациям в профессиональном обучении путем разработки учебно-методических материалов, необходимых для осуществления профессионального обучения на производстве [2, с. 29–36].

Таким образом, можно говорить о том, что профессиональное обучение безработных в производственных организациях Украины на сегодняшний день является хорошим функциональным дополнением к реализации технологии обучения персонала, хотя некоторые процедуры реализации разработаны в слабой мере.

### **Список литературы**

1. *Методичні рекомендації з організації професійного навчання безробітних за індивідуальною формою.* – 65 с.

2. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнецова, М. Дрозач // Україна аспекти праці. — 2007.— № 5. — С. 29—36.

**О. Сомова**

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ВАРТІСНИМИ ПОКАЗНИКАМИ**

Оцінка рівня конкурентоспроможності (КС) підприємств та розробка заходів щодо його підвищення на основі отриманих оцінок є актуальним питанням управління сучасним підприємством. Однак критичний аналіз відомих методів оцінки рівня КС підприємств показав, що в більшості з них результатом є баловий коефіцієнт, що не має чіткого економічного змісту [2]. Для вирішення цієї проблеми була висунута гіпотеза, що рівень КС у короткостроковому періоді може вимірюватися прибутком та рентабельністю, у довгостроковому — чистою поточною вартістю та індексом доходності. Ця гіпотеза в цілому узгоджується з міжнародною практикою оцінки рівня КС [5], а запропонована методика оцінки ґрунтується на роботах у сфері маркетингу, оцінки економічної ефективності та використовує математичний апарат [1; 3; 4].

Відправною точкою розробленої методики вартісної оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств є наступне поняття КС підприємства: його здатність у поточному періоді та в довгостроковій перспективі забезпечувати більш високу, порівняно з конкурентами, ефективність виробництва та вигідність реалізації своїх товарів.

Об'єктом оцінки має бути група підприємств, бажано, щоб вони належали до однієї галузі, інакше знижується правомірність їх порівняння та розгляду як конкурентів. У разі визначення рівня КС одного підприємства, першочерговим об'єктом є досліджуване підприємство, інші є базою для порівняння. Обмеження щодо галузі або сфери діяльності підприємств відсутні — методика є універсальною.

Вихідна інформація для оцінки складається з обов'язкової та додаткової. Обов'язкова інформація — фінансова звітність підприємств за формою 1 «Баланс» та формою 2 «Звіт про фінансові результати». Додаткова інформація — будь-які дані про обсяги виробництва і продажів кожного з підприємств, асортимент їх продукції, її ціни та якість, особливості підприємства і продукції порівняно з конкурентами, технології виробництва, плани на майбутнє, дослідження ситуації на ринку незалежними експертами тощо.

За методикою, що пропонується, вартісна оцінка рівня КС підприємств складається із розрахунку показників рівня їх КС у короткостроковому та довгостроковому періодах. Оцінці передусе характеристика підприємств галузі з метою оцінки інтенсивності конкуренції та визначення груп безпосередніх конкурентів (рис. 1).

Блок А — характеристика підприємств галузі — спрямований на визначення групи безпосередніх конкурентів. Цей етап дослідження грає допоміжну роль в оцінці — всі подальші висновки будуються з урахуванням цих груп, особливо, якщо досліджуються десять і більше підприємств. Рекомендований порядок характеристики підприємств галузі представлено на рис. 1, але він може реалізовуватися у довільній формі, виходячи із наявної інформації, але завершується обов'язково сегментацією конкурентів.

Блок Б — оцінка рівня КС підприємств у короткостроковому періоді — складається з визначення, який з показників рентабельності найбільш точно характеризує цей рівень, та визначення чинників, що його формують.

Рейтинг підприємств за рівнем КС у короткостроковому періоді характеризує ситуацію на ринку з позиції поточної прибутковості бізнесу, тому дозволяє власникам, потенційним інвесторам та експертам оцінити ефективність минулих капіталовкладень та порівняти якість управління досліджуваними підприємствами. Визначення виду показника рентабельності, що найбільш точно характеризує рівень КС у короткостроковому періоді в конкретній галузі, та чинників що його формують, є цінною інформацією для побудови стратегії і тактики розвитку підприємства та протистояння конкурентам, тому що допомагає визначити критичні показники, які найбільш істотно впливають на рівень КС в галузі.

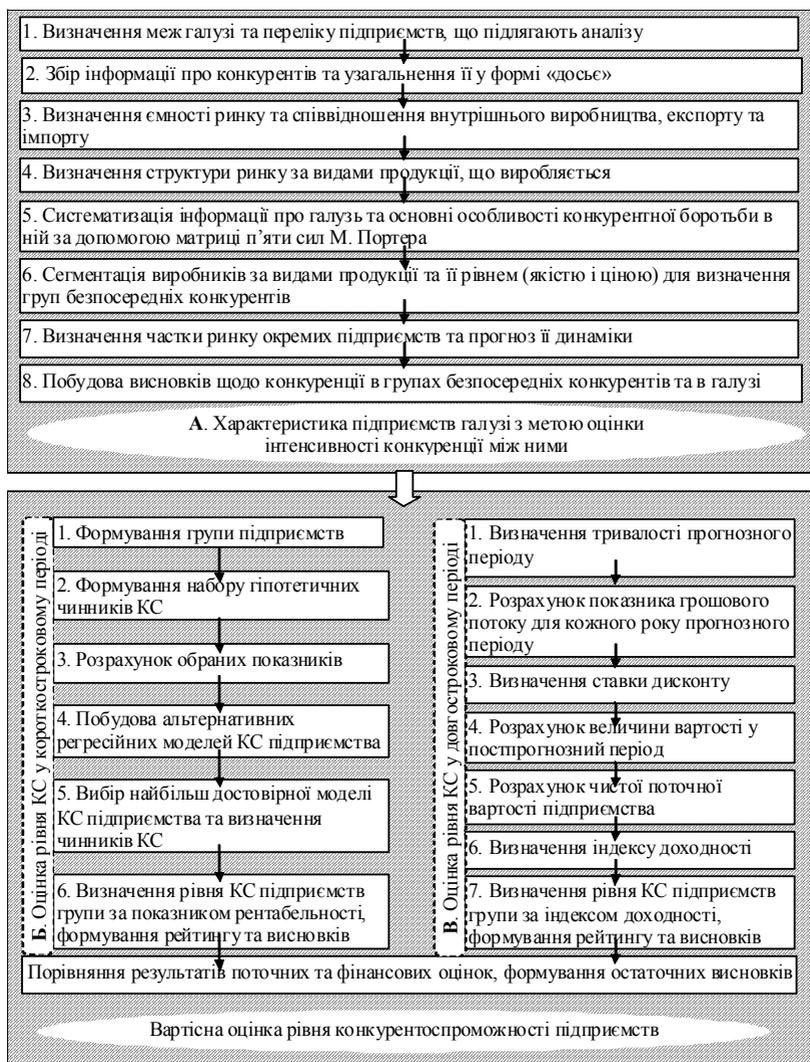


Рис. 1. Запропонований порядок вартісної оцінки рівня КС підприємств у короткостроковому (блок Б) та довгостроковому періодах (блок В) з попереднім аналізом галузі (блок А)

Блок В — оцінка рівня КС підприємств у довгостроковому періоді — являє собою розрахунок показників чистої поточної вартості (ЧПВ) та індексу доходності (ІД) для кожного з оцінюваних підприємств. Порівняння відносних показників ІД дозволяє сформулювати рейтинг та порівняти ступінь довгострокової ефективності підприємства у вартісному вираженні. Рейтинг підприємств за рівнем КС у довгостроковому періоді характеризує ситуацію на ринку з позиції фінансової оцінки майбутньої вартості, що може створити бізнес. Виходячи з цього, результати оцінки є важливими для прийняття стратегічних рішень, пов'язаних із додатковими капіталовкладеннями, зміною власника підприємства тощо.

На нашу думку, результати оцінки за такою методикою можуть бути використані наступним чином:

- визначення місця підприємства серед конкурентів за допомогою методики вартісної оцінки в цілому;

- визначення чинників, що формують конкурентоспроможність підприємств галузі для розробки стратегії підвищення рівня конкурентоспроможності окремого підприємства або державних заходів на рівні галузі за допомогою методики вартісної оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств в частині оцінки у короткостроковому періоді;

- моніторинг рівня конкурентоспроможності окремого підприємства або групи підприємств галузі за допомогою методики вартісної оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств в частині оцінки у короткостроковому періоді;

- оцінка економічного ефекту від впровадження на підприємствах організаційно-технічних заходів за допомогою методики вартісної оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств в частині оцінки у довгостроковому періоді.

### Список літератури

1. Багиев Г. Л. Маркетинг: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. спец. / Г. Л. Багиев, В. М. Тарасевич, Х. Анн / Под общ. ред. Г. Л. Багиева. — М.: Экономика, 1999. — 704 с.

2. Басманова (Сомова) О. Є. Систематизація та порівняльний аналіз основних методів оцінки конкурентоспроможності

підприємства / О. Є. Басманова (Сомова) // Вісник НТУ «ХПІ», Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. — Харків: НТУ «ХПІ». — 2004. — № 10. — С. 136–143.

3. *Савчук В. П.* Бюджет капитала и финансовое обоснование инвестиционного проекта. — К., 2004. — 259 с.

4. *Эконометрика: Учебник / Под ред. И. И. Елисейевой.* — М.: Финансы и статистика, 2003. — 344 с.

5. *The Global Competitiveness Report 2002–2003.* — Geneva: World Economic Forum, 30 October 2003. — 56 p.

## НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ, УЧАСТИЕ В ДИСКУССИИ

### *Актуальные проблемы современного образования*

**О. Александрова**

#### **ПРОЦЕС РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА**

Перед системою вищої освіти постають нові завдання у зв'язку з усвідомленням суспільством цінності особистості, важливості орієнтації людей на самореалізацію і самовдосконалення. Особливо актуальними є питання про виховання у молодих спеціалістів прагнення до особистісно-професійного самовдосконалення, а саме до більш свідомого ставлення до навчання і раціонального використання періоду навчання у ВНЗ. Останнім часом спостерігаються зміни щодо ставлення студентів до навчання у ВНЗ: вони роблять свідомий цілеспрямований вибір в отриманні фахових знань з метою подальшого їх використання. Цілеспрямованість студентів пов'язана з усвідомлено-мотивованими діями.

Педагогічна проблема полягає в допомозі молодій людині ставити адекватні цілі і йти до їх реалізації. Для того щоб молода людина, поставивши мету, послідовно йшла до її досягнення, необхідно створити педагогічні умови для її розвитку та самореалізації.

Одним із моментів педагогічного впливу є стимулювання до розвитку більш зрілої особистості. Це проявляється в готовності

ставити вимоги до самого себе, критично оцінювати себе, стимулювати бажання змінюватися.

Педагог, регулюючи навчальний процес, бере участь у діяльності групи і кожного студента, орієнтує їх на досягнення успіху, підкреслюючи самоцінність особистості кожного.

Для розвитку творчого потенціалу студентів програма з дисципліни повинна враховувати детальне і поглиблене вивчення найбільш важливих проблем та ідей, які сприяють розвитку пізнавально-перетворювального стилю мислення. Викладач має націлювати на моральне, естетичне, професійне самовдосконалення студентів.

**Н. Гога**

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В ФОРМИРОВАНИИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ**

Последнее десятилетие в нашей стране все более популярными становятся тренинговые формы работы. Однако прежде чем непосредственно проанализировать значение тренинговой работы в формировании профессиональной идентичности, а также изучить влияние тренингов на процесс профессиогенеза, рассмотрим кратко историю появления тренингов вообще и социально-психологических в частности.

В начале XIX века метод работы в группах был использован в США при лечении больных туберкулезом, и основной целью было снижение затрат при групповой работе. Однако впоследствии было замечено, что воздействие самой группы на ее членов является мощным лечебным фактором, который положительно влияет на течение основного заболевания.

Родоначальником групповой психотерапии считается Я. Морено, которому принадлежит и сам термин. Начиная с 30-х годов XX века это понятие постоянно уточнялось, дополнялось и углублялось. Сам Я. Морено определял групповую психотерапию «как лечение людей в группах», С. Ледар — как лечебный метод, который сознательно, планомерно и систематически применяется

в специально организованной лечебной группе, где психотерапевт и участники используют вербальные и невербальные способы воздействия на пациента и группу. Существует большое количество направлений в групповой психотерапии: Т-группы, группы встреч, гештальт-терапия, психодрама, поведенческие группы или группы тренинга умений и так далее. Большинство из этих групп являются психорекционными и направлены на лечение членов группы. Для руководителей таких групп необходимо медицинское или психологическое образование, а также большой опыт. Так, некоторые методы предполагают достаточно серьезное вмешательство в сознательную и бессознательную сферы психики. Метод групповой работы был довольно удачно перенесен из психиатрии и психотерапии в плоскость социальной психологии и в 70-х годах XX века в Германии появился социально-психологический тренинг, целью которого было уже не лечение, а отработка и корректировка различных навыков, умений в сфере межличностных отношений. Социально-психологические тренинги успешно используются в менеджменте, маркетинге, политике, семейной, учебной и профессиональных сферах и т. д. В работе социально-психологических тренингов лежат те же принципы, что и в психокоррекционных группах.

Цель проведения тренингов в студенческой группе — отработка различных навыков и умений в профессиональной и личностной сфере. Одним из направлений тренинговой работы может быть формирование более четких представлений о собственном жизненном пути студента и навыков межличностного общения. Учебный процесс, в основном, направлен на развитие «общего интеллекта» личности, приобретение знаний, умений и навыков по специальности, при этом зачастую забывая о качествах, формирующих эмоциональный интеллект. Существуют большое количество примеров, когда выпускник, обладающий хорошо развитым эмоциональным интеллектом и средними знаниями, строил более успешную карьеру, чем отличник. Современное общество — это сетевая коммуникация, где центральное место принадлежит навыкам межличностного взаимодействия. Причем это относится не только к личностной, но и к профессиональной сфере. В ситуации собеседования, продвижения по карьерной лестнице, повышения уровня квалификации центральное место

принадлежит именно социальному или эмоциональному интеллекту. Таким образом, можно отметить, что приобретенные в процессе учебы знания, навыки и умения, умноженные на сформированные представления о собственном жизненном пути, а также достаточный уровень развития эмоционального интеллекта является залогом будущей успешной карьеры.

**А. Дыбина**

## **ОБРАЗОВАНИЕ ЖЕНЩИН: ЭКСКУРС В ИСТОРИЮ**

Система образования, которая существует сегодня, формировалась на протяжении всего существования человечества. Сейчас доступ к этой системе имеют в равной степени и мужчины, и женщины. Но так было не всегда. На разных этапах развития человечества общество меняло свое отношение к женщине: от дискриминационного к феминистическому. И связано это было, прежде всего, с положением женщины в обществе и семье. Исходя из этого формировалась система стереотипов (в современной науке называются гендерными), которая навязывалась женщине обществом. В большинстве случаев отношение к женщине носило пренебрежительный характер.

Целью статьи является анализ факторов, которые способствовали низкому положению женщин в обществе и исключению их из системы образования.

Уже на первых ступенях развития общества зародилось понятие разделения полов, что в современном языке получило название «стратификации» – рассмотрение двух полов как неравных между собой, где обязательно мужской пол является высшим по отношению к женскому. Такое явление существует во всех культурах только с разным проявлением: в простых обществах проявление стратификации практически не наблюдалось, поскольку существовала взаимозаменяемость труда женщин и мужчин: женщины могли выполнять работу, которая считалась исключительно мужской, тогда как мужчинам не чужда была работа по дому, воспитание детей и т. д., т. е. все то, что современное общество вменило в обязанность женщине. Такие

факторы, как собственность, власть, разделение труда привели к полному исключению женщин из общественно-политической жизни, из управления государством, в том числе и из системы образования. На многие годы получение образовательных услуг стало для них недоступным. Проследим путь, по которому прошли женщины для достижения равенства с мужчинами.

Хронология исследования:

1) Первая ступень половой жизни человека: характеризуется неупорядоченными связями внутри племени. Позже греки назвали такие отношения гетеризмом, подразумевая связи холостых мужчин или живущих в единобрачии, с незамужними женщинами. Мы видим, что женщина, как впрочем, и мужчина, занимала низкое положение в обществе, однако по отношению к мужчине такое поведение считалось допустимым. И уже на этом этапе появляются первые идеи о вторичности женщины, ее второстепенности. Позже, в XX веке, эту идею четко сформулировала французская писательница Симона де Бовуар: «Историю создают мужчины, мифы делают их героями. В то же самое время женщина является вторичной, то враждебной, то покорной, но всегда соотносится с мужчиной как Абсолютом» [4, с. 17].

2) Первобытный строй: такие факторы, как собственность, половое разделение труда, власть, церковные предубеждения стали приоритетными при определении места женщины.

3) Античный период характеризуется двойственным отношением к женщине и представлен в трудах двух великих мыслителей античности: Платона, которого называли античным «феминистом», и Аристотеля, убежденного в неравенстве между полами.

Платон предлагал разделить систему воспитания и образования в соответствии с двумя возрастами: от семилетнего возраста до наступления половой зрелости и от наступления половой зрелости до 21 года. Образование было необходимо для восполнения того, чего недостает от природы. Платон говорил об одинаковой системе образования для обоих полов, что включало четыре основных предмета: грамматику (чтение и письмо), гимнастику, музыку и иногда рисование. Грамматика и рисование имели большее практическое значение для жизни; гимнастика была для развития мужества, а музыка — для удовольствия [7]. Эти пред-

## Отношение к женщине

Платон

- идея равноправия полов в обществе и в системе образования
- в идеальном государстве во всех делах участвуют женщины и мужчины
- воспитание детей – для обоих полов

Аристотель

- неравенство между полами закладывается с рождения
- назначение женщины – домашнее хозяйство и воспитание детей, все остальное приоритет мужчины

меты были общими для мальчиков и девочек, но уже поварское искусство считалось исключительно занятием для девочек. Таким образом, мы видим проявление неравенства между полами на обычном, житейском уровне.

4) Средние века характеризуются двойственным отношением к женщине: положительный и отрицательный, к которому относили ведьм. Девочки от рождения считались более греховными существами, нежели мальчики, поэтому крестили их на 46-й или на 80-й день, а не на 40-й, как мальчиков.

В системе образования участвовали только мальчики, проходя две ступени: начальную школу и «главную», высшую. Курс начального образования состоял из чтения, письма, церковного пения и счета. Университеты имели четыре факультета: младший – артистический и старшие – юридический, медицинский и богословский. Младший факультет был обязательным для всех, будучи «фундаментом, основой и источником для других наук» [8, с. 69], где изучали семь свободных искусств: грамматику, диалектику, ретику, музыку, арифметику, геометрию и астрономию. Закончив обучение на артистическом факультете, студент переходил на старший факультет, углубляя свои познания в той или иной области знаний.

Таким образом, женщины были полностью исключены из системы образования, занимаясь лишь семейным хозяйством и воспитанием детей.

5) Возрождение, как и предыдущие эпохи, характеризуется подчиненным положением женщин в семье и обществе: была распространена идея о вторичности женщины, когда продолжение рода считалось единственным оправданием смысла ее жизни. Произошло разделение труда и занятий на мужские, считавшиеся престижными, и женские. Иногда женщины нанимались на работу в другие дома, чтобы получать деньги. Такую работу больше принимало патриархальное общество, нежели непрестижный домашний труд. Таким образом, можно сделать вывод, что распространенным образом женщины была скромная, покорная личность, которая во всем подчинялась своему мужу. Такой идеал женщины можно найти в творчестве Ж.-Ж. Руссо: мужчина и женщина равны только как биологические существа, в социальном же плане они не могут быть равны, поскольку у них разное предназначение в жизни. Руссо предлагал исключить женщин из сферы гражданского общества и навязать только сферу семейного [6, с. 301]. При этом Руссо не отрицал того, что женщина нуждается в получении образования, он был противником развития в женщине «мужских качеств», «женщина должна оставаться женщиной» [6, с. 301].

Согласно существующим стереотипам в обществе, строилось воспитание и образование женщин: часть из них получала домашнее образование: чтение, арифметику, музыку и рисование. Большинство же девушек отдавали в пансионаты — закрытые учебные заведения при монастырях, где они жили в полной изоляции до замужества. Женщины же из бедных классов вообще не получали никакого образования. Такая система разделения приоритетов в образовании действовала до того момента, пока женщины не начали искать работу и зарабатывать себе на жизнь. Оказалось, что у них нет никакой профессиональной подготовки, поэтому женщины не смогли составить конкуренции мужчинам. Вслед за этим прозвучали требования свободы образования. И первой в этом деле стала Франция во время Французской буржуазной революции. В этот период возникает движение феминизма, которое требовало провозглашения равенства всех,

предоставления женщинам равного с мужчинами избирательного права и права на образование. Эти требования были приняты правительством. Однако в Европе в это время сложилось два противоположных мнения относительно будущего образования женщины:

1) либерально-демократическое, представители которого выступали за равное с мужчинами образование;

2) традиционно-патриархальное: женщина создана для семьи, должна быть матерью и воспитателем детей.

В газетах появились статьи о том, кто же будет воспитывать детей и заниматься домашним хозяйством, если все женщины примутся за науку и образование. В этот период во Франции, например, ходило прозвище «синий чулок», которое относилось к женщине и означало женщину, получавшую образование. Образование считалось уделом одиноких женщин, которые не смогли удачно выйти замуж, и которым ничего не остается, как только получать образование.

XIX век стал поворотным в деле образования женщин. В центр внимания поставили вопросы о равных возможностях в получении образования для мужчины и женщины. Гендерное образование учитывает различие полов: особенности развития мужчин и женщин, и связанные с этим проблемы образования. Целью гендерного образования является формирование самоидентичности личности с целью преодоления стереотипов, существующих в обществе.

### Список литературы

1. *Аристотель*. О возникновении животных: Пер. с греч. / Аристотель. — М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1940. — 250 с.

2. *Аристотель*. Политика. Афинская полития / Аристотель. — М.: Мысль, 1997. — 459 с.

3. *Бендас Т. В.* Гендерная психология: Учеб. пособие для вузов / Т. В. Бендас. — СПб.: Питер, 2005. — 430 с.

4. *Бовуар де Сімона*. Друга стать / Сімона де Бовуар. — К.: Основи, 1994. — 399 с.

5. *Гуревич А. Я.* Средневековый мир: культура безмолвствующего большинства / А. Я. Гуревич. — М.: Искусство, 1990. — 396 с.

6. Митина Н. Г. Образование, утопия, гендер / Н. Г. Митина // *Философия образования*. — 2006. — №1. — С. 301–303.

7. Платон. Пир // *Собр. соч.*: В. 4 т. / Платон. — М., 1994. — Т. 2. — С. 98–101.

8. Сорочан С. Б. Средневековый школяр: штрихи университетского быта / С.Б. Сорочан // *UNIVERSITATES*. — 2001. — № 2. — С. 62–79.

9. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства (в связи с исследованиями Льюиса Г. Моргана) / Фридрих Энгельс. — М.: Эксмо, 2003. — 125 с.

10. Yaguello M. Les mots et les femmes / Marina Yaguello. — Paris: Petite bibliothèque Payot, 1978. — 258 p.

**А. Здорікова**

## **ВХОДЖЕННЯ ОСВІТИ УКРАЇНИ У СВІТОВИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР ЯК РЕАЛІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ**

Одним із найважливіших завдань сучасної української освітньої політики є утвердження історично зумовленої самобутності нашої нації, її рівновартісного співіснування з різними культурами у світі глобальної культури. Тому найважливіша проблема для системи освіти у ХХІ ст. — це інтеграція, створення єдиного освітнього та інформаційного простору (ЄОП).

Виокремлюють такі групи змістів, якими наділяють поняття ЄОП: 1) за засобом визначення ідеї єдності, цілісності і у сфері освіти, і в інших галузях суспільного буття, у поняттях; 2) за галуззю — нормативні документи, наукові праці з різних дисциплін, присвячені проблемі ЄОП; 3) за національними особливостями сприйняття ЄОП; це, у свою чергу, дозволило виявити та конкретизувати групу тотожних з поняттям ЄОП, але не взаємозамінних понять — світовий освітній простір, міжнародний освітній простір, європейський освітній простір, європейська зона вищої освіти.

Поняття ЄОП охоплює все різноманіття проявів та локального розташування інституційних перетворень освіти та включене до системи таких філософських категорій, як «простір та час» —

«соціальний простір». Видоутворюючі ознаки «освітній» та «єдиний» конкретизують поняття ЄОП до позначення відбиття на освітній сфері загальних світових глобалізаційних тенденцій (а не тільки об'єднання освітніх систем Європи, або систем освіти країн колишнього СРСР). Отже, єдиний освітній простір визначається як освітній простір, який сформований із дотриманням всіх вимог глобалізаційних процесів.

Системоутворюючим чинником ЄОП є інтеграція систем освіти внаслідок економічної глобалізації. Цей процес виявляється таким, що суттєво впливає на державну політику України, а саме на освітню політику, істотно трансформуючи систему освіти. ЄОП представляє субінститут у складі інституту освіти, що виникає для здійснення особливих завдань – адаптації системи освіти до вимог світу, що інтенсивно глобалізується.

Характерною рисою процесів трансформування освіти є те, що вони: по-перше, набули глобального масштабу, по-друге, принципово змінюють національні системи освіти. У результаті цього відбувається формування ЄОП: але зазнають змін, переважно, вищі навчальні заклади, тобто сфера масової професійної вищої освіти. Це пов'язано з економічною ідеологією глобалізації, згідно з якою освіта розглядається як сфера виробництва.

ЄОП – інтегративна система, субінститут у межах інституту освіти. Виникнення ідеї ЄОП пов'язане із світовими процесами економічної глобалізації, які висунули перед світовою спільнотою особливі завдання щодо трансформування системи освіти. Реалізація завдань системи освіти здійснюється шляхом створення окремих міжнародних законотворень у галузі освіти (Болонський процес, формування ЄОП СНД), створення міжнародних установ (ЮНЕСКО та його дослідні установи: Міжнародне бюро освіти в Женеві, Міжнародний інститут планування освіти в Парижі, Інститут освіти в Гамбурзі; Світовий банк, Центр освітніх досліджень та інновацій (CERI), Організація економічної співпраці та розвитку (OECD), Департамент освіти Ради Європи та багато інших, що регулюють відносини у сфері освіти.

Оскільки трансформації, що відбуваються в усьому світі та на всіх рівнях, притаманні сучасності, то й ЄОП, у певному сенсі, є проектом всесвітньої цілісної освітньої системи, і цей проект тільки починає здійснюватися та впроваджуватися.

Основним механізмом впливу глобальних трансформаційних тенденцій на створення ЄОП є втілення принципу «безперервності» в системі освіти. Рух у бік створення ЄОП на засадах безперервності є відповіддю на радикальні зрушення у світовому товаристві останніх десятиліть, пов'язаних зі зміною структури виробництва, інтернаціоналізацією громадського життя, розвитком нових технологій, рухом до інформаційно орієнтованого світу. В умовах значних соціальних змін посилюється потреба людей в безперервному відновленні знань і вмінь.

Процеси формування єдиного економічного та інформаційного просторів викликають потребу формування ЄОП та суттєво впливають на ЄОП, вимагаючи максимальної скоординованості дій між освітою та всіма галузями виробництва.

Динаміка ринку праці, яка викликана економічною глобалізацією, отже, впливає на освітню галузь, що створює потребу у суттєвих інституційних змінах, тобто створенні ЄОП.

Як одна із галузей економіки, інформаційні технології є одним із потужніших чинників, що сприяють створенню ЄОП. Але інформаційні технології самі по собі не є системоутворюючим чинником ЄОП, а лише сприяють активізації, оптимізації інтегративних процесів в освіті.

Наслідки взаємодії ЄОП та економіки виявляються об'єктивно суперечливими. Більш глибока безпосередня інтеграція системи освіти з бізнес-структурами, з виробництвом вимагає максимальної скоординованості дій між освітою та галузями виробництва. Але при цьому ЄОП виступає суто як сфера виробництва, що викликає максимальну прагматизацію і, як наслідок, відбувається послаблення гуманітарної функції освіти. Розуміння освіти тільки як галузі виробництва суперечить задекларованим гуманістичним принципам ЄОП. Тому також важливо приділяти увагу і культурній інтеграції. У разі неприродного, вимушеного характеру процеси інтернаціоналізації освіти можуть призводити до появи ворожнечі між народами. З іншого боку, процеси диференціації в освіті відкривають можливість становлення нації, вільного розвитку національної мови, консолідації, зростання, зміцнення держави, а разом з тим – поліпшення рівня життя, а також забезпечення соціальних прав та конституційних гарантій для

кожного громадянина. ЄОП, отже, набуває об'єктивного значення і, як наслідок, забезпечує високі стандарти життя.

Створення ЄОП як феномена культурної інтеграції викликає загострення національних проблем, а дотримання принципу конкретності істини стає необхідним інструментом для їх розв'язання.

Отже, інтегрування в ЄОП виявляється доцільним лише у разі становлення культури змістом освіти. У першу чергу йдеться про заміну культурою ідеології як ціннісно-орієнтаційної основи освітнього процесу. Ця заміна здійснюється шляхом імплементації низки фундаментальних ідей — ідеї цілісності культури, ідеї культурної самоідентифікації, ідеї діалогізму.

Значення першої обумовлене тим, що відродження культури починається з подолання відчуженості та дисфункціональності.

Ідея діалогічного розвитку культури ґрунтується на новій ментальній парадигмі — становленні культури антропоцентричного типу, гуманітарно-орієнтованої і націленої на ліквідацію розірваності людини та культури. Нова парадигма стверджує єдність соціуму та індивіда і виходить з необхідності узгодження цінностей як усієї соціальної цілісності, так і кожного окремого компонента.

Ідеї цінності та діалогізму культур мають принципове значення для визначення культурно-ціннісного змісту освіти в системі національної освіти України. Остання має бути представлена у вигляді цілісного культурного досвіду людства, будучи одночасно квінтесенцією національного культурного досвіду. Основна проблема реалізації культурологічного підходу у вищій освіті — це необхідність пошуку оптимального міжкультурного та полікультурного синтезу національної культури, культур інших народів та світової культури.

Єдиним шляхом гармонізації цінностей у процесі культурного обміну є не узгодження абстрактних «культурних інтересів», а особистісне сприйняття та переживання цінностей іншої культури, інтеріоризація в інтерсуб'єктивний світ власної культури і перетворення на структурний компонент власної системи цінностей — у відповідній їй знаково-символічній інтерпретації.

Культурним змістом педагогічного процесу в освітній системі має стати як забезпечення націокультурної ідентифікації, так

і формування здатності до культурного самовизначення. Національна самонизначеність повинна скластися в процесі свідомого соціального та культурного самовизначення кожної людини.

Реалізація культурологічного підходу до формування національної системи освіти на операційному рівні має ґрунтуватися на засадах психологізації та технологізації освітньої практики. Останні вводять соціокультурний компонент у навчально-виховний процес у вигляді соціальних психологічних механізмів та педагогічних технологій, які гармонізують процеси культурного розвитку, націокультурної ідентифікації та самоактуалізації особистості.

Концептуально психологізація навчально-виховного процесу в рамках його культурологічної переорієнтації звичайно обґрунтовується через визнання детермінуючої природи національного менталітету як системостворюючого чинника будь-яких глобальних національних процесів.

Саме збереження національно-культурної самобутності української нації, її співіснування з іншими народами й національностями, діалог культур та їх взаємозбагачення передбачає інтеграція української освіти до світового освітнього простору.

Входження освіти України як рівноправного партнера до світової системи – умова здійснення реформування суспільства й піднесення міжнародного авторитету держави. Широке звернення до світового культурного надбання є для українців і надійним способом утвердження національної самобутності, реалізації національної ідеї та стратегії розбудови правової держави та громадянського суспільства. Саме тому концепцію глобальної освіти визначено як складову трансформації суспільства В Україні, реалізація якої значною мірою уможливіть формування таких рис глобальної свідомості, як: універсальність, кроскультурна плюралістичність, панорамність бачення, діалектичність і системна сценарність мислення; адаптованість, пластичність і водночас – здатність до вільного, невимушеного й разом з тим відповідального вибору у глобально значущих ситуаціях соціальних флуктуацій.

Приєднання до Болонського процесу України зумовлює необхідність таких кроків:

- здійснення глибокого порівняльного аналізу вітчизняної

системи науки й освіти з європейською, визначення напрямку необхідних змін в контексті збереження національних здобутків, початок відповідальних реформ;

– прийняття урядового політичного рішення, що ґрунтується на потребі проведення реформ і покладене в основу зовнішньої політики держави, що спрямована на інтеграцію вітчизняної науки і освіти в європейський простір.

Філософія освіти України та українська система освіти у ХХІ ст. повинні виробляти і впроваджувати принципи розвитку і саморегуляції, основані на таких положеннях:

1. Освіту необхідно розглядати у світовому контексті, адже процеси глобалізації потребують упровадження в освіту загальнолюдських цінностей, світових етичних стандартів, застосування сучасних інформаційних технологій, входження у світовий освітній простір.

2. Освіта має зберегти національний досвід, освітньо-виховний досвід локальної цивілізації та органічно інтегрувати його до вимог сучасності.

**М. Карпенко**

## **РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Чтобы определить роль студенческого самоуправления в высшей школе, следует эксплицировать, выдвинуть на первый план анализа понятие «студенчество», под которым обычно понимают отдельный слой социальной системы, который представляет собой социокультурную общность, которую составляют учащиеся высших учебных заведений [2, с. 7]. Студенчество анализируется многими авторами в традиции, выработанной в истории общественной мысли: понятие «студенчество» связывается с *государством*, так как в течение многих столетий именно государство было той основой, преобладающей формой, в которой развивалось образование и формировались студенческие сообщества со специфическими социальными характеристиками [2, с. 7].

Таковыми студенческими сообществами могут выступать органы студенческого самоуправления.

**Студенческое самоуправление** — это инициативная, самостоятельная, ответственная совместная деятельность неравнодушных к собственной судьбе студентов, направленная на решение любых вопросов, касающихся студенческой жизни [1, с. 124]. На сегодняшний день, в условиях модернизации высшего образования, развитие студенческого самоуправления может быть отнесено к высокому рангу значимости в воспитании и подготовки будущих специалистов.

**Целями** студенческого самоуправления являются: организация жизни внутри вуза по всем направлениям, которые затрагивают интересы студенчества; создание условий для раскрытия внутреннего потенциала каждого студента и привлечение их к активному участию в жизни вуза; развитие лидерских качеств у будущих специалистов. Студенческое самоуправление в своем развитии должно стать формой соуправления вузом, так как на сегодняшний день традиционная школа (и средняя, и высшая) функционирует как система управляемая, а не самоуправляемая [1, с. 140].

Студенческое самоуправление представляет собой особую форму участия студентов в управлении студенческой жизнью учебного заведения. Идея студенческого самоуправления представляет собой попытку соединения интересов личности в развитии и самореализации с интересами государства в формировании дееспособного и сознательного гражданского сообщества, высшего учебного заведения в подготовке профессиональных кадров для экономики страны и гармоничной социализации молодого человека в обществе.

На современном этапе развития студенческого самоуправления необходимы новые концептуальные идеи, связанные с подготовкой молодых специалистов с уровнем образования, которое отвечает современным требованиям социально-экономической ситуации на рынке труда, где востребованными, безусловно, окажутся специалисты с определенным набором лидерских качеств [1, с. 124].

Суть идеи студенческого самоуправления отражают принципы, которые можно свести к следующим:

1. **Принцип объединения.** Студенческое самоуправление — это

добровольное объединение студентов вуза с целью совместного решения вопросов по повышению качества студенческой жизни. Объединение дает им право принимать участие в управлении студенческой жизнью вуза и использовать возможности студенческого самоуправления для самореализации и развития.

2. **Принцип добровольности.** Студенты добровольно определяют степень своего участия.

3. **Принцип формализации.** Деятельность студенческого объединения определяется единством миссии, целей, задач и организационной структуры, формализованных в Уставе (Конституции) студенческого самоуправления. Устав является основным законом студенческого объединения и принимается Конференцией студентов вуза.

4. **Принцип государственности.** Студенческое самоуправление осуществляет свою деятельность в соответствии с государственной молодежной политикой Украины.

5. **Принцип фокуса внимания.** Фокусом внимания студенческого самоуправления является развитие личности студента и студенческой жизни внутри вуза.

6. **Принцип системности.** Органы студенческого самоуправления строят свою деятельность на системной основе. Системный подход к реализации государственной молодежной политики рассматривает студенческое самоуправление как инструмент реализации воспитательной функции вуза. В данном контексте термин «системный» подразумевает, что мы рассматриваем вуз как элемент государственной системы работы с молодежью, а студенческое самоуправление – как элемент системы вуза и инструмент реализации воспитательной функции вуза и молодежной политики государства. Системный подход к построению студенческого самоуправления позволяет рассматривать деятельность студенческого объединения как целенаправленный, систематический и регулируемый процесс функционирования и взаимодействия структурных подразделений студенческого самоуправления для достижения уставных целей. Системный подход к развитию личности подразумевает, что студенческое самоуправление стремится к гармоничному развитию личности и формированию у студентов умения воспринимать и изучать

явления и процессы в их взаимосвязях с учетом причинно-следственных закономерностей.

7. **Принцип выборности.** Руководящие органы студенческого самоуправления формируются на выборной основе.

8. **Принцип представительства.** Студенты, избранные в руководящие органы студенческого самоуправления, выполняют свои функции, действуя от имени, по поручению и в интересах студентов вуза.

9. **Принцип автономности.** Органы студенческого самоуправления самостоятельно определяют порядок своего функционирования и не зависят в своих решениях от администрации вуза, государственных органов и иных лиц.

10. **Принцип корпоративности.** Студенческое самоуправление является частью корпоративной культуры вуза и не может существовать вне вуза. Студенческое самоуправление неразрывно связано с историей, ценностями, традициями вуза.

11. **Принцип партнерства.** Стратегические основы взаимодействия студенческого самоуправления и администрации вуза носят партнерский характер и закладываются в Уставе вуза и Уставе студенческого самоуправления. Детально взаимоотношения сторон определяются в Соглашении, заключаемом между студенческим самоуправлением и администрацией вуза.

12. **Принцип эксклюзивности.** Студенческое самоуправление обладает эксклюзивным правом на реализацию воспитательной функции вуза и управление студенческой жизнью по всем направлениям, дополняющим деятельность администрации в этой сфере.

13. **Принцип единства и целостности.** Иные студенческие объединения, функционирующие в вузе, являются субъектами студенческого самоуправления и осуществляют свою деятельность в правовом поле студенческого самоуправления в соответствии с Уставом студенческого самоуправления.

14. **Принцип ресурсного обеспечения.** Студенческое самоуправление для осуществления своей уставной деятельности использует организационные, материальные, интеллектуальные, информационные и иные ресурсы вуза в соответствии с Соглашением между студенческим самоуправлением и вузом.

**15. Принцип обучения.** Студенческое самоуправление нуждается в методической и консультационной поддержке, особенно на этапе формирования. Для этого может быть создано специальное подразделение. Основной функцией такого подразделения является обучение актива студенческого самоуправления знаниям, умениям и навыкам организационных коммуникаций и управления.

Если студентов объединить и организовать, и всю их энергию направить на решение проблем налаживания жизни внутри вуза, что и определяет суть понятия «самоуправление», то в выигрыше оказываются все:

Во-первых, государство, так как в этом случае наиболее общественно, активная часть студенческой молодежи занята делом, причем учится решать собственные проблемы конструктивно, а не конфронтационно. Уже в свои 18–20 лет молодые люди начинают понимать, что не так легко «решать проблемы», что для этого нужно терпение и упорство, желание и трудолюбие. Более того, грамотная и гибкая по формам идеологическая работа в организации снимет лишний пафос и наполнит реальным смыслом понятие «патриотизм», позволит сформировать у студентов четкое представление о соотношении личного карьерного роста и общественной и государственной пользы, а это уже подготовка особо ценных работников — с государственным мышлением.

Во-вторых, администрация вуза, так как налаживается жизнь внутри, выделяется лидер и его команда, желающие сделать жизнь в вузе интересной и увлекательной, способные повести за собой остальных. Администрация вуза получает обратную связь со студенчеством, а значит и гибкость в управлении. Контроль и влияние возможно только на организованные структуры, управлять же неорганизованной массой трудно, а порой — и невозможно.

Одна из важнейших задач, стоящих в настоящий момент перед высшими учебными заведениями, — создание наиболее благоприятных условий для реализации интеллектуального и нравственного потенциала человека. Внедрение в систему управления вузом особого механизма, предусматривающего широкие права для студенческих коллективов в управлении вузом в сочетании с высокой ответственностью за результаты работы, позволит решить эту задачу наиболее эффективно. Студенческую

организацию на рассматриваемом уровне можно представить как процесс превращения студента, всего студенческого коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект. Эффективная деятельность в вузах в направлении работы со студенчеством определяется показателем, характеризующим наличие организаций, занимающихся проблемами молодежи. Студенческие организации — опорные группы, определяющие степень и глубину проводимых вузом программ в области воспитания, образования, адаптации молодежи к условиям внешней среды.

Таким образом, организация студенческого самоуправления — важная составляющая часть образовательного процесса в высшей школе, необходимая часть становления личности специалиста, развития лидерских качеств. Она должна иметь нравственную основу, быть проявлением инициативы самих студентов и отражать их интересы.

### Список литературы

1. *Матеріали Міжнародного студентського форуму «Україна — Росія»*, Харків, 13-15 жовтня 2007 р. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2007. — 244 с.

2. *Студент ХХІ века. Социальный портрет на фоне общественных трансформаций: украинская интерпретация. Методические рекомендации для соисполнителей исследовательского проекта 2008—2010 гг.* / М-во образования и науки Украины; Ин-т высшего образования АПН Украины; Ассоциация учебных заведений негосударственной формы собственности; Харьк. гуманитар. ун-т «Нар. укр. акад.» [Сост.: В. И. Астахова и др.]. — Х.: Изд-во НУА, 2008. — 124 с.

**Л. Кисленко**

### ТЕХНОЛОГИИ ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫХ ПР В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Связи с общественностью являются тем институтом, который позволяет осуществлять постоянный диалог образовательных

институтов и общества, обеспечивая субъект-субъектную обратную связь. Участвуя в этом процессе, публик рилейшнз отстаивают и защищают корпоративные и общественные интересы, реализуя, таким образом, конституционный курс на демократизацию государства и общества, который диктует необходимость вовлечения общества в процесс принятия управленческих решений.

Главной целью службы по связям с общественностью при этом является выявление, формирование и эффективное удовлетворение потребностей сотрудников вуза, разрешение проблем, обеспечение системного и устойчивого взаимодействия с общественностью, установление двухстороннего общения для обнаружения общих интересов и достижения взаимопонимания, участие в целеполагании образовательного учреждения и защита общественных интересов. В числе задач внутрикорпоративных ПР в учебном заведении могут быть следующие направления деятельности: 1) выстраивание корпоративных коммуникаций (единое информационное пространство, взаимопонимание и обратная связь с сотрудниками); 2) обеспечение политики патернализма («открытость» руководства, участие персонала в принятии решений, корпоративное обучение, программа адаптации новичков, повышение мотивации персонала и т. п.); 3) укрепление корпоративной культуры (символика вуза, фирменный стиль, корпоративные легенды, ритуалы, традиции); 4) организация учебных и развлекательных мероприятий (презентации, конференции, семинары, корпоративные праздники и т. д.); 5) формирование фирменного патриотизма сотрудников (приятная рабочая атмосфера, чувство удовлетворения, уверенность в будущем).

Успех деятельности той или иной организации в значительной степени зависит от того, насколько сотрудники этой организации объединены общими целями и общим отношением к своей трудовой деятельности, именно поэтому стратегической целью внутрикорпоративных ПР в высшем учебном заведении является выработка единых ориентаций и установок у всех членов коллектива, мобилизация инициативы сотрудников, стимулирование активности в принятии важных управленческих решений и участия в жизнедеятельности вуза. Выстраивая политику доверия и взаимоподдержки между руководством и внутренней

общественностью учебного заведения путем налаживания «открытых» и доступных каналов взаимодействия, корпоративный ПР формирует каркас организационной структуры и основополагающие принципы политики образовательного учреждения, ориентированной на долгосрочную перспективу развития.

Внутриорганизационные публик рилейшнз создают комплекс разделяемых всеми членами учебного заведения ценностей, представлений, понятий и убеждений, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает вуз по мере преодоления препятствий внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию. Таким образом, вуз приобретает уникальные атрибуты, выделяющие его из общеобразовательного сообщества, обретает функциональную направленность, которая предопределяет совпадение ценностей вуза и его общественности, качественное улучшение их совместной жизнедеятельности. Под непосредственным влиянием внутреннего ПР происходит упрочение связей (социальное партнерство) работников с руководством университета, объединение (солидарность) работников всех уровней на основе ценностей, норм и традиций вуза, повышение их ответственности за качество и эффективность деятельности и формирование прочной организационной культуры вуза.

Создание и развитие качественной культуры вуза в рамках корпоративных публик рилейшнз обуславливает целесообразность поэтапной разработки системы воздействия на внутреннюю общественность, когда на каждом этапе формируется базовый аттитюд, последовательно модифицирующийся от уровня к уровню. В основе иерархии такой системы лежат элементарные фиксированные установки, призванные удовлетворять витальные потребности личности. Они представляют собой стереотипную поведенческую готовность реагировать на ситуацию определенным образом. Следующий этап определяет сложные диспозиции, формирующие систему обобщенных социальных установок, включающих социальные потребности и соответствующие социальные ситуации относительно усвоения определенных видов и форм деятельности и соответствующих социальных условий, при которых эти потребности реализуются. На данном этапе социальные установки создаются как реакции на разнообразные

социальные объекты, ситуации, либо их свойства. Третий этап включает базовые социальные установки, определяющие общую направленность интересов личности на конкретные сферы социальной активности. На последнем этапе создается система ценностных ориентаций, которые регулируют социальную активность личности с учетом высших потребностей на почве общесоциальных условий, обеспечивающих или ограничивающих возможности реализации определенных социальных и индивидуальных стоимостей.

Интегрируя выработанные на каждом из уровней социальные представления и установки общественности, такая система внутрикорпоративных публичных релейнгов обеспечивает формирование базовых диспозиций личности по отношению к деятельности вуза, регулируя конкретные типы ее активности: на первом этапе – непосредственные реакции субъекта на актуальную ситуацию; на втором – систему поступков или поведения; на третьем – реализует направленность интересов в конкретной ситуации; а на четвертом – определяет целостность деятельности личности. Взаимосвязи между элементами такой структуры, которые создают различные подсистемы (когнитивную, эмоциональную, поведенческую) и разные уровни (от элементарных фиксированных установок до ценностных ориентаций), можно рассматривать как механизм функционирования внутреннего ПР. В этом контексте внедрение ПР обеспечивает целенаправленное управление поведением личности и объединяет многообразие потребностно-мотивационных структур субъекта и фиксированные в его социальном опыте предрасположенности воспринимать и оценивать условия деятельности, собственную активность и действия других, а также готовность действовать определенным образом в конкретных условиях. Таким образом, технологии внутрикорпоративных ПР представляют собой мощнейшие регуляторы социального поведения, основными признаками которого являются осознание, оценка и непосредственно реализация действия.

Система внутриорганизационных публичных релейнгов создает паттерн коллективных базовых представлений, приобретаемых сотрудниками вуза при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность

которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам коллектива в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения определенных проблем (паттерн схема, образец, модель, пример, рамки). Хотя в основе внутреннего ПР и лежит система коллективных, считающихся самоочевидными базовых представлений общественности вуза, тем не менее он проявляет себя и на уровне доступных для наблюдений артефактов (фирменный стиль), и на уровне принятых членами вуза норм и правил поведения.

Грамотно реализуемая внутрикорпоративная ПР-политика учебного заведения обеспечивает формирование морально-этических ценностей и установок его жизнедеятельности, побуждающих потенциал интеллектуальной и духовной энергии человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии вуза. Укоренение культурных традиций способствует развитию вуза как научно-педагогического учреждения и культурного феномена, поскольку гармоничное развитие личности ученого, педагога, его воспитание невозможны без предоставления ему условий для самореализации в области культуры в широком смысле этого слова.

## **И. Корниенко**

### **ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ ВУЗОВ ОТРАСЛИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Профессионально-ориентационная работа среди молодежи считается важной составной частью трудового воспитания, направленной на оказание помощи абитуриентам в сознательном выборе профессии, необходимой обществу и отвечающей интересам и возможностям личности. Как показывает опыт, в организации и проведении профессионально-ориентационной работы существует ряд недостатков, на наш взгляд, одним из существенных является недостаточная информативность о будущей профессии, абитуриентов вузов физкультурного профиля [4].

Изменения, которые происходят в социально-экономической сфере нашего государства, оказывают большое влияние на формирование ценностных ориентаций молодежи. Проблемы, с которыми сталкивается молодежь на современном этапе развития общества, — материальная необеспеченность, безработица, проблемы, связанные с поступлением в вузы, которые отражаются на социализации ученической и студенческой молодежи [5]. О. С. Бойчук утверждает, что анализ систем диагностики и профессиональной ориентации молодежи очень редко является темой заинтересованности в Украине [1].

Цель исследования — проанализировать состояние профессионально-информационного обеспечения абитуриентов вузов отрасли физической культуры и спорта.

Задачи исследования:

1. Определить место профессиональной информации в структуре профессиональной ориентации.
2. Изучить отношение абитуриентов вузов физкультурного профиля к средствам профессиональной информации.

Методы исследования: анализ литературных источников и документов, организационный анализ, анкетирование.

Результаты исследования:

В целом в структуре профессиональной ориентации абитуриентов выделяют следующие компоненты:

1. Профессиональная информация.
2. Профессиональная консультация.
3. Профессиональный отбор.

Нами установлено, что профессиональная информация призвана ознакомить молодежь с основными профессиями и их специальностями, это же подтверждено в исследованиях В. Е. Орла [2]. Первостепенным действием в организации профессионально-ориентационной работы являются профинформационные мероприятия, которые выполняют не только пассивно-ознакомительную функцию, но и активно-воспитательную, поэтому важное место в их проведении занимают не просто сообщения об информации, о профессиях, но и о пропаганде некоторых из них. Абитуриенту предлагаются сведения о содержании труда, условиях материальной и социальной среды, оплате, режиме труда и отдыха, перспективах развития данной профес-

сии, формах и сроках обучения, возможностях должностного и квалификационного роста. Особое внимание уделяется освещению основных требований, которые предъявляет данная профессия к состоянию здоровья человека, уровню развития его психологических и психофизиологических характеристик, личностным качествам, уровню общеобразовательной и специальной подготовки.

С целью выявления информированности о будущей профессии у абитуриентов вузов физкультурного профиля на базе Харьковской государственной академии физической культуры нами было проведено анкетирование.

На вопрос: «Какие трудности Вы испытали при выборе будущей специализации?» – 38,2% респондентов утверждают, что трудности возникли из-за недостаточной информации о будущей профессии. Это свидетельствует о том, что вузам необходимо уделять особое внимание на организацию и содержание преподаваемой профинформации учащейся молодежи, находящейся в системе воспитания в период обучения в школе.

Мы считаем, что государственным органам управления отрасли физической культуры и спорта необходимо усилить работу физкультурно-спортивных организаций различных форм собственности совместно с вузами, которые давали бы качественную профинформацию о будущей профессии в отрасли ФКС,

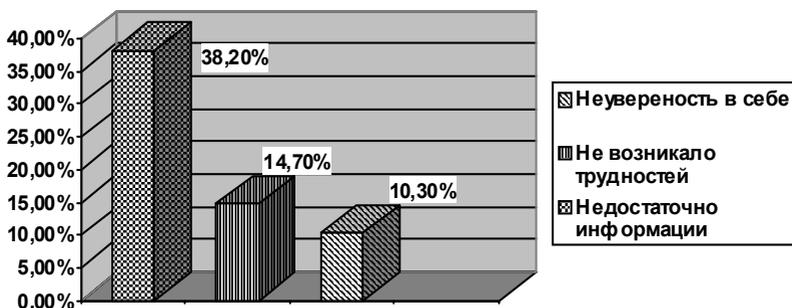


Рис. 1. Распределение трудностей абитуриентов, связанных с выбором будущей специализации

в процессе организации и проведения физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий на местах.

У 14,7% респондентов не возникло трудностей при выборе профессии. В ходе анализа анкетирования мы выявили, что с этим контингентом абитуриентов была организована профессионально-ориентационная работа тренером по виду спорта, а также учителем физической культуры через систематически проводимые профинформационные мероприятия.

10,3% опрошенных ответили, что не уверены в себе. На наш взгляд, необходима работа психолога, который бы оказывал консультативную помощь при выборе профессии, с целью выявления личностных характеристик, присущих данной профессии.

На вопрос: «Откуда Вы узнали об академии физической культуры?» – мнение респондентов распределилось следующим образом: 50% – от тренера по виду спорта, 35% – от друзей, 23,5% – посоветовали родители, 12% – из «Справочника абитуриента», 1,5% – СМИ (пресса, телевидение, радио). Таким образом, установлено, что тренер является основным источником информации, так как он обладает профессиональной подготовкой в отрасли физической культуры и спорта. Однако средства массовой информации являются наименее информативным источником. Это свидетельствует о необходимости увеличения объема и качества информации через телевидение, радио, печать, а также изыскание резервов взаимодействия с ними вузов, осуществляющих привлечение абитуриентов.

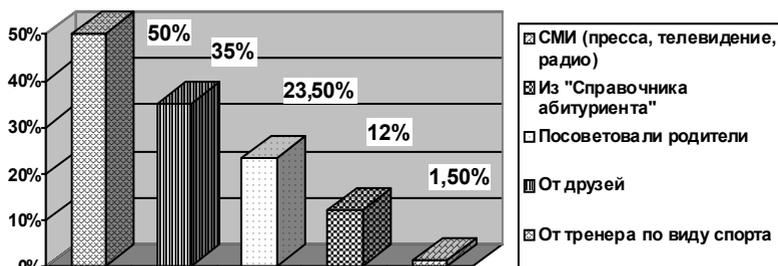


Рис. 2. Распределение мнений респондентов относительно источников информации о вузе

Исходя из этого можно сделать следующие выводы:

1. В результате анализа научно-методической литературы нами установлено, что профессиональная информация занимает одно из значимых мест среди компонентов профессионально-ориентационной работы. Профессиональная информация формирует представление о существующих рабочих местах на рынке труда государства, содержании труда будущей профессии, о психологических характеристиках специалиста, условиях и режиме труда.

2. Государственным органам управления отрасли физической культуры и спорта совместно с вузами физкультурного профиля, общественными органами управления необходимо инициировать разработку целевых комплексных программ по проведению профессионально-ориентационной работы, с последующим выделением финансовых средств.

### Список литературы

1. *Бойчук О. С.* З європейського досвіду освітнього скеровування і порадиництва молоді / О. С. Бойчук // Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. – К.: Наук.-метод. центр вищої освіти, 2004. – Вип. 35. – С. 29–39.

2. *Орел В. Е.* Психологические основы профконсультационной работы со школьниками: Учеб. пособие / В. Е. Орел; Ярослав. гос. ун-т. – Ярославль: ЯрГУ, 1990. – С. 9.

3. *Білоус П.* Проблема професійної орієнтації в сучасних умовах / П. Білоус // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2005. – № 3. – С. 175–184.

4. *Професійна робота в школі: Метод. рек.* / Черніг. обл. центр зайнятості: [Авт.-уклад.: В. В. Синявський]. – Чернігів: Деснянська правда, 2005. – 27 с.

5. *Удалова О. А.* Методична робота як засіб підвищення ефективності навчально-виховного процесу у навчальному закладі / О. А. Удалова // Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. – К.: Наук.-метод. центр вищої освіти, 2004. – Вип. 40. – С. 114–119.

**Н. Кошкарева**

## **ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНЫХ КОМАНД В УСЛОВИЯХ ВУЗА**

Современная подготовка спортивных команд – сложный и многолетний педагогический процесс, управляемый тренерами. Проблема успешного выступления спортсменов на соревнованиях выдвигает с особой актуальностью вопрос о разработке рациональных научно-обоснованных и практически эффективных систем тренировок. Для успешного управления тренировочным процессом необходима такая его организация, которая давала бы максимальный эффект при минимальных затратах времени, средств и энергии. Эту задачу можно успешно решить только на основе точных знаний состояния спортсменов и характера воздействия на них тренировочных нагрузок. Поэтому эффективность управления находится в прямой зависимости от поступления достоверной, полной и своевременной информации об игроке или команде.

За последние годы в учебно-тренировочном процессе спортивных команд в вузе возросла роль педагогического контроля. Необходимость повышения его эффективности вызвана возросшими требованиями к различным сторонам подготовки игроков. Данные педагогического контроля позволяют следить за выполнением намеченных планов подготовки спортсменов, определять эффективность используемых средств и методов, находить новые пути для совершенствования учебно-тренировочного процесса. Таким образом, учитывая актуальность вопросов, связанных с педагогическим контролем в процессе подготовки спортсменов, особое внимание приобретают следующие вопросы:

- оценка эффективности применяемых средств и методов;
- выбор показателей и обоснование контрольных нормативов для оценки различных сторон подготовки спортсмена;
- выявление динамики спортивных результатов и прогнозирование достижений игроков;
- отбор талантливых спортсменов.

В ходе подготовки спортивных команд в вузе тренер должен собрать разнообразную информацию о физическом состоянии

спортсменов, об их технико-тактическом мастерстве, об уровне развития волевых качеств, о переносимых нагрузках и т. п. Кроме этого, тренер должен постоянно сопоставлять показатели технико-тактического мастерства с результатами тестирования и данными о нагрузке. Только так можно подобрать наиболее эффективные для каждого из игроков или команды в целом средства и методы тренировки и определить их воздействие в занятии, периоде, сезоне. Все это позволит обеспечить успешное выступление команд на протяжении всего сезона.

## **А. Красуля**

### **РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАГРУЗКИ ЗАНЯТИЙ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ В ВУЗЕ В НЕДЕЛЬНОМ МИКРОЦИКЛЕ**

Физическое воспитание как учебная дисциплина выполняет в высшей школе важную социальную роль, способствует подготовке высококвалифицированных специалистов к дальнейшей жизнедеятельности. В вузах Украины количество академических часов в неделю по данной дисциплине составляет не менее четырех в неделю на всех курсах за исключением выпускного семестра. При этом, время, отведенное студентам для самостоятельной работы, должно составлять не менее  $1/3$  и не более  $2/3$  от общего объема.

Таким образом, стандартная физическая нагрузка составляет 2 учебных занятия (пары) в неделю. Эффективность физического воспитания, помимо всего прочего, зависит от того, как эти занятия распределены в недельном цикле. Наиболее целесообразным предоставляются промежутки отдыха между занятиями 2 и 3 дня.

Так как для полного восстановления организма после адекватной физической нагрузки требуется не менее 48 часов, такой недельный цикл позволяет проводить полноценные занятия, равные по физической нагрузке.

При интервалах отдыха между днями занятий 1 и 4 дня имеет смысл делать занятие, предшествующее 4 дням отдыха, более интенсивным, исходя из большего времени для восстановления.

При этом нагрузка другого занятия должна гарантировано обеспечивать восстановление в течение 48 часов, которые предшествуют следующим занятиям. В противном случае организм занимающегося может быть не готов к проведению полноценного занятия.

Наиболее благоприятным представляется случай, когда второе занятие следует на следующий день после первого. Часто это происходит из-за «неудобного» расписания. В этом случае представляются наиболее оптимальными два варианта:

1. Первое занятие является значительно менее интенсивным, как бы «подводящим» ко второму занятию. Его нагрузка должна обеспечить восстановление организма за 24 часа, что позволит выполнить второе занятие повышенной интенсивности (период восстановления после него составит 5 дней).

2. Первое занятие является «ударным» повышенной интенсивности, так как ему предшествуют 5 дней отдыха. В то время как второе занятие, следующее через 24 часа, является восстановительным со значительно меньшей нагрузкой.

При использовании такого подхода также необходимо учитывать самостоятельные занятия студентов, в организации которых преподаватель должен оказывать квалифицированную помощь.

**Ю. Мазурика**

## **РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АРХИЕПИСКОПА НИКОЛАЯ (КАСАТКИНА) В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ ЯПОНСКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ**

История Православия в Японии является лучшим образцом миссионерской практики Русской Православной Церкви, а также единственным до настоящего времени примером успешного массового распространения Православия за пределами сферы культурного влияния Восточной христианской церкви. Такая особенность и уникальность истории Миссии во многом стала возможной благодаря личности ее основателя и многолетнего руководителя Святителя Николая (Касаткина) (1836–1912), который смог найти ключ к передаче православного вероучения

народу дальневосточной культурной традиции. Его миссионерская деятельность настолько многогранна, что оценить ее представляется делом очень сложным. Известный историк-востоковед Д. Позднеев в своих «Воспоминаниях» о Святителе Николае отмечал, как трудно ему «говорить о том, кто является величайшей фигурой в миссионерской истории Японии; об апостоле, оставившем после себя до 200 церковных общин и свыше 30 тыс. христиан; о переводчике богослужебных книг, передавшем Японии почти всю Библию, почти все богослужебные книги и богословскую литературу; о педагоге, основавшем несколько школ, из которых вышли сотни японцев, проникнутых православным духом; об ученом, овладевшим японским языком» [8, с. 559]. Перечисление заслуг Святителя Николая можно продолжать до бесконечности. Не случайно иностранные миссионеры, трудившиеся на Японских островах одновременно с ним, называли его «Миссионер-гигант», а Кафедральный Собор Воскресения в Токио, построенный Святителем, до сих пор известен в народе как «Николай-До», т. е. «Дом Николая».

Руководствуясь принципами раннего византийского миссионерства, а также согласно православной традиции и всему лучшему, что было в практике православной миссии, главная и единственная цель Святителя Николая заключалась в учреждении национальной Церкви, которая вобрала бы в себя черты характера и образ жизни японского народа. Подготовка клира из местного населения, введение в богослужение родного для японцев языка и ответственное самоуправление новой Церкви свидетельствуют о стремлении сделать так, чтобы она вошла в самую сердцевину народной жизни, стала ее неотъемлемой частью. А все эти задачи было бы невозможно решить без четко продуманной образовательной деятельности Святителя Николая.

«То, что сделали для славян св. братья Кирилл и Мефодий, то для Японии сделал ее апостол, Святитель Николай», — справедливо замечает С. Недачин [6, с. 1247]. Главным делом Святителя, начатым еще в Хакодате, стал перевод на японский язык Священного Писания и богослужебных книг, которые должны были стать основой для изучения японцами Православия. Ни одного дня без перевода — такой порядок был заведен о. Николаем с первых лет пребывания в Японии и сохранился до

последних дней его жизни. «Хотя бы небо разверзлось, — говорил он, — я не имею права отменить занятий по переводу» [9, с. 78].

Из-за довольно основательного перевода, японские верующие, которые, как правило, состояли из беднейших малообразованных слоев общества, часто жаловались на трудности в понимании евангельского текста. Но для Святителя Николая важна была, прежде всего, точность переведенного, он неоднократно отмечал, что «не перевод Евангелия и богослужения должен опускаться до уровня развития народной массы, а, наоборот, верующие должны возвышаться до понимания евангельских и богослужебных текстов», так как «язык вульгарный в Евангелие не допустим» [8, с. 558].

Но существовал еще ряд трудностей и опасностей при переводе, связанный с тем, что многие иероглифы веками использовались буддистами и синтоистами, что придавало им вполне определенный смысловой оттенок, делавший невозможным или рискованным их употребление в православном контексте [9, с. 49—50]. «Если образ мысли коренного народа не принимать во внимание, — отмечает И. Стамулис, — легко возникает опасность ереси или какой-либо формы синкретизма» [14, с. 202]. Во избежание такого результата Святитель, например, рассылал перевод того или иного стиха и понятия по приходам с обращением к духовенству и мирянам с просьбой высказаться о нем [8, с. 557], привлекая, таким образом, к делу перевода на японский и самих прозелитов.

Под контролем Святителя Николая при Миссии был образован Переводческий отдел, который занимался преимущественно переводом русской богословской литературы. В его состав, как правило, входили японцы, получившие высшее богословское образование в России или наиболее способные выпускники японской семинарии, знающие русский язык [8, с. 558]. Этот отдел выпускал периодические издания Миссии. Выходили (раз в две недели) «Сэйкё симпо» («Православные вести») — частично на японском, частично на русском языке [12]. Издавался ежемесячный журнал «Сэйкё ёва» («Православные беседы») [8, с. 559]. Наибольшую известность получил орган женской семинарии «Ураниски» («Скромность») [11]. В разные годы выходили и другие издания: «Синкай» («Духовное море»), «Нива» («Сад»),

«Нироку симбун» («Круглосуточная газета»), «Симэй» («Предназначение») [5, с. 59]. В первую очередь, они, естественно, печатали религиозно-нравственные произведения японских авторов, сведения о текущей жизни Японской Церкви. Но определенное место отводилось знакомству читателей с русской и европейской литературой — религиозной и художественной. «Узнав русскую литературу, узнав Пушкина, Гоголя, Лермонтова, нельзя не полюбить России», — считал Святитель Николай [8, с. 660–661].

К принципу перевода религиозной литературы на местные языки примыкает, а иногда вытекает из него принцип привлечения к священнослужению верующих представителей коренного населения. Быстрое распространение Православия в Японии как раз и явилось прямым следствием привлечения к сотрудничеству коренных жителей, то есть японцев. Архимандрит Андроник так и называет Православную Церковь в Японии — «народной» и «японской». «У нас в Японии все совершается японцами и на японском языке, — пишет он. — Одно это уже весьма много значит в прочности миссионерского дела. Случись так, что почему-либо не окажется там вовсе русских миссионеров, — дело не остановится и не погибнет, туземные деятели будут продолжать и возвращать начатое» [1, с. 80].

Просветительская задача Миссии по религиозному образованию и воспитанию духовенства, катехизаторов и женщин-христианок была решена созданием в 1875 г. семинарии, первый выпуск которой состоялся в 1882 г. Наиболее способных учеников, как уже отмечалось, для пополнения образования отправляли на казённый счёт в Россию в духовные академии. За время существования семинарии (1875–1919) образование в ней получили около тысячи человек, 18 из которых продолжили учебу в России. В лучшие годы число учащихся доходило до ста, в худшие — уменьшалось наполовину. При семинарии действовала катехизаторская школа, курс обучения в которой составлял два года. С 1873 г. при Миссии открылась женская духовная школа, построенная по образцу русских епархиальных училищ и приспособленная к быту японской женщины [7, с. 23–24]. Еще одна такая школа существовала в Киото. Японские христианки заботились о сиротах, для чего при Миссии был устроен в Токио приют. С созданием причетнического училища в 1877 г. большое

внимание стало уделяться церковному пению, на важную роль которого в распространении и популяризации православного учения указывают практически все японские историки [3, с. 26].

При Миссии действовала библиотека, в которой насчитывалось более 10 тысяч томов. «Нужно правду сказать, — писал в письме в Россию Святитель Николай, — книги не застаиваются на полках, есть кому читать: наши писатели, издатели нашей текущей прессы, наставники семинарии, священники, катехизаторы, ученики» [2, с. 395–396]. Существовала также и иконописная мастерская, в которой трудилось две японских иконописицы. Одна из них — талантливая девушка по имени Ямисита (Ирина) Рин (1857–1939), получила образование в России. Большое количество икон Японской Православной Церкви написано именно ею [4, с. 199–202].

В среде японских православных во всех крупных общинах существовали и уникальные организации, по замечанию архимандрита Сергия (Страгородского), «выработанные самой жизнью, без всяких принуждений и указаний» [13, с. 254] — собрания «братьев» («симбокуквай») и «сестер» («фузинквай»), которые проходили 1–2 раза в месяц и на которых каждый мог сказать слово поучения, обсудить текущие церковные дела и т. п., что очень нравилось японцам. При каждом молитвенном доме под руководством проповедников были устроены воскресные школы [10, с. 1763].

Т. е. нельзя не согласиться с тем, что дело Миссии было организовано весьма успешно, успех в работе обеспечивался как энтузиазмом самих новообращенных, так и очень продуманным миссионерским подходом Святителя Николая. «Николаево дело» имело прочное основание, поскольку Японская Православная Церковь, как никакая другая, прекрасно вписалась в структуру японского общества, заимствовав от нее самое лучшее, а именно — удивительную и уникальную верность традиции. Беспрецедентным же в истории православных миссий является тот факт, что численность православных японцев с начала XX в. и вплоть до наших дней остается неизменной и составляет приблизительно 30 тыс. чел., каждый из которых свято чтит своего Николая.

### Список литературы

1. *Андроник*, архимандрит. В Японии (Воспоминания и впечатления бывшего японского миссионера) // Русский вестник. — 1904. — №5. — С. 42–91.
2. *Архиепископ Николай* в письмах к протоиерею Н. В. Благоразумову // Русский архив. — 1912. — №3. — С. 379–401.
3. *Зенина Л. В.* Японские ученые о Российской Духовной Миссии в Японии / Л. В. Зенина // Православие на Дальнем Востоке. Вып.2: Памяти Святителя Николая, Апостола Японии (1836–1912). — СПб., 1996. — С. 21–30.
4. *Иванова Г. Д.* Архиепископ Николай и его японские ученики / Г. Д. Иванова // Из истории общественной мысли Японии XVII–XIX вв. — М., 1990. — С. 192–211.
5. *Иванова Г. Д.* Русские в Японии XIX — начала XX в. Несколько портретов / Г. Д. Иванова. — М.: «Наука», 1993. — 170 с.
6. *Недачин С.* Православная Церковь в Японии / С. Недачин // Миссионерское обозрение. — 1910. — №7. — С. 1224–1248.
7. *Отечественная церковь в 1878 г.: Японская миссия* // Церковный вестник. — 1880. — №3. — С. 23–24.
8. *Позднеев Д.* Архиепископ Николай Японский. Воспоминания и характеристика / Д. Позднеев // Церковные ведомости. — 1912. — №14. — С. 555–564.
9. *Святитель Николай Японский.* Краткое жизнеописание. Выдержки из дневников / Сост. Чех А. А. — СПб.: Библиополис, 2001. — 220 с.
10. *Сеодзи С.* Вести из Японии / С. Сеодзи // Прибавление к Церковным ведомостям. — 1892. — № 49. — С. 1763.
11. *Сеодзи С.* Новый японский журнал «Ураниски» / С. Сеодзи // Прибавление к Церковным ведомостям. — 1893. — № 18. — С. 736–737. — № 23. — С. 883–886.
12. *Сеодзи С.* Православный японский журнал «Сейкё симпо» / С. Сеодзи // Прибавление к Церковным ведомостям. — 1893. — № 26. — С. 981–982.
13. *Сергий (Страгородский)*, архимандрит. На Дальнем Востоке // Богословский вестник. — 1895. — №11. — С. 243–278.
14. *Стамулис И.* Православное богословие миссии сегодня / И. Стамулис. — М.: Православный Свято-Тихоновский Богословский институт, 2003. — 448 с.

Л. Мацкевич

## ДИАЛОГ КУЛЬТУР

В Европе, где существует единое экономическое пространство, в деятельности предприятий и организаций большое значение приобретают все компоненты мировой рыночной экономики, коммерции и маркетинга. Европейское сообщество расширяется. При этом возрастает сотрудничество наших фирм с зарубежными в различных областях и сферах деятельности, поэтому эффективная коммуникация в бизнесе, в технической и административной областях становятся жизненно необходимой. Успешность деятельности наших компаний зависит от налаживания и установления дружеских деловых партнерских взаимоотношений. Чтобы быть эффективными, персоналу компаний необходимо владеть языком, с помощью которого осуществляется обмен информацией, идеями, знаниями. Необходимо понимать язык партнеров, на котором осуществляется общение, коммуникация.

Приоритетной задачей высшего профессионального образования является формирование будущих специалистов с достаточным знанием иностранного языка для успешного обмена научно-техническими достижениями по межъязыковым каналам, со знанием языка как элемента культуры.

Наряду с практической целью (обучение иноязычному профессиональному общению), курс иностранного языка в неязыковом вузе ставит образовательные и воспитательные цели, реализация которых связана с повышением общего уровня культуры будущих специалистов и формированием у них готовности содействовать налаживанию межкультурных и научных связей. Способность участвовать в межкультурной коммуникации имеет очень важное значение для специалистов, занятых в сфере международного бизнеса. В связи с этим особое значение приобретает тот аспект коммуникативной компетенции, который предполагает знакомство с конкретной национальной культурой, поскольку эффективное общение, то есть достижение взаимопонимания при общении, как в общегуманитарном, так и в профессиональном плане, невозможно без учета партнера и, следовательно, всего комплекса характеристик и специфики коммуникации, присущей данной

национальной культуре. В результате, встает вопрос о необходимости формирования соответствующей социокультурной компетенции как одной из составляющих коммуникативной компетенции.

Очень важный компонент, влияющий на эффективность межкультурной коммуникации, — это культура. Способы ведения бизнеса очень разнообразны. Каждый работающий в международной среде должен чувствовать и знать, как их партнеры решают проблемы, принимают решения и ведут совещания, переговоры.

Зная другие языки, человек получает возможность для пересечения границы своей родной культуры и встречи с другими культурами. Происходит диалог культур. Иностраный язык является неотъемлемой частью культурологического образования. Все методы, приемы и средства обучения иностранному языку в контексте диалога культур направлены на узнавание и понимание новой культуры.

Изучение аутентичных текстов, чтение газет и журналов на иностранном языке, прослушивание аудиокассет, просмотр видеофильмов знакомит обучаемых с культурой другого народа, помогает выявить сходство и различия в культуре двух народов, дает студентам возможность по-другому взглянуть на проблемы своих сверстников в стране изучаемого языка, познакомиться со спецификой менталитета народа, нравами, обычаями, стилем жизни страны изучаемого языка.

Преподаватель должен занимать такую позицию в процессе педагогической деятельности, при которой он будет воспитывать у студентов уважение к культуре другого народа, давать объективную оценку явлениям культуры другого народа, пробуждать у студентов желание узнать как можно больше о стране изучаемого языка, учитывая при этом возможности взаимного обогащения культур. Только в этом случае можно будет говорить о диалоге культур в широком смысле этого слова, предполагающем взаимопонимание и взаимообогащение. Кто хочет знать иностранный язык и правильно пользоваться им, тот должен, прежде всего, познать мир людей, которые говорят на этом языке.

Образованный человек, который только и может быть востребован в условиях стремительно развивающихся технологий

развитых стран мира, должен владеть информацией в своей области.

**Е. Милославская**

## **ПРАКТИЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ И СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

Быстро меняющийся темп современной жизни предъявляет к специалистам всех направлений (как технических, так и гуманитарных) все более высокие требования. Чтобы эффективно справляться с повседневными задачами в школе, вузе, на рабочем месте, требуется практическое мышление. Практическое мышление, подобно большинству способностей, может быть рассмотрено как форма развивающейся компетентности (Sternberg, 1998). Практический интеллект — это способность адаптироваться к повседневным условиям существования, формировать их и делать выбор условий, оптимальных для индивида.

Привычное представление об интеллекте — это восприятие его как относительно стабильного признака личности, развивающейся при взаимодействии наследственности и окружающей среды (Sternberg & Grigorenko, 1997). Альтернативный взгляд заключается в том, что интеллект воспринимается как развивающиеся способности, а приобретаемый опыт определяется как процесс получения и обобщения навыков, необходимых для достижения высокого уровня мастерства в одной и более сфер жизнедеятельности. Распознавание проблемы, определение проблемы, формулирование стратегии решения, представление информации, распределение ресурсов, контроль за решением проблемы и ее оценка — эти навыки отражают уровень интеллекта, который выступает как форма приобретаемого опыта. Данная позиция объединяет изучение интеллекта и способностей с исследованием компетентности.

Исследователи создали множество различных концепций компетентности (Sternberg, 1994, 1995). Одна из них основана на знании и определяет специалиста как человека, которому многое

известно в той или иной области его деятельности. Другая концепция заключается в том, что компетентность — это не просто обладание знанием, но и возможность его гибкого применения. Последнее зависит от аналитических, творческих и практических навыков. Компетентность можно рассматривать не только как свойство человека, но и как особенность восприятия его другими людьми — в аспекте взаимодействия человека и ситуации. В этом случае компетентность аналогична обретению общественного статуса, что позволяет назвать отдельную группу людей специалистами.

Согласно теории Андерсона (Anderson, 1993), существуют три основные стадии приобретения навыков, которые репрезентируют последовательные уровни развивающегося опыта. На первой стадии сама ситуация побуждает припомнить соответствующие навыки и методы решения проблемы, которые представляют собой описательное (декларативное) знание. На второй стадии знание упорядочивается в форме установок, то есть последовательности условий и действий, которые могут использоваться для выполнения задачи. На третьей стадии установки сочетаются друг с другом, образуя продуманную систему или последовательность формулировок условий и действий. Эти три стадии характеризуют развитие компетентности.

Одним из важнейших видов компетентности является социальная компетентность. Социальная компетентность — операциональное понятие, которое имеет временные, исторические рамки. Залогом успешного функционирования человека в изменяющихся социальных обстоятельствах является выработка поведенческих сценариев, отвечающих новой социальной действительности и ожиданиям партнеров по взаимодействию (В. Н. Куницына, 2002).

В последние годы социальная компетентность входит в список требований, которые работодатели предъявляют к молодым специалистам и руководителям. Социальная компетентность является существенным фактором для профессиональной карьеры.

Социально компетентные люди отличаются тем, что умеют создавать и поддерживать конструктивные отношения, как в личной, так и в профессиональной сфере. В профессии речь идет,

прежде всего, о том, чтобы выполнять совместные планы и достигать общих целей. Эти люди способны уважительно и адекватно реагировать на различные мнения и дипломатично общаться с другими. Они обладают способностью распознавать желания и намерения других прежде, чем они их выскажут. Социально компетентные люди владеют репертуаром поведения, который дает им возможность соответствующим образом общаться с различными характерами и иерархиями. Они говорят о чувствах других, активно слушают и посылают «Я-сообщения».

Приобрести и развить социальную компетентность можно только в социальном взаимодействии: в школе, вузе, рабочем коллективе. Перспективной задачей, стоящей перед современным вузом, является разработка обучающих программ, тренингов, семинаров, направленных на развитие коммуникативных навыков и повышение уровня социальной компетентности будущих специалистов.

**О. Назарко**

## **СУЧАСНЕ УЧИТЕЛЬСТВО УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Учительство – соціально-професійна група у сучасному суспільстві, якій належить провідна роль у системі освіти. Вивчення учительства стало однією із традиційних тем у соціології освіти, бо з ним пов'язані проблеми сучасної школи: низький престиж учителя, труднощі закріплення учителя в школі, «розмитість» професійної культури, труднощі створення та підтримання креативності у роботі, низька замотивованість власного самовдосконалення та підвищення рівня освіти.

З позиції предмета соціології освіти учительство гармонійно втілюється у представлення про освіту як соціальну систему, в якій виділяється сукупність взаємодіючих соціально-освітніх спільностей. Найбільш повне розкриття всієї цієї сукупності – важлива передумова цілісного дослідження системи освіти і, одночасно, умова більш точного розуміння комплексу соціальних проблем учительства. Соціологія освіти дозволяє виробити ряд важливих

положень, що характеризують учительство. Одне з головних положень полягає в тому, що вчитель опиняється на перехресті низки соціальних протиріч і не може своїми силами подолати їх вплив.

Особливої уваги заслуговують деякі проблеми соціально-професійного розвитку учительства. Перш за все, у вчителів, у порівнянні з іншими соціальними групами, саме коротке перебування у професії (у середньому 5–7 років до 11 років у сільській місцевості). У професії здебільшого перебувають молодь і ветерани. Першим притаманні незрілі професійні орієнтири та малий досвід, другим-консерватизм. Це створює певні складності впровадження освітніх інновацій. Стабільність учительської професії пов'язана з конформізмом особистісної позиції, низьким рівнем розвитку амбітності, або установки на соціальне просування [3, с. 162].

По-друге, теоретичні основи учительства відрізняються порівняно слабкою визначеністю, відсутністю високої спеціалізації. Фахова спеціалізація майбутнього вчителя у педагогічних університетах складає всього 1,5–2 роки.

По-третє, більшість вчителів соціально розрізнена, їм притаманні низький рівень професійного спілкування та низький рівень участі у розвитку громадянського суспільства. Вчителів усунено від процесу відбору до професії, вони не мають контролю над стандартами у своїй професії.

В-четвертих, переважній частині учительства притаманна ерозія цілепокладання і моделей професійної діяльності. Ерозія цілей у зазначеній соціальній групі виявляється у відсутності єдності загальних та спеціальних цілей. Як наслідок виникає питання про інноваційний потенціал учительства, про його здатність до виконання будь-якого нового соціального замовлення. Ці проблеми набувають особливої актуальності у контексті реформування освітньої галузі.

Слід зазначити, сучасні тенденції розвитку системи освіти в Україні у повній мірі несуть на собі ознаки кризисного стану всієї соціальної системи. Тому сьогодні можна говорити про кризисний стан системи освіти. Але вчителі мають певний потенціал, який влада може використати в рамках вирішення суспільних проблем, в тому числі і в освіті.

Науковці й освітяни як представники інтелігенції (від греч. «*intelegent*» — читаючий, мислячий) завжди були пріоритетним об'єктом уваги з боку влади. З деяких причин учительству, у цьому співвідношенні, надавалась перевага. Серед причин цього можна назвати наступні.

По-перше. У порівнянні з науковцями, чисельність представників освіти завжди була об'єктивно більшою. Тож донесення владних інтересів через освітян підвищує рівень поінформованості населення та забезпечує відповідні умови впливу на свідомість.

По-друге. Виходячи з інтелектуальної густини та наукової щільності ресурси України розташовано вкрай нерівномірно. Науковці представляють, переважно, обласні центри в той час як учительство представлено у найвіддаленіших регіонах та населених пунктах. І таке положення, зрозуміло, необхідно прокоментувати.

Проаналізуємо кількість вищих навчальних закладів України [1, с. 92] за областями у співвідношенні до професорсько-викладацького складу [1, с.186] у кожному регіоні. Загальнодоступним є висновок, що цей показник найвищий у містах Києві, Харкові, Одесі, Донецьку, Дніпропетровську та АРК. Але ж такі дані свідчать тільки про науковий потенціал обласних центрів України. І цілком природнім є той факт, що даний показник значно нижчий у районних центрах і малих містах обласного підпорядкування держави. Крім того, науковий потенціал віддалених районів майже не досліджено. Тож спробуємо розглянути кадровий науковий та освітянський потенціал на прикладі міста Куп'янська Харківської області.

У 2007 році освітня галузь міста була такою: навчання 5855 учнів загальноосвітніх навчальних закладів забезпечувало 475 педагогів. Серед них тільки 1 кандидат наук та 1 здобувач кандидатського ступеня. В цілому, науковий потенціал міста у різних сферах господарчої діяльності представляють 7 кандидатів наук за таким складом: 3 кандидати медичних наук, 2 кандидати економічних наук, 1 кандидат фармацевтичних наук, 1 кандидат хімічних наук.

Даний показник співвідношення науковців і освітян (7 до 475) припадає майже на 35 тисяч міського населення Куп'янська. Тому можна стверджувати, що післядипломна освіта дорослого населення має потенціал щодо оптимізації розвитку; на найбільш

чисельну армію освітян як на міському, так і на всеукраїнському рівнях, влада і покладає реалізацію ключових питань сучасної державної політики в галузі освіти — підвищення якості освіти та забезпечення рівного доступу до навчання.

Ключова роль у вирішенні пріоритетних завдань сучасної державної політики в галузі освіти — поліпшення якості освітніх послуг — належить саме Вчителю, Вчителю-творцю, який спроможний вибудувати індивідуальну освітню траєкторію, індивідуальну модель роботи з кожною дитиною, розвинути її загальні здібності, здатність пристосовуватись до динамічних умов соціального і професійного життя. Виходячи з зазначеного, першочерговим завданням влади повинні стати якісна підготовка вчителя (особливо післядипломна) та соціальне благополуччя педагогів.

Але в цьому аспекті сьогодні існує коло проблем. Так, поряд із суттєвим зменшенням кількості вакантних посад та зростанням якості професійної підготовки майбутніх вчителів, на жаль загалом залишаються актуальними проблеми старіння педагогічних кадрів [2, с.136. Аналіз статистичних даних по Україні свідчить, що у 2007 році у загальноосвітніх навчальних закладах працювало 74 тис. педагогічних працівників пенсійного віку, що складає 14,7% від загальної кількості працюючих педагогів. У 2002 році такий показник складав 11,7%. Як відображення загальноукраїнської тенденції, у районах та малих містах спостерігається така ж закономірність. Так, наприклад, за останнє десятиріччя можна простежити щорічне зростання чисельності вчителів пенсійного віку в м. Куп'янськ (див. табл. 1).

Очевидно, що відбувається щорічне зменшення контингенту учнів, яке буде продовжуватись у відповідності до народжуваності у місті; зменшується навантаження на одного вчителя, що впливає на зменшення заробітної плати педагога; спостерігається стійка тенденція зростання питомої ваги педагогів пенсійного віку.

Слід зазначити ще декілька аспектів освітньої сфери, які залишились поза увагою. Відчутними є негативні соціальні наслідки минулих років, що призвели до зменшення у навчальних закладах питомої ваги педагогів-чоловіків. Так, якщо у 2001/02 навчальному році у школах України їх працювало 17,8%, то у 2006/07 навчальному році тільки 16,1%. Взагалі, гендерна політика в освітній галузі

Таблиця 1

Рік	Загальна кількість учнів міста	Загальна кількість вчителів міста	Число учнів на 1 вчителя	Кількість вчителів-пенсіонерів	% пенсіонерів від загальної кількості вчителів
1996	10139	604	16,78	35	5,79
1997	9786	552	17,72	35	6,3
1998	9482	565	16,78	36	6,4
1999	9105	563	16,17	36	6,4
2000	8724	541	16,12	36	6,65
2001	8266	524	15,77	41	7,82
2002	7874	522	15,8	47	9,0
2003	7381	504	14,64	55	10,9
2004	6877	490	14,03	60	12,24
2005	6431	489	13,15	64	13,1
2006	6097	481	12,76	71	14,76
2007	5855	475	12,33	77	16,2

та її вплив на якість навчання потребує особливої уваги та вивчення.

Окрім того, таку саму ситуацію ми маємо і з педагогічними працівниками, стаж роботи яких – понад 20 років, що дає їм право вийти на пенсію за вислугою років. Але низькі соціальні виплати призводять до того, що цей показник теж має тенденцію до зростання. Якщо у 2001/02 навчальному році він становив 38,4%, то у 2006/07 навчальному році – 46,8%, а це понад 255 тис. осіб. Отже, основний контингент працюючих вчителів має вік від 41 до 50 років.

Зважаючи на зазначене, актуальною проблемою залишається процес залучення молодих фахівців до роботи у навчальних закладах шляхом звільнення робочих місць та соціальних гарантій для молоді. На нашу думку, першочерговими задачами для влади разом з профспілковою організацією є: надання вчителю статусу державного службовця, так як він представляє інтереси влади і виконує її соціальне замовлення; підвищення пенсійного

забезпечення, що дозволить більшості пенсіонерам за віком та за вислугою років не працювати (для держави це звільнення до 40% робочих місць галузі); підвищення соціального статусу вчителя, який повинен стати суспільно-привабливим для молодого спеціаліста.

Важливо визначити місце і роль учителя в системі соціального партнерства з владою, яке передбачає взаємозв'язок між трьома секторами суспільства: політика, економіка, сектор громадянського суспільства. Сьогодні учительство, як інтелектуальна еліта особливо в малих містах України, має дуже низьке представництво у владних структурах, громадських організаціях. Так, у м. Куп'янську тільки два педагоги є депутатами міської ради. У місті не зареєстровано жодної активно діючої учительської організації. Поряд з тим, відзначимо, що за останні 3 роки серед освітян зріс рейтинг міської профспілки працівників освіти і науки, яка стала дієздатною та соціально-значущою зі зміною профспілкових лідерів.

Освітяни завжди розуміли, що співпрацювати з владою краще, ніж з нею боротися. Одним з об'єктів співпраці може стати стратегія міського розвитку, яка має на меті взаємодію за трьома напрямками: профспілки, соціальні установи, заклади освіти. Але, на жаль, можемо констатувати той факт, що інколи і вчитель проявляє байдужість, незацікавленість у співпраці з владою. Мабуть тут існують три «П», які стають на заваді педагогічній громаді: песимізм, пасивність, профанація. Мабуть, сьогодні призначення учительства у суспільстві полягає в тому, щоб бути небайдужим до тих процесів, що мають місце у ньому, та зокрема — в системі освіти.

### Список літератури

1. *Астахова Е. В.* Кадровый корпус высшей школы Украины: метаморфозы развития: Монография / Е. В. Астахова. — Х.: Изд-во НУА, 2006. — 188 с.

2. *Якісна освіта — запорука самореалізації особистості:* Наук. видання / за заг. ред. С. М. Ніколаєнка, В. В. Тесленка. — К: Пед. преса, 2007. — 176 с.

3. *Современная социология образования: Учеб. пособие / Серия «Alma mater».* — Ростов н/Д: Феникс, 2005. — 320 с.

**О. Новикова**

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГРУППАХ РАБОТАЮЩИХ И НЕРАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ**

Большое значение в формировании профессионализма молодого специалиста играет мотивация к труду и обучению. Мотивы лежат в основе ориентации студентов на определенную профессиональную деятельность, влияют на выбор места работы. Важно отметить, что перемены, характерные для современного общества, обуславливают радикальные изменения в мотивационной сфере, влияя на выбор профессионального пути и сферы деятельности.

Для изучения тех изменений, которые происходят в иерархии мотивов трудового поведения современной молодежи, было проведено исследование, целью которого являлось выявление особенностей мотивационной сферы студентов выпускных курсов. Одной из задач исследования стало изучение различий в мотивационной структуре в группах работающих и неработающих студентов. В исследовании приняло участие 138 человек в возрасте 21–25 лет, из них 91 студент совмещает работу и учебу и 47 не имеет опыта работы.

В качестве диагностических методик были использованы следующие: тест «Что Вами движет»; тест на выявление преобладающих мотивов, основанный на иерархии мотивов А. Маслоу; структурированное интервью.

Результаты анализа методики «Что Вами движет» показали (см. рис. 1), что приоритетным для испытуемых является мотив — стремление к власти, меньше всего у опрошенных выражен мотив — достижение успеха. Однако этот мотив менее значим для работающих студентов (16,8%) и чаще проявляется в группе студентов, которые не работают (26,7%). Аффиляция (потребность в межличностном общении) более выражена у работающих студентов (41,6%).

Из числа всех мотивов, предлагаемых методикой, основанной на «пирамиде» А. Маслоу, на первое место по степени значимости вышел мотив, связанный с удовлетворением базовых потребностей. На втором — потребность в уважении, на третьей позиции —

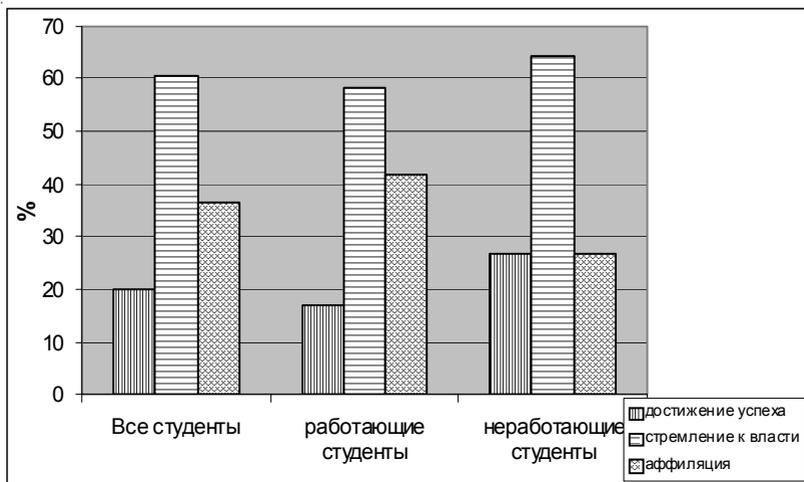


Рис. 1. Иерархия мотивов поведения работающих и неработающих студентов

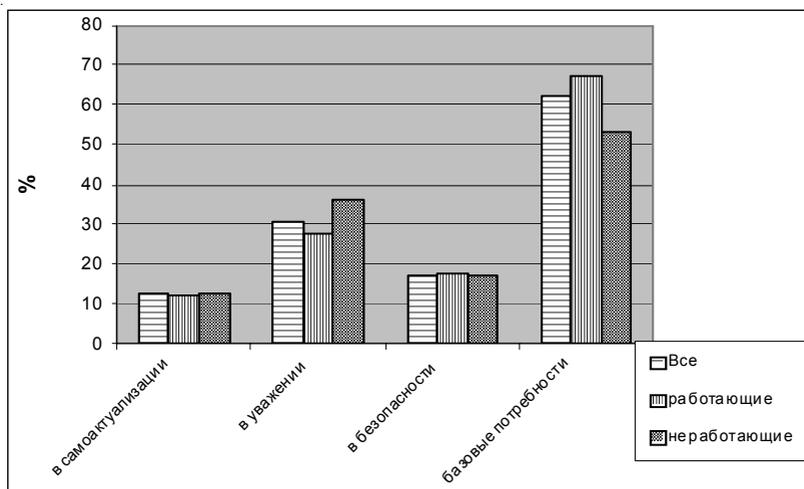


Рис. 2. Иерархия потребностей работающих и неработающих студентов

потребность в принадлежности к социальной группе. Потребность в безопасности занимает четвертое место и последнее — потребность в самоактуализации.

Изучение различий в группах работающих и не работающих студентов показывает, что потребность в уважении в большей степени выражена у тех, кто не совмещает учебу с работой (36%).

В проведенном нами интервью были использованы следующие незаконченные предложения и вопросы:

1. «Работа для меня...»,
2. «Что для Вас является главным в жизни?»,
3. «Работали бы Вы, если бы у Вас была возможность не работать?»,
4. «Какая работа для Вас является хорошей?».

Анализируя мнения респондентов о том, что для них значит работа, мы выявили следующие тенденции.

1. Для студентов, которые совмещают работу с учебой, работа является способом получения дохода (43,2%), возможностью самореализации (37,8%), «большей частью жизни» (16,2%), возможность обучения (10,8%).

2. Не работающие студенты рассматривают работу как способ получения дохода (73,3%) и возможность обучения (33,3%).

3. На вопрос «Какая работа для Вас является хорошей?» 66,7% студентов, которые не совмещают учебу с работой, отмечают: «та, которая хорошо оплачивается» и 60% — «интересная». В свою очередь, интересной должна быть работа только для 37,8% работающих студентов. Также ими выделяются в качестве показателей хорошей работы такие факторы как хороший коллектив (18,9%) и возможность самореализации (16,2%).

Полученные данные свидетельствуют о том, что большинство студентов связывают успех в профессиональной сфере с достижением материального благополучия, интересной работой, возможностью для самореализации, а не работающие — еще и как возможность обучения.

4. Анализ ответов на вопрос «Что для Вас является главным в жизни?» показал, что главной ценностью в обеих группах является семья (51,4% и 53,3%). Можно отметить некоторые различия в ценностных представлениях этих групп: «здоровье» выделяют 53,3% не работающих студентов и только 27,02% —

работающих; «благосостояние» (26,7% и 18,9% соответственно); «счастье близких и семьи» отмечают 16,2% работающих.

5. 96% опрошенных, отвечая на вопрос интервью, отметили, что работали бы, даже если бы была возможность не работать.

Результаты исследования позволяют предположить, что особенности мотивации студентов, которые могут повлиять на выбор сфер профессиональной деятельности и конкретных рабочих мест, свидетельствуют о преимущественном интересе к удовлетворению базовых потребностей, к финансовому вознаграждению, стремлению к власти. Проявились в исследовании и особенности, свойственные юношескому возрасту: потребность в общении и мотивация к достижению успеха, что, в свою очередь, также влияет на выбор места работы и сферы деятельности.

**А. Рябко**

## **ОБРАЗОВАНИЕ И ВОСПИТАНИЕ В АНТИЧНЫХ ГОРОДАХ-ГОСУДАРСТВАХ СЕВЕРНОГО ПРИЧЕРНОМОРЬЯ: ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗУЧЕНИЯ**

Исследование образования и воспитания в античных полисах Северного Причерноморья необходимо для понимания специфики греческой культуры на периферии греческого мира. В течение тысячелетия государства Северного Причерноморья развивались вдалеке от главных центров греческой культуры. В условиях постоянных и не всегда мирных контактов с варварским миром, испытывая влияние эллинистических монархий и Рима, греки Северного Причерноморья до конца сохранили свое культурное своеобразие. Важнейшую роль в обеспечении преемственности между поколениями и сохранении традиций играет система воспитания. В контексте перемен, которые происходят в системе образования нашего государства, вопрос о балансе между традициями и инновациями представляется актуальным.

В Северном Причерноморье найдено большое количество эпиграфических и археологических источников по данному вопросу. Это детские игрушки, стилосы для письма, стригли, которыми пользовались атлеты после занятий борьбой,

разнообразные граффити, представляющие собой грамматические упражнения, лапидарные надписи, архитектурные остатки гимнасиев, палестр, театров. Однако эти источники фрагментарны и не позволяют составить целостное представление о системе воспитания в Северном Причерноморье. Для этого необходимо привлекать материал из других греческих полисов, прежде всего, сочинения древних авторов: Платона, Плутарха, Аристотеля и др. [1]. Известно, что греки, основывая колонии, максимально сохраняли на новом месте традиции метрополии. Также специалисты утверждают, что греческая система воспитания не менялась на протяжении многих веков [2, с. 109]. Исходя из этих двух позиций, заполняются лакуны в наших знаниях о системе воспитания в Северном Причерноморье.

Проблема специфики образования и воспитания в Северном Причерноморье достаточно скудно представлена в историографии. Специальных работ по этому вопросу нет. Наиболее общей можно назвать работу С. А. Семенова-Зусера «Физическая культура и зрелища в древнегреческих колониях Северного Причерноморья» [3]. Сначала автор делает очерк системы физического воспитания в Греции, обращая внимание на изменения, которые в ней происходили с течением времени. Потом приводит доказательства существования гимнасиев в Ольвии, Херсонесе, Пантикапее, Танаисе, Фанагории, Горгиппии, определяет должностные функции и общественный статус гимнасиархов и педотрибов, показывает огромную роль агонов в жизни греческой гражданской общины, выделяет виды соревнований, социальный и национальный состав участников, отношение к победителям. Говоря о мусических агонах, С. А. Семенов-Зусер приводит свидетельства о состязаниях в игре на музыкальных инструментах: кифаре, лире, флейте; состязаниях глашатаев, трубачей, поэтов, театральных агонах. Работа Семенова–Зусера ценна прежде всего тем, что это первая систематизация сведений о физическом воспитании в Северном Причерноморье. Важно и то, что автор выходит за рамки анализа суто физического воспитания и освещает роль мусических агонов. Однако данное исследование оставляет в стороне многие вопросы обучения. К тому же, опубликованное почти 70 лет назад, оно не учитывает многих новых данных.

В работе В. И. Кадеева проведен анализ воспитания и обучения только в одном государстве — Херсонесе [2, с. 109—126]. Однако здесь процесс подготовки к взрослой жизни древнего грека показан как целостная система, включающая и физическое, и мусическое образование. Сначала речь идет о домашнем воспитании детей в возрасте до 7 лет. Подробнейшим образом рассмотрены детские игрушки и игры. Далее описывается образование в мусических школах: предметы, которым обучали, школьные принадлежности, упражнения учеников. Потом анализируется гимнасическое образование: виды спорта, в которых упражнялись и соревновались, методы физической подготовки, роль гимнасиархов и педотрибов. Кратко упоминается о подготовке эфебов в гимнасии и о существовании в Херсонесе риторской школы, доступной для детей городской верхушки. В целом, в очерке В. И. Кадеева максимально использованы имеющиеся источники, и он является образцом для проведения подобных исследований по другим античным полисам.

Тем не менее исследование В. И. Кадеева до сих пор является единственным в своем роде. В монографиях, посвященных другим государствам Северного Причерноморья — Ольвии, Боспору, Тире, Никонию, встречаются только отдельные заметки, касающиеся образования и воспитания в них [4]. При этом источники по данному вопросу имеются и они ранее привлекались для характеристики других сфер деятельности греков: политики, религии, агонев. Таким образом, тема воспитания греков в полисах Северного Причерноморья остается слабо освещенной при наличии большой источниковой базы, что делает ее разработку перспективной.

### Список литературы

1. *Пайдейя*: восхождение к доблести. — М.: Изд-во УРАО, 2003. 475 с.; *Педагогические* воззрения Платона и Аристотеля. — Пг.: Тип. акц. общества «Слово», 1916. — 103 с.; Plat. Protag. 325d; Ps. Plut. De educ. Puer; Theophr. Char. 20; Plut. Ages. 25; Arist. Pol. VIII. 6.1.; Plat. Respubl. 536, e.; Pollux. Onom. 9,7.; Quint. De orat. III.
2. *Кадеев В. И.* Воспитание и обучение в Херсонесе. — В кн.: Кадеев В. И. Херсонес Таврический. Быт и культура / В. И. Кадеев. — Харьков: АО «Бизнес Информ», 1996. — С. 109—126.

3. Семенов-Зусер С. А. Физическая культура и зрелища в древнегреческих колониях Северного Причерноморья / С. А. Семенов-Зусер. — Харьков: Изд-во гос. ун-та, 1940. — 44 с.

4. Агбунов М. В. Давньогрецький Ніконій / М. В. Агбунов // Археологія. — 1979. — № 32. — С. 13—19; Гайдукевич В. Ф. Боспорское царство / В. Ф. Гайдукевич. — М.-Л.: Изд-во АН СССР. — 1949. — 624 с.; Карышковский П. О. Древний город Тира / П. О. Карышковский, И. Б. Клейман. — К.: Наук. думка, 1985. — 159 с.; Крижицький С. Д. Античні держави Північного Причорномор'я / С. Д. Крижицький, В. М. Зубар, А. С. Русява. — К.: Альтернативи, 1998. — 352 с.; Ольвія. Античное государство в Северном Причерноморье. — К.: Изд-во ИА НАНУ. — 1999. — 678 с.

**О. Сахненко**

## **ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА**

С конца XX века общество вступило в новый этап своего развития. Изменились характер и структура современной экономики, а также факторы ее роста. Произошел глобальный структурный сдвиг, знаменующий переход от «материальной» к интеллектуальной экономике, или «экономике, основанной на знаниях».

Знания и творческий потенциал работников становятся главным фактором эффективности экономической системы, без которого технический и экономический прогресс последней становится практически недостижимой задачей вне зависимости от объема средств, инвестированных в производственное оборудование и технологии. Последние исследования свидетельствуют о резком возрастании ценности интеллектуальных фондов компаний по сравнению с ее материальными ресурсами и финансовым капиталом. В целом их соотношение колеблется между 5:1 и 6:1. Подсчитано также, что доллар, затраченный на исследования и разработки, приносит в 8 раз большую прибыль, чем доллар, вложенный в технику [1, с. 56].

Таким образом, подтверждаются выводы сторонников теории постиндустриального общества в том, что человеческий капитал —

наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности [2, с. 37].

Современное состояние производства требует от всех его участников инициативы и творческого отношения, диктует высокий уровень образования, знаний, культуры, профессионального мастерства, умения обращаться с современной техникой. На первое место выдвигаются не приобретенный в годы профессионального обучения строго определенный круг знаний и навыков, а творческие способности. Рост образовательного и культурного уровня работников выступает как необходимая предпосылка их адаптации к динамично меняющимся условиям труда, особенно в период структурной перестройки экономики. Систематическое обновление науки и техники требует соответствующих знаний и психологической готовности к принятию решений и действиям в нестандартных условиях, творческого, инициативного подхода к делу, умения взять на себя ответственность за принимаемые решения и их воплощение в жизнь.

Человеческий фактор стал ресурсом, имеющим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. Возрастание роли человеческого капитала в новой экономике поставило перед государством и конкретной организацией ряд проблем, требующих особого внимания.

Во-первых, как и любой другой капитал, человеческий капитал для своего сохранения и увеличения требует определенных инвестиций. Поэтому одной из основных задач является разработка четких путей и методов наращивания инвестиций в человеческий капитал на всех уровнях и повышение его эффективности.

Во-вторых, существенные проблемы связаны с учетом и измерением человеческого капитала в организации, который не отражается в составе активов фирмы и не принадлежит ей. Но данный капитал, как сложная экономическая категория, имеет качественные и количественные характеристики, требующие измерения. А потому разработка современных методов оценки человеческого капитала является также важной задачей управления.

В-третьих, в рыночной экономике особенно сложной является проблема принятия инвестиционных решений. Рациональные инвесторы (государство, фирма, индивид) вкладывают денежные средства только в том случае, если уверены, что риск от проекта минимален и что в будущем они получают чистый доход от капиталовложений. С экономической точки зрения инвестиции оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости. Поэтому очень важной представляется разработка оптимальных оценок эффективности вложений в человеческий капитал [2, с. 38].

Одна из важных проблем кадрового обеспечения — обучение работников. Как и в другие исторические эпохи, когда многое создавалось впервые, востребованными оказываются «новые люди», подготовку которых должны взять на себя высшие учебные заведения определенного типа. Специфика инновационной сферы требует специалистов иного, более широкого типа подготовки, в основе которой лежат знания технических и технологических общепрофессиональных дисциплин в сочетании с дисциплинами экономического и управленческого циклов. Требуется решить проблему ресурсного обеспечения образования. Необходимы не только деньги, но и кадры, способные учить в этой новой и непростой области знаний. Сегодня формирование инновационной культуры учащейся молодежи — это гарантия того, что уже в обозримой перспективе появится средний класс, абсолютно необходимый для социальной стабильности в стране и для ее экономического развития.

Украинская система образования как один из важнейших элементов социально-экономического развития страны должна превратиться в привлекательную и открытую для инвестиций сферу. Инвестиционная привлекательность должна быть обеспечена эффективностью деятельности, прозрачностью финансовых потоков, участием общественности в управлении образованием, независимой оценкой качества образования на всех уровнях образовательной системы. Инвестиции общества в образование будут обусловлены в первую очередь эффективностью бюджетного финансирования данной сферы. Инвестиционная привлекательность образования должна напрямую зависеть от инновационного характера развития образовательной сферы, интеграции

научной, образовательной и практической деятельности, включенности образования в национальную инновационную систему.

Существующий сегодня в Украине сметный порядок бюджетного финансирования учебных заведений во многом ограничивает возможности и стимулы повышения качества услуг и эффективности их предоставления. Несовершенство нормативной базы, регулирующей получение и расходование образовательными учреждениями финансовых средств из внебюджетных источников, зачастую приводит к их неэффективному использованию, не дает возможности в полной мере задействовать механизмы привлечения в сферу образования частных инвесторов. В современных условиях назрела необходимость разработки и внедрения новых инструментов финансирования образования, которые должны формироваться в ходе общей бюджетной реформы. В основу финансирования системы образования должен быть положен принцип управления по результатам. Необходимо, чтобы любая программа развития образовательной деятельности, которая финансируется за счет бюджетных средств, содержала четкий перечень индикаторов результативности. Применение индикативного управления результатами позволит повысить эффективность расходования государственных средств.

Вместе с безусловной важностью последующего совершенствования механизмов, которые повышают эффективность расходования бюджетных средств в системе образования, необходимо создавать механизмы и стимулы инвестирования частных и корпоративных средств.

Инвестировать образование — значит обеспечивать его соответствие текущим и перспективным потребностям личности, региона, страны, тенденциям мирового развития. Такое соответствие предполагает гибкое и оперативное отражение новейших достижений научной мысли в содержании и практике образования, способность совершенствовать структуры, функции и принципы управления образованием применительно к социальным и производственным запросам общества. Причем образование должно не только отражать происходящие изменения в обществе, но и предопределять его будущее состояние [3, с. 10].

Несмотря на то что сейчас предпринимаются серьезные шаги в области кадрового обеспечения «новой экономики», для дости-

жения устойчивого развития данного направления, по нашему мнению, необходимо соблюдение следующих принципов:

- обеспечение взаимодействия государства, бизнеса и населения в инвестировании в человеческий капитал и повышение эффективности его использования. Это выгодно и для работников, и для предприятий, а в конечном итоге и для государства, так как положительно сказывается на росте эффективности труда и конкурентоспособности страны;

- формирование «моды на интеллект», лидерство, инновационное мышление, продвижение активных лидеров-организаторов в научно-образовательной и инновационной сферах как героев сегодняшнего дня. Делать это надо на основе современных коммуникативных технологий, ориентируясь прежде всего на те инструменты и методы, которые могут быть восприняты молодежью;

- доведение финансирования научно-технической и инновационной деятельности до мирового уровня (около 3% от ВВП);

- переподготовка профессорско-преподавательского состава, обеспеченная программами и методическими материалами, с учетом особенностей инновационной деятельности в Украине;

- и, наконец, придание всем применяемым мерам по подготовке кадров для инновационной деятельности системного характера, что позволит обеспечить комплексное развитие всего интеллектуального потенциала Украины, создание инновационно восприимчивой среды.

Качественное современное образование играет в экономике знаний ключевую роль. Ведь двигателями инновационной экономики являются инновационно мыслящие люди — исследователи, изобретатели, предприниматели. Это не значит, что не важны другие факторы — правильные законы, инфраструктура и инвестиции. Но на первом месте все-таки стоит «человеческий капитал». И образование — тот социальный институт, который этот капитал формирует.

### Список литературы

1. *Комаров И.* Интеллектуальный капитализм / И. Комаров // Персонал. — 2000. — № 5. — С. 54–62.
2. *Шарок Л. А.* Новые кадры для новой экономики / Л. Шарок // Экономика образования. — 2006. — № 6. — С. 37–52.

3. Пузиков В. Инвестиционный потенциал образования / В. Пузиков // Высш. образование в России. – 2001. – № 2. – С. 10–17.

4. Сагинова О. В. Формирование экономики знаний и задачи образования / О. Сагинова // Экономика образования. – 2007. – № 1. – С. 5–13.

5. Исмагилова Л. А. Исследование взаимосвязи социально-экономических факторов развития системы образования / Л. А. Исмагилова, Е. С. Павлова // Экономика образования. – 2006. – № 5. – С. 16–24.

## **А. Черновол**

### **НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ ЧЕРЛИДЕНГА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Здоровье молодежи является социально-значимой ценностью общества, важнейшим условием успешной реализации профессиональных знаний, мастерства, творческой активности и работоспособности. Это предопределяет необходимость введения в вузах физического воспитания как обязательной дисциплины в учебный процесс.

Традиционно учебный процесс по физическому воспитанию в высшей школе строился на основе обучения знаниям, умениям, навыкам. Но обществу нужны инициативные, здоровые, физически культурные личности, умеющие использовать собственные потенциальные возможности, с творческим, непотребительским отношением к учебе. Все эти качества студенты могут проявить на занятиях по черлиденгу. В последнее время практически ни один командный вид спорта, ни один футбольный или баскетбольный матч невозможно представить без ярких и заводных выступлений групп поддержки.

Черлиденг (от английских слов cheer – возглас, призыв, крик и leader – лидер) – это микс спорта и индустрии развлечений. Зажигательный танец, захватывающие дух акробатические трюки, задорные кричалки украшают различные спортивные мероприятия и всевозможные праздники, даже не спортивной направленности. Задача черлидеров – своим выступлением вы-

звать у зрителей отличное, приподнятое настроение, энтузиазм, заставить их активно болеть, тем самым обеспечивая хорошую поддержку своей команде. Кроме этого, хореографические и спортивные выразительные средства черлидеров позволяют создавать настоящие шоу.

Черлиденг в высших учебных заведениях – альтернатива и разнообразие в выборе вида спортивных занятий. Целью его является: привлечение студенчества к новому направлению в спорте, возможность продолжения спортивной карьеры, выработка активной жизненной позиции. Упражнения групп поддержки тренируют вестибулярный, зрительный и тактильный анализаторы, развивают координацию движений и функцию равновесия. Комплексы упражнений черлиденга, в зависимости от частных задач и подбора средств, могут иметь различную направленность: укрепление мышц рук и плечевого пояса, мышц брюшного пресса, мышц спины и таза, мышц ног и свода стопы, развитие гибкости и подвижности в суставах, функции равновесия и вестибулярного аппарата, ловкости и координации движений, танцевальности и музыкальности.

Черлиденг имеет два основных направления:

1) соревнования команд по программам, подготовленным по специальным правилам;

2) работа со спортивными командами, клубами, федерациями для выполнения следующих задач:

– привлечение зрителей (болельщиков) на стадионы и в спортивные залы с целью популяризации физкультуры и спорта, здорового образа жизни;

– создание благоприятного морально-психологического климата на стадионе, смягчение агрессивного настроения болельщиков-фанатов, создание обстановки «позитивного фанатизма» и управление эмоциями фанатов;

– поддержка спортивных команд, участвующих в матче;

– активизация и разнообразие рекламно-имиджевой работы на спортивных мероприятиях.

Что касается разновидностей черлиденга, то существуют две номинации: ЧЕР (CHEER) и ДАНС (DANCE). Программы ЧЕР имеют большую спортивную направленность, включают достаточно большое количество акробатических элементов, требуют

страховки при выполнении сложных элементов программы. В ЧЕР-программах используются кричалки. В программах разрешается использование средств агитации: плакатов, мегафонов, флагов, знамен, помпонов и др. Обязательные элементы ЧЕР-программы: прыжки, пирамиды, станты-поддержки, чер-дансы, чер-кричалки, чант-кричалки, акробатические элементы (кувырки, колеса, рондаты и др.). В отличие от программы ЧЕР программы ДАНС не включают элементы акробатики и кричалки, хорошо вписываются в любое шоу, могут выполняться как на спортивных площадках, так и на паркете. В программе обязательно используются помпоны. Программы ДАНС строятся на принципе сочетания разнообразных стилей (джаз, фанк, поп, рэп, лирический стиль и т. д.). Обязательные элементы ДАНС-программы: пируэты, шпагаты, прыжки и махи. Все обязательные элементы выполняются всеми участниками команды.

Черлиденг как стиль жизни очень подходит для девушек, так как соответствует их потребностям и дает возможность почерпнуть навыки разнообразия танцевальных движений, добиться хорошей спортивной формы, приобрести сценические навыки, а также визажа и общения. Самовыражение, удовлетворение в потребности «максимализма» — все это есть в черлиденге и обосновывает его важность и необходимость в духе современности.

**Н. Шевченко**

## **ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК РЕСУРС СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ**

В условиях постоянных трансформаций образование позиционируется молодежью как ресурс для социальной мобильности и освоения новых социальных ролей, капитал для инвестирования при достижении желаемого социального статуса. Вуз превращается в конструктора образа жизни, в структуру, которая дает индивиду навыки непрерывной адаптации. Знания должны быть гибкими, инструментальными, методологичными. Опираясь на фундаментальные знания, выпускник должен наработать методологию получения информации и продуктивного ее использования

с целью продуктивного решения тактических задач, направленных на реализацию карьерных стратегий.

Как показывают исследования, быстрее перестраиваются те, кто не боится отказаться от накопленного багажа. Поэтому в высшей школе *важно* осуществить системно-антропологический поворот на основе использования передовых идей социального реконструкционизма, ориентирующего на воспитание для трансформаций и социальных реформ, на обучение таким навыкам и знаниям, которые позволили бы выявлять проблемы, от которых страдает общество, и решать их.

В обучении нового типа студент должен сам выбирать свою образовательную траекторию, формировать навыки пожизненного образования как постоянного изменения идентичности. Карьерная цель воспринимается им как максимальное возвышение в профессиональном мастерстве в соотношении с должностными требованиями, приведение личной компетентности в соответствие с компетенцией по должности. Поэтому студент, мотивированный к карьерному росту, должен с помощью системы адекватных методов, средств и видов деятельности накапливать определенную совокупность знаний, компетенций, формировать и развивать способности, умения и навыки для получения новых знаний и эффективно действовать в производстве, а также в иных сферах общественной жизни.

Анализ результатов исследования профессиональной карьеры как способа формирования профессионального будущего в структуре профессиональных стратегий личности (сентябрь 2006 г.) показал, что 73% опрошенных студентов выпускного курса НФаУ (N=75) рассматривают карьерный процесс как процесс профессионализации и самореализации личности. Интегральным фактором конструирования и успешной реализации стратегии профессиональной карьеры является профессионализм, который характеризуется как высокий, устойчивый уровень знаний, умений и навыков, полученных в высшей школе – 50% респондентов. Следующий по степени значимости – выбор профессии (профессиональное самоопределение) и составная часть профессионального будущего (28% опрошенных). Третий по значимости фактор конструирования профессиональной карьеры – прогнозирование ситуации, умение оценить проблемы (перспективное мышление личности) (24,5% опрошенных).

Было выявлено, что профессия (специальность) является важным элементом профессиональных стратегий молодежи и оказывает определенное влияние на конструирование стратегий профессиональной карьеры у молодых специалистов.

Значительно возросли роль и значение *личностного ресурса* (приобретение знаний, умений и навыков, необходимых для вхождения в конкурентную среду). Среди студентов растет число совмещающих учебу и работу. Более 13% студентов выразили желание наряду с учебой на избранном факультете одновременно учиться и на другом факультете. Основной мотив — свести к минимуму риск неудачи при будущем трудоустройстве.

Таким образом, конкурентоспособность выпускника определяется качеством его подготовки в вузе, а именно практико-ориентированным обучением и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности. Фирмы сегодня испытывают потребность в молодых специалистах, обладающих адекватной оценкой своих карьерных притязаний и возможностей принимающей организации, готовых начать карьеру с низовых ступеней, а также отличающихся мобильностью, адаптивностью и способностью быстро переучиваться. Немаловажным качеством, с точки зрения работодателя, является клиент-ориентированность молодого специалиста, под которой понимается подчинение своих интересов интересам клиента как на уровне сознания, так и на уровне обыденного поведения.

## **В. Шинкарева**

### **ДРАМАТУРГИЯ МАССОВЫХ ЗРЕЛИЩ ДЛЯ ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА И ЕЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ**

Каждый возрастной период имеет определенную специфику и ставит перед режиссерами, драматургами, педагогами-организаторами и родителями свои проблемы и задачи. Вместе с тем существуют общие принципы драматургического построения массовых зрелищ для детей младшего школьного возраста, о которых следует помнить постоянно.

Воспитательный момент — один из важных моментов любого мероприятия. Необходимо всегда иметь контакт с детьми. Если контакта нет, то все усилия взрослых будут сталкиваться с различными преградами. Контакт — это близость, взаимное доверие и понимание, это непосредственный обмен мыслей и чувств, умение тактично, ненавязчиво проникать в сложный и изменчивый внутренний мир ребенка и направлять его развитие. Для поддержания контакта нужно острое зрение и внимание. Аксиомой стало утверждение, что одним из главных методов работы с детьми является игра. Сама жизнь определила две ипостаси игры: 1) как средство обучения и воспитания (форма народной педагогики); 2) как генетическая и функциональная основа искусства (форма условности и перевоплощения).

Познавательный момент — театр. Это не только вид искусства, это сокровище мировой культуры, область знаний мирового значения. Чем раньше мы приобщим к нему детей, тем лучше. Творчество детей всегда основано на подражании, детям важен толчок извне. Но в творческом деле понукания дают только обратный результат. Педагогу нужно творить самому, чтобы дети могли идти вместе с ним и дальше него. В этом и заключается сверхзадача педагогики творчества.

**Sven-Olof Collin, Elin Smith**

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN GRADE AND UNIVERSITY PRESTIGE - REFLECTIONS FROM A UNIVERSITY COLLEGE**

The paper is dealing with the threat towards university standards in Sweden, when the university system is facing a decreasing demand on education. We claim that there is a pressure towards higher grades and less working load on the students. The effect could be a slight decline of prestige for universities, but a step decline in academic standards at the university colleges since they have weaker academic traditions, staff and students, and experience a stronger political pressure from the local community. The reasoning is made with resonance from a case describing experiences from an accounting programme produced at a university college.

**А. Верлинский**

## **ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛЕЙ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

На сегодняшний день все более актуальными становятся вопросы разработки и принятия эффективных управленческих решений в большинстве сфер жизнедеятельности нашего общества.

Необходимость глубокой теоретической проработки данных вопросов обусловлена усложнением большинства процессов, сопровождающих принятие управленческих решений, их динамичностью и высокой степенью неопределенности. Ярким примером, в данном случае, может служить именно принятие решений при управлении предприятием.

С ростом уровня развития высоких технологий и увеличением объема информации, одновременно поступающей к лицу, принимающему то или иное решение, существенно возросло и количество альтернатив, среди которых необходимо выбрать наиболее адекватную в каждой конкретной ситуации.

В данной связи все менее эффективными становятся интуитивно принимаемые решения, то есть решения, основанные на внутренних ощущениях менеджеров и не подкрепленные соответствующим анализом.

Компенсировать недостатки решений, принятых на основании только лишь интуиции, в некоторой степени позволяет опыт, полученный человеком на протяжении его деятельности в данной сфере бизнеса. Получив такой опыт, менеджер способен прогнозировать будущие результаты своих действий исходя из эффективности аналогичных действий, предпринятых в прошлом.

Несмотря на эффективность данных решений в сравнении с решениями, принимаемыми на основании интуиции, они все также не позволяют решить проблему необходимости принятия эффективного решения в ситуации, которая не имела аналогов ранее, при этом время на принятие данного решения ограничено.

В связи с вышеизложенным наиболее эффективным представляется решение, разработанное и принятое с помощью использования различных методов анализа данных и построения соответствующих моделей. Особо это актуально для принятия решений в сфере налогового планирования и процессов, сопровождающих его.

Следует подчеркнуть, что уровень современного развития налоговой системы Украины, а также механизмов ее функционирования на предприятиях позволяет утверждать, что налоговое планирование это не просто планирование будущих налоговых платежей на определенном интервале времени, а построение такой системы уплаты налогов и сборов, которая позволила бы максимально оптимизировать финансовые результаты деятельности предприятия с точки зрения их налоговой составляющей.

Данное мнение высказывает большинство специалистов и ученых занимающихся вопросами построения системы налогового планирования на предприятиях Украины.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день законодательство Украины в сфере налогообложения характеризуется высокой степенью неоднозначности и динамичностью происходящих в нем изменений. В связи с этим построение системы налогового планирования на любом из предприятий и организаций сопровождается соответствующими рисками.

В то же время построение системы налогового планирования, основанное на использовании методов системного анализа и моделирования, позволяет частично компенсировать те риски, которые возникают в связи с неоднозначностью законодательства, а также создать необходимый инструментарий для принятия управленческих решений в ситуациях, которые не имели места ранее. В данной связи хотелось бы предложить следующую модель разработки и принятия решений в сфере налогового планирования.

В обобщенном виде данная модель представлена на рисунке 1.

Предложенная модель в целом применима для разработки решения в любой сфере бизнеса с учетом особенностей каждой отдельной ситуации.

Относительно же ее применения в налоговом планировании предприятия, представляется возможным привести следующий обобщенный пример.



Рис. 1. Модель разработки и принятия управленческого решения

На первом этапе руководство предприятия сталкивается с проблемной ситуацией, которая негативно влияет на финансовые результаты деятельности. Например, существенное увеличение общей налоговой нагрузки на предприятие или резкий рост платежей по отдельным видам налогов и сборов, наличие большого количества ошибок в ведении налогового учета предприятия, что влечет за собой соответствующие штрафные санкции.

После того как руководство предприятия осознало необходимость решения имеющихся проблем, определяются цели разработки соответствующих мероприятий. Это может быть как оптимизация всей системы уплачиваемых налогов и сборов, так и меры по снижению налоговой нагрузки по отдельным видам налогов.

На следующем этапе определяются возможные варианты достижения сформированных ранее целей. Допустим, для предприятия, которое стремится сократить налоговую нагрузку по налогу на прибыль предприятия, это могут быть различные варианты увеличения валовых расходов предприятия, предусмотренные действующим законодательством, планирование и распределение во времени размера валовых доходов и расходов и т. п. Для оптимизации расчетов по налогу на добавленную стоимость может служить использование различных посреднических схем, а также льготных режимов обложения.

После того как перечень возможных вариантов решения поставленных задач определен, следует рассмотреть имеющиеся ограничения и риски, сопутствующие принятию того или иного решения. Например, наличие ограничений по включению в валовые расходы предприятия различных видов затрат, а также возможности их включения в полном объеме или же частично; потенциальная возможность повышенного внимания со стороны контролирующих органов, в результате осуществления определенных операций; неоднозначность тех или иных норм законодательства, которая может привести к возникновению конфликтов с налоговой администрацией, доначислению налоговых обязательств и применению штрафных санкций.

Далее, с помощью количественных методов анализа определяется наиболее оптимальный вариант. При проведении

соответствующих расчетов следует учитывать и вероятности наступления того или иного события, а также взаимное влияние друг на друга элементов, входящих в управляемую систему. В данном случае могут быть применены методы анализа чувствительности, построения дерева решений, сценариев и т. д.

Применительно к сфере налогового планирования речь может идти об определении существенности взаимного влияния различных налоговых платежей и последствий изменения их размеров.

После того как наиболее оптимальное решение принято, определяются сроки его исполнения, этапы реализации, а также «контрольные точки», с помощью которых будет обслуживаться эффективность принятого решения.

Особо следует подчеркнуть важность этапа контроля реализации решения, в связи с тем, что в процессе его реализации могут появиться факторы, оказывающие существенное влияние на его эффективность, что может повлечь за собой необходимость внесения определенных корректировок в ранее произведенные расчеты или признания ошибочности принятого ранее решения и разработки нового.

Таким образом, наиболее эффективными решениями, принимаемыми в сфере налогового планирования предприятий, представляются решения, разработанные с использованием методов системного анализа и моделирования, что позволяет наилучшим образом учесть все возможные факторы, влияющие на его эффективность, а также максимально компенсировать влияние неопределенности и рисков, присущих данной среде.

Предложенная выше модель служит универсальным инструментом разработки и принятия управленческих решений в ситуациях, не имевших аналогов в прошлом.

**О. Гонца**

## **МОДЕЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ**

В условиях нестабильности внешней среды одной из важнейших функций финансового менеджмента предприятия становится управление денежными потоками с помощью моделирования поступления и выбытия денежных средств на определенный период времени. В литературе известны такие модели управления денежными потоками: модель Баумоля, модель Миллера-Орра, модель Стоуна как модификация модели Миллера-Орра. Для решения практических задач предприятия необходимо исследовать, насколько приближенными к действительности являются данные модели и возможно ли их использование в реальной деятельности предприятия.

Преимуществом модели Баумоля является ее наглядность, однако возможности по практическому применению модели достаточно ограничены. Модель Баумоля предполагает постепенное расходование денег при единовременном поступлении. Однако в реальной действительности возможно и поступление, и выбытие денежных средств одновременно. Кроме того, не всегда возможно достоверно спрогнозировать объем расходов и доходов предприятия, не всегда кредитная история предприятия позволяет сразу пополнить остаток денежных средств до требуемого среднего уровня, возможность вложения денежных средств в ценные бумаги при не достаточно развитом фондовом рынке Украины не велика. Следовательно, применение модели Баумоля возможно только в условиях стабильной внешней среды региона функционирования предприятия и возможности с достоверностью на 90–95% прогнозировать объем спроса на продукцию предприятия и объем расходов. В данный момент условия внешней среды Украины не позволяют использовать модель Баумоля.

Модель Миллера-Орра обладает большим количеством преимуществ, чем модель Баумоля, поскольку учитывает разброс ежедневного объема расходования средств. Данная модель не определяет оптимального значения остатка денежных средств, поскольку

в условиях предельной нестабильности внешней среды это представляется нецелесообразным, определяется диапазон возможных колебаний значений остатков денежных потоков, в пределах которого объем денежных средств может изменяться беспрепятственно. При превышении верхней границы остатка денежных средств модель предполагает их немедленное инвестирование в ценные бумаги, в случае наличия остатка денежных средств в размере меньшем, чем нижняя, установленная на уровне страхового запаса предприятия, граница, предполагается немедленная продажа ценных бумаг либо кредитование предприятия.

Несмотря на многие преимущества, характерные для данной модели, использовать ее на практике в чистом виде не представляется возможным в силу следующих причин:

— Зачастую дисперсия значений ежедневных расходов велика, следовательно, полученный диапазон колебаний может оказаться ошибочным.

— Прогнозные значения денежных потоков рассчитываются исходя из значений прошлых периодов без поправки на инфляцию, изменения в налоговых ставках, динамику цен и другие факторы внешней среды, оказывающие влияние на динамику остатков денежных средств предприятия.

— Целевое использование остатков денежных средств, превышающих максимально допустимое значение, ограничено в соответствии с моделью депозитом и приобретением ценных бумаг.

— Минимально допустимый объем денежных средств рассчитывается экспертным путем, следовательно, подлежит влиянию субъективного подхода.

Попытка нахождения оптимального значения остатка денежных средств на основе применения моделей Баумоля и Миллера-Орра показывает, что данные модели применимы в условиях полной стабильности внешней среды, где влияние политических, правовых, экономических и социальных факторов сведено к нулю; имеется возможность точного прогнозирования данных о поступлениях и расходах денежных средств. В неплановой рыночной экономике, тем более в экономике переходного типа, к которой относится в данный момент украинская экономика, необходима разработка принципиально иных моделей управления денежными потоками, позволяющих учесть специфику рыночных

условий України. Незважаючи на те, що моделі Баумоля і Міллера-Орра різні, можна виділити загальні для них недоліки:

1. Існуючі методики не описують, як саме підприємство повинно визначати і обґрунтовувати мінімальний поріг наявності грошових коштів в моделі. Наприклад, модель Міллера-Орра передбачає, що мінімальний поріг є страховим запасом підприємства, але формулу розрахунку страхового запасу не пропонує.

2. Найбільш поширеною є рекомендація при наявності надлишку коштів купити акції, при наявності дефіциту – взяти кредит. Не розглядаються альтернативні варіанти оптимізації залишку грошових коштів, які, можливо, були б більш прийнятними для України.

3. Відсутній урахунок впливу нестабільних факторів зовнішнього середовища, які можуть суттєво вплинути на витрати або доходи підприємства, що призведе до суттєвих змін у залишках грошових коштів.

На основі розрахункових даних була виявлена тісна кореляція між факторами зовнішнього середовища, особливо інфляцією, і динамікою грошових потоків від операційної, інвестиційної та фінансової діяльності підприємства. Для адаптації існуючих моделей управління грошовими потоками необхідно врахувати вплив інфляції.

Формула з урахуванням фактора інфляції матиме наступний вигляд:

$$ДКО_{м/м} = \sqrt[3]{\frac{3 * P_0 * \sigma_{до}^2}{4 * \Pi_0}} * T_i, \quad (1)$$

де  $ДКО_{м/м}$  – діапазон коливань суми залишку грошових активів між мінімальним і максимальним його значенням;

$P_0$  – витрати на обслуговування однієї операції поповнення грошових коштів;

$\sigma_{до}$  – середньквадратичне відхилення щоденного обсягу грошового обороту;

$\Pi_0$  – рівень втрати альтернативних доходів при зберіганні грошових коштів (середня ставка відсотка по короткостроковим фінансовим вкладенням), виражений десятичною дроблюю;

$T_i$  – темп инфляции. Если планирование диапазона колебаний осуществляется на месяц, то необходимо взять средний за прошлый месяц темп роста инфляции. Если планирование осуществляется на неделю или 5 рабочих дней, то можно взять средненедельный темп инфляции.

Увеличение верхней границы свободного колебания остатка денежных средств за счет учета фактора инфляции позволяет:

- предусмотреть возможное повышение цен на сырье, увеличение затрат на административные расходы и сбыт;
- увеличить свободу варьирования остатков денежных средств на счете предприятия;
- иметь определенный запас средств на случай появления непредвиденных расходов.

Еще одним из вышеперечисленных недостатков модели Миллера-Орра является отсутствие методики определения страхового, то есть минимального запаса остатков денежных средств на предприятии. Данный параметр имеет ключевое значение для всей модели, поскольку на основе него определяется максимально допустимый объем остатков денежных средств. В соответствии с моделью Миллера-Орра объем страхового запаса предприятие определяет самостоятельно, то есть экспертным путем, что не исключает возможность ошибки.

Страховой запас денежных средств предприятия должен выполнять следующие функции:

- финансировать текущую деятельность предприятия;
- оплачивать непредвиденные расходы предприятия;
- обеспечивать достаточный уровень абсолютной ликвидности, то есть позволять предприятию своевременно рассчитываться со своими долгами.

Исходя из этого логично предположить, что уровень страхового запаса денежных средств предприятия должен обеспечивать абсолютную ликвидность, достаточную для реализации вышеперечисленных функций.

Тогда необходимый для повышения ликвидности объем денежных средств можно рассчитать по формуле:

$$ДС = ТО * K_{ликв}, \quad (2)$$

где  $ДС$  – необходимый и достаточный объем денежных средств предприятия;

$K_{ликв}$  — коэффициент абсолютной ликвидности;

$ТО$  — объем текущих обязательств предприятия.

Следовательно, для адаптации модели Миллера-Орра к условиям рыночной экономики Украины нужно учитывать фактор инфляции при расчете верхней границы свободного колебания денежных средств и минимальную границу определять как страховой запас денежных средств предприятия, обеспечивающий его абсолютную ликвидность. Анализируя построенную модель, можно сделать следующие выводы:

— для повышения адекватности модели необходимо рассчитывать прогноз на неделю, основываясь на данных прошлой недели;

— обязателен анализ отклонений фактических значений остатков денежных средств от плановых, выяснение причин, учет в дальнейшем планировании;

— использование коэффициента инфляции позволяет расширить диапазон свободных колебаний остатков денежных средств для возможного предотвращения дефицита вследствие подорожания сырья, а также других расходов предприятия;

— расчет страхового запаса как суммы денежных средств, обеспечивающих максимальную ликвидность, позволяет гарантировать платежеспособность предприятия;

— при использовании предложенной формулы страхового запаса максимальная граница колебания денежных средств будет способствовать увеличению коэффициента абсолютной ликвидности к его излишне большому значению. Для ликвидации данного недостатка модели возможен расчет страхового запаса при учете не максимального значения коэффициента, а минимально допустимого, то есть 0,2. Это даст возможность предприятию варьировать остатки денежных средств на счете, обеспечивая достаточный коэффициент абсолютной ликвидности от 0,2 до 0,35.

В статье обоснована необходимость и предложена формула по учету инфляции в расчете диапазона колебаний, что позволяет учесть возможный рост расходов на сырье, сбыт, административные затраты и другие расходы. Обоснован расчет страхового запаса, то есть нижней границы остатка денежных средств, как объем денежных средств, обеспечивающий достаточную абсолютную ликвидность предприятия. Приведена формула расчета

страхового запаса. Таке визначення страхового запаса дозволяє тримати на підприємстві залишок грошових коштів, забезпечуючий достаточний рівень платіжеспособності для своєчасного погашення внутрішніх і зовнішніх зобов'язань. Введення додаткових нижніх меж дозволить своєчасно прийняти заходи по підвищенню рівня залишку грошових коштів на рахунок підприємства. Використання вищевказаних механізмів по управлінню залишками грошових коштів з допомогою фінансової та інвестиційної діяльності дозволить підприємству оптимізувати управління грошовими потоками в умовах нестабільної фінансово-господарської середовища.

**О. Дурандіна**

## **АНАЛІЗ УЧАСТІ ДЕРЖАВИ В ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Ефективне здійснення підприємствами промисловості господарської діяльності в довгостроковій перспективі, підвищення конкурентоспроможності за умов переходу до ринкової економіки великою мірою визначається рівнем інвестиційної активності та масштабами інвестиційної діяльності [2].

Оскільки головні джерела інвестицій формуються у виробництві, то, природно, велике значення має приріст валового внутрішнього продукту й національного доходу, що спрямовуються на накопичення капіталу.

Економічний зріст країни забезпечується капіталовкладеннями на рівні 20–30 % ВВП, що вважається індикатором інвестиційної безпеки [3].

Проаналізувавши дані табл. 1 можна говорити про зріст об'єму ВВП в середньому на 20% в рік. Інвестиції в основний капітал зростали в середньому на 30% в рік, що перевищує темпи зростання ВВП. Це говорить про економічний ріст економіки країни.

Доля інвестицій у ВВП починаючи з 2004 року коливається в межах 20%, що говорить про досягнення економікою України нижнього рубежу інвестиційної безпеки, оскільки довгостроковий економічний приріст забезпечується через підвищення

*Таблиця 1*

**Показники розвитку та інвестування економіки України  
в 2002–2006 рр. [1]**

Показники	Роки				
	2002	2003	2004	2005	2006
ВВП, млн. грн.	225 810	267 344	345 113	441 452	537 667
Темпи росту ВВП до попереднього року, %	110,6	118,4	129,1	127,9	121,8
Інвестиції в основний капітал, млн. грн.	37 178	51 011	75 714	93 096	125 254
Темпи росту інвестицій до попереднього року, %	114,1	137,2	148,4	123,0	134,5
Інвестиції, % від ВВП	16,5	19,1	21,9	21,1	23,3

продуктивності праці, технічне й технологічне переустаткування базових галузей економіки. Розглянемо розподіл капітальних вкладень за галузями народного господарства, наведений у таблиці 2.

Як бачимо, третина капітальних вкладень освоєна підприємствами промисловості. Але ця частка вкладень поступово знижується з 39% у 2003 році до 36% у 2006 році.

П'ята частина усіх інвестицій припадає на підприємства транспорту, пошти та зв'язку. Але й тут просліджується тенденція до зменшення частки інвестицій з 20% до 15%.

Як видно з таблиці, йде перерозподіл інвестицій в інші галузі, а саме оптової та роздрібною торгівлі, де інвестиції збільшилися з 6% до 9%. Значна доля інвестицій витрачається на операції з нерухомістю, здавання в найом та послуг юридичним особам. Ця галузь показує найбільший зріст частки інвестицій в загальному об'ємі – за 4 роки на 4%. Необхідно відмітити, що на 90,5% це операції з нерухомістю, а саме – здавання під найм власної та державної нерухомості.

Реалізація інвестиційного процесу потребує насамперед консолідації ресурсів усіх джерел фінансування. Сьогодні

Таблиця 2

**Інвестиції в основний капітал  
(капітальні вкладення у галузі економіки),  
% до загального підсумку [1]**

	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	4,2	4,5	5,4	5,8
Рибне господарство	0,1	0,1	0,0	0,0
Промисловість, у т. ч.	<b>38,7</b>	<b>37,2</b>	<b>37,6</b>	<b>35,8</b>
Будівництво	4,9	6,2	5,3	5,0
Оптова та роздрібна торгівля	6,4	7,0	8,2	9,3
Готелі та ресторани	1,3	1,4	1,6	1,2
Транспорт і зв'язок	<b>20,1</b>	<b>19,8</b>	<b>18,1</b>	<b>16,2</b>
Фінансова діяльність	1,9	1,6	2,1	1,9
Операції з нерухомістю, здавання в найом та послуги юридичним особам	<b>15,1</b>	<b>14,8</b>	<b>16,5</b>	<b>19,2</b>
Державне управління	1,6	1,5	0,9	0,8
Освіта	1,3	1,3	0,9	1,0
Охорона здоров'я та соціальна допомога	2,1	2,0	1,4	1,5
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2,4	2,6	2,0	2,3

головним джерелом інвестування залишаються власні кошти підприємств. Так, на 01.01.2006 року за рахунок цього джерела здійснено 57,4% усіх капітальних вкладень (рис. 1) [1].

Що стосується участі держави у процесі інвестування, то обсяг ресурсів державного і місцевих бюджетів у джерелах фінансування основного капіталу в 2005 р. складав 5,5% та 4,2% відповідно.

Активізація державної інвестиційної політики може бути проведена наступним чином – необхідно виділити ті галузі, в яких доцільно зберегти централізовані капітальні вкладення. Бюджетного фінансування потребують передусім ті сфери економіки, куди не вкладатимуть кошти приватні інвестори – це соціальна



Рис. 1. Інвестиції в основний капітал за джерелами фінансування 2005 р., %

інфраструктура. Інвестиції повинні концентруватися на реалізації цільових програм із ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, заходів, пов'язаних із соціальним розвитком сільської місцевості. Державні централізовані вкладення слід спрямовувати на реалізацію обмеженого числа регіональних програм, створення особливо ефективних структуроутворюючих об'єктів, підтримання державної інфраструктури, подолання наслідків стихійних лих, розв'язання найгостріших соціальних та економічних проблем. Комерційна сфера – виробництво товарів і платних послуг – має розвиватися за рахунок приватного капіталу на засадах самофінансування й не розраховувати на бюджетні інвестиції.

Скорочення обсягів централізованих капітальних вкладень економічно виправдане, якщо формування фінансової бази інвестиційних процесів за рахунок суб'єктів господарювання дає відчутні позитивні результати як на державному, так і на регіональному рівнях. Інакше зменшення інвестиційної активності держави супроводжуватиметься втратою контролю над ситуацією і сприятиме збереженню вкрай невизначених перспектив розвитку галузей та регіонів.

### Список літератури

1. *Державний* комітет статистики України / [http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/Noviny/new\\_u.html](http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/Noviny/new_u.html)

2. *Котова М. В.* Підвищення інвестиційної активності промислових підприємств: регіональний аспект / М. В. Котова, П. С. Маковець // Формування ринкових відносин в Україні. — 2003. — № 10 (29). — С. 45.

3. *Сухоруков А.* Проблемы повышения инвестиционной активности регионов / А. Сухоруков // Экономика Украины. 2003. — № 8. — С. 16.

**Г. Сімейко**

### **ІННОВАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Проблема конкурентоспроможності, має системний, комплексний характер, але, в сучасних умовах глобалізації та створення інформаційного суспільства головне значення у досягненні високого рівня конкурентоспроможності мають держави, які здатні розробляти та використовувати високі технології. Тому особливу значимість має дослідження інноваційної стратегії забезпечення інтелектуальної складової конкурентоспроможності в умовах глобалізації.

Аналіз літератури закордонних та вітчизняних дослідників свідчить, що поставлена проблема знайшла своє відображення у концепціях інновацій та підприємництва (еволюційна теорія: Й. Шумпетер, С. Кузнець, М. Кондратьєв) ключової компетенції та інтелектуального лідерства (теорія глобального випередження Хамела – Прахалада), довгострокового зростання (Дж. Сакс, М. Портер), в концепціях науковців Всесвітнього економічного форуму, В. Андріанова, К. Штальмана та інших. Проблеми інноваційного та науково-технічного забезпечення розвитку досліджували Л. Л. Антонюк, Ю. М. Бажал, С. В. Захарін, В. В. Микитенко, А. М. Поручник, В. С. Савчук. Але, з урахуванням важливості цього напрямку та швидких змін розвитку економічної теорії дана проблема, особливо до її застосування українською державою, вимагає подальшого дослідження.

В останнє десятиріччя, серед багатьох чинників, які зумовлюють економічне зростання та підвищення національної конкурентоспроможності країн, визначальною все більше стає інноваційна діяльність. Країни з динамічним розвитком науки і технологій та ефективним механізмом комерціалізації їх результатів висуваються за показником конкурентоспроможності в число абсолютних лідерів через: по-перше, досягнення високого рівня продуктивності праці; по-друге, вміння оперативно реагувати на зміни ринкового попиту, формувати майбутні потреби, оновлювати товарну номенклатуру, знижувати витрати; по-третє, здатність принципово змінити структуру економіки (80–95% приросту ВВП складає питома вага продукції, виробленої на основі нових знань, втілених у новітніх техніці та технологіях, освіті, методах організації виробництва).

Становище будь-якої країни в геополітичній конкуренції XXI століття в економіці знань визначатимуть: інтелектуальний потенціал, можливості інформаційного середовища, здатність національної інноваційної системи генерувати високу інноваційну активність суб'єктів господарювання. Серед факторів, які визначають конкурентоспроможність національної економіки, все більшого значення набувають такі конкурентні переваги як якість інноваційних систем, що є основним фактором економіки знань, де безперервно виникають і комерціалізуються кластери радикальних нововведень; рівень технології; ефективність використання

людського капіталу; інституційне середовище, яке спонукає суб'єктів до ефективної інноваційної діяльності. Інтенсивно конвертуючи наукові знання в нові технології та товари, країна створює можливості забезпечення стійких темпів економічного зростання, а зосередження її зусиль на пріоритетних напрямках науково-технічного та соціально-економічного розвитку в межах інноваційних систем сприяє зростанню національної конкурентоспроможності на світових ринках.

В галузях послуг формуються ключові фактори підвищення конкурентоспроможності країни, а саме – застосування результатів новітніх досягнень у сфері інформаційно-комунікаційних технологій та інтелектуалізація праці, що передусім зумовлено такими чинниками: інформація стає одним із найважливіших факторів виробництва; швидке поширення інформації при низьких витратах і можливість скорочення інформаційного розриву як всередині країни, так і в міжнародній системі; технології та засоби поповнення, нагромадження, передачі, обробки й використання інформації є також засобами для створення нових товарів; інформаційні технології спричинили появу електронних торговельних операцій та нового глобального ринку, який відкриває широкі можливості для підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання завдяки розширенню кількості потенційних споживачів та багато іншого.

Як відомо, за методиками міжнародних організацій до високотехнічних товарів відносять: аерокосмічне обладнання, інформаційні технології, електронні товари, ліки, прилади та електрообладнання; до середньо-технологічних – автомобілі, хімічні товари, неелектричне обладнання, кольорові метали, що в державній системі оцінки, на жаль, досі не враховувалось. Високотехнологічні товари в загальному обсязі імпорту України становлять 8,1% (у висококонкурентоспроможних країнах він складає 35–70%). Технологічні послуги (наукові і конструкторські розробки), при надзвичайно малому значенні середньої їхньої частки в загальному обсязі експорту та імпорту послуг, мали у 2002 р. низький коефіцієнт покриття імпорту експортом – 0,04, а для інформаційних послуг – 0,6. Це свідчить про низьку конкурентоспроможність окресленого виду економічної діяльності держави і необхідність пріоритетного фінансування цієї сфери.

Необхідно прийняти кардинальні програми, націлені на завоювання ринків певних товарів і послуг, на які у нас є конкурентні переваги та певні нароби. В цих програмах всі затрати, як і фінансові результати, необхідно розглядати у зв'язку із вступом в СОТ, митними тарифами і торговельною політикою в цілому.

Регіональні інноваційні системи створюються для консолідації активів регіону і оптимального використання його потенціалу, що уможлиблює збільшення надходжень до місцевих бюджетів, забезпечує залучення і збереження висококваліфікованого персоналу, надає можливості для стійкого розвитку економіки. Регіональна інноваційна стратегія – потужний інструмент для успішного розвитку місцевої економіки, особливо доцільний для регіонів, що мають високий інноваційний потенціал.

Автор вважає важливим використовувати новий показник для визначення інноваційної конкурентоспроможності регіону, який ґрунтується на аналізі функціонування коефіцієнтів випередження інноваційного розвитку (або інноваційної сприйнятливості) на етапі виробництва та етапі користування суб'єктами господарювання. Коефіцієнт випередження інноваційного розвитку на етапі виробництва визначається як відношення темпів зростання питомої ваги інноваційної продукції в загальному обсязі промислової продукції суб'єктів господарювання регіону та темпів зростання витрат на дослідження і розробки у промисловості регіону.

Якщо питома вага інноваційної продукції зростає швидше, ніж витрати з різних джерел на її здійснення, то відбувається зростання інноваційної сприйнятливості (коефіцієнт випередження інноваційного розвитку більше одиниці).

Розрахунок коефіцієнта результативності інноваційної діяльності може розглядатися як відношення обсягів продукції, що освоєна вперше за останні 3 роки у вартісному вираженні та обсягів прикладних досліджень і розробок у галузі технічних робіт. Показник, який характеризує інноваційну сприйнятливість на етапі користування, розраховується як відношення темпів зростання обсягів інноваційної продукції та темпів зростання витрат на технологічні інновації (коефіцієнт випередження інноваційного розвитку на етапі користування більше одиниці).

Аналіз інноваційної діяльності в регіональному розрізі показав їх різнорівневі результативність та сприйнятливість, що викликало необхідність їх класифікації. Виділено наступні групи:

1-а група – регіони, в яких висока інноваційна спроможність на етапі виробництва та на етапі користування: Автономна Республіка Крим, Полтавська область; 2-га група – регіони, в яких висока інноваційна спроможність на етапі виробництва або на етапі користування – Запорізька, Херсонська, Житомирська, Черкаська області; 3-я та 4-а групи – регіони, із сповільненим інноваційним розвитком: Донецька, Дніпропетровська, Харківська, Київська та ін. області; 5-а група – регіони, з надзвичайно низькою інноваційною сприйнятливістю: Чернівецька область.

Основні напрями Державної стратегії підвищення міжнародної конкурентоспроможності України (2007–2025) що передбачають:

- створення національної інноваційної системи, яка має бути тісно пов'язана з політикою у сфері інтелектуальної власності та передбачати функціонування на регіональному і галузевому рівнях єдиної системи управління процесом комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності, інтегрованої із сучасними засобами телекомунікацій;

- розробки концепції системної інтеграції інноваційних ресурсів усіх видів;

- створення інформаційної бази даних інновацій, яка має важливе значення для трансферу об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ) і дає змогу забезпечити пошук необхідних технологій для застосування на підприємствах, використання можливостей мережі Інтернет;

- залучення в господарський оборот усіх результатів інтелектуальної діяльності, а це передбачає функціонування потужного інноваційного ринку, кваліфікованих фахівців із просування нововведень на ньому, захист прав інтелектуальної власності, необхідної інноваційної інфраструктури та фінансування об'єктів інтелектуальної власності за допомогою венчурного капіталу.

Автор вважає, що трансферт технологій має виконувати такі завдання: запобігати надходженню в Україну застарілих технологій; допомагати застосуванню сучасних високоефективних технологій; підвищувати рівень інтелектуалізації вітчизняного експорту; сприяти випуску конкурентоспроможної продукції

тощо. Адже одним із найважливіших чинників інноваційної діяльності є швидкісна комерціалізація інновацій. Тому необхідно визначати ще на стадії НДДКР очікуваний комерційний потенціал розробок, зосередити необхідні ресурси та ефективно управляти процесами трансферту технологій.

Аналіз дослідження дозволяє зробити висновок про те, що проблема інноваційного забезпечення інтелектуальної складової конкурентоспроможності в умовах глобалізації може бути вирішена, якщо в основу планування, розробки її стратегії буде покладена єдність просторового та часового підходу, тобто забезпечення участі усіх регіонів країни, заохочення інноваційної активності суб'єктів господарювання на місцевому рівні та системного аналізу усіх етапів розробки та впровадження високих технологій, включаючи інноваційні підходи до оцінки та прогнозування ефективності новітніх технологій, створення інформаційної бази даних інновацій, трансферту технологій, швидкісну комерціалізацію інновацій, міжнародне науково-технічному співробітництво.

### Список літератури

1. *Антонюк Л. Л.* Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: Монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук; Київський національний економічний університет. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.
2. *Бажал Ю. М.* Економічна теорія технологічних змін / Ю. М. Бажал. — К.: Заповіт, 1996. — 240 с.
3. *Жилин Ю.* Глобализация в контексте развития современной цивилизации / Ю. Жилин // Свобод. Мысль — XXI. — 2002. — № 4. — С. 27–39.
4. *Захарін С. В.* Інноваційне та науково-технічне забезпечення розвитку промисловості України / С. В. Захарін // Проблеми науки. — 2003. — № 11. — С. 27–33.
5. *Иванова Н.* Инновационная сфера: итоги столетия / Н. Иванова // Мировая экономика и междунар. отношения. — 2001. — № 8. — С. 26.
6. *Микитенко В. В.* Інноваційні підходи до оцінки та прогнозування ефективності новітніх технологій / В. В. Микитенко // Проблеми науки. — 2002. — № 3. — С. 37–44.

7. *Поручник А. М.* Інноваційний потенціал України та його реалізація в міжнародному науково-технічному співробітництві / *А. М. Поручник* // Міжнародна економічна політика. — 2004. — № 1. — С. 94—128.

**Р. Чернолясов**

## **КАТЕГОРИЯ НАЦИОНАЛЬНО-ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Первые предположения и прогнозы о том, что на смене второго и третьего тысячелетия произойдет переход к новой общественной формации, появились в работах исследователей еще в 70-х годах XX века. Уже тогда были выделены основные признаки следующей постиндустриальной фазы развития, которая получила название информационной.

Единственный факт, который не был учтен при составлении данных прогнозов — краткосрочность и быстротечность перехода информационной стадии в совершенно новую фазу развития — антропогенную, элементы которой наблюдаются сегодня в жизни большинства стран мира. Само название указывает на главную особенность этой формации — направленность на развитие личности. Человек становится центром развития общественной жизни, которая характеризуется высоким динамизмом развития и не менее высокой степенью неопределенности во всем, начиная от формирования структур государственного управления и заканчивая институтом брака и семьи [1].

В подобных условиях основой эффективного управления изменениями, происходящими во всех сферах жизни общества, является функционирование институтов, обеспечивающих сохранение либо гармоничное развитие различных аспектов идентичности отдельного человека и социума в целом.

В данной статье будут проанализированы составляющие национально-государственной идентичности, особенности функционирования государственных институтов, обеспечи-

вающих ее сохранение и развитие, а также выделены основные тенденции развития и эволюции данной категории.

«Идентичность – самосознание индивида или группы. Она представляет собой продукт самоидентификации, понимания того, что вы или я обладаем особыми качествами, отличающими меня от вас и нас от них. Идентичность присуща даже новорожденному, у которого она определяется такими признаками, как пол, имя, родители, гражданство. Правда, эти признаки остаются латентными до тех пор, пока ребенок не осознает их и не самоопределится с их помощью» [2, с. 51].

Любой индивид обладает различными видами идентичности: территориальной, культурной, экономической, социальной.

Национальная идентичность включает в себя определенные символы, аспекты и образования, обеспечивающие возникновение бессознательной связи личности с определенной этнической группой; государственная, соответственно, с определенной страной.

В целом, национально-государственная идентичность, которая характерна для населения отдельного государства, является специфичной характеристикой в силу особенностей исторического развития любой из стран мира. Кроме этого, уникальность понимания составляющих данной категории на индивидуальном уровне объясняется невозможностью существования у разных людей двух абсолютно одинаковых систем восприятия. Идентичность человека постоянно изменяется под влиянием различных факторов: особенностей процессов социализации, профессионального и культурного становления личности.

Несмотря на это мы попытаемся выделить общие составляющие, характеризующие категорию национально-государственной идентичности любого общества. К ним относятся:

1. Язык, то есть символическая система, используемая для передачи, хранения и воспроизводства информации. Существует прямая зависимость между уровнем культурного развития страны и богатством выразительных возможностей используемой языковой системы.

2. Символы государственной власти, ассоциирующиеся у мирового сообщества с той или иной страной – это территория, гимн, флаг и государственный герб.

3. Религия. «Всякий народ определяет себя через религию не в меньшей степени, чем через язык... В Европе христианство привело к возникновению национальных государств» [3]. По результатам соответствующих исследований общества, в которых достаточно высока значимость религии, характеризуются более высоким уровнем национально-государственной идентичности своих граждан (рис. 1).



Рис. 1. Соотношение национальной гордости и значимости религии [4]

4. Идеология и вытекающая из нее определенная национальная идея. То есть, совокупность взглядов на цели существования и дальнейшего развития государства. Как правило, содержательные позиции национальной идеи закрепляются в виде официальной программы развития на определенный период времени. В Украине, к примеру, это программа экономического и социального развития на 2002–2012 гг. [5].

5. Культура, которая включает в себя различные исторические памятники архитектуры, литературный и фольклорный фонд, обычаи, ритуалы и традиции. В современном мире, уменьшение значимости идеологии приводит к возрастанию значимости культуры как источника национально-государственной идентичности.

6. Определенное политическое и институциональное устройство конкретного государства. Включает в себя систему государственного регулирования и управления, сложившуюся партийно-фракционную структуру, законодательные и экономические устои, институт денег, семьи и т. д.

7. Специфические элементы, характерные для каждого государства в отдельности. Например, определенные политические лидеры, значимые исторические события, культурные деятели или торговые марки.

Почему так важна категория идентичности?

Во-первых, именно идентичность является основным определяющим фактором поведения человека в его политической, экономической и социальной активности. Чем выше уровень национально-государственной идентичности, тем более простая институциональная структура контролирующего и превентивного характера необходима для обеспечения безопасности осуществления различных транзакций, в частности — выполнения контрактных обязательств.

Во-вторых, высокий уровень развития национально-государственной идентичности общества является основой политической и экономической стабильности данного государства, то есть обеспечивает не только сглаживание конфликтов между различными этническими группами его населяющими, но и повышает эффективность функционирования всех государственных институтов. Можно с уверенностью утверждать, что динамика общественного воспроизводства, уровень транзакционных издержек в обществе и эффективность аллокации факторов производства также зависят от степени однородности идеологических взглядов и нравственно-ценностных ориентаций участников экономических отношений.

В-третьих, по мнению С. Хантингтона, именно высокий уровень развития национально-государственной идентичности является предпосылкой возникновения цивилизации как культурной общности наивысшего ранга [6, с. 34]. То есть, данный аспект идентичности выступает катализатором экономической, социальной и духовной эволюции как отдельной личности, так и социума в целом.

Что же является основой сохранения и развития национально-государственной идентичности отдельного человека?

Конечно же, это, в первую очередь, институт семьи. Но в современных условиях все больше функциональных аспектов, которые ранее были наиболее характерны лишь для данного общественного института, переходят в зону ответственности системы образования. Это воспитательная функция, функция нравственно-ценностной ориентации индивида, его социально-культурная адаптация. Достаточно сложно проследить предпосылки данных изменений, но сегодня образовательная система является основным институциональным элементом, обеспечивающим сохранение, передачу и развитие национально-государственной идентичности.

Эффективность выполнения данной функции слабо поддается количественной оценке и формализации. Поэтому попытаемся определить качественные критерии, характеризующие данный аспект эффективности образовательной деятельности.

Первым признаком можно считать отсутствие четко выраженных национальных, языковых, политических и других видов конфликтов в явной или скрытой форме внутри страны. Вторым признаком — стабильность государственной власти, что выражается в постоянстве институциональной структуры, законодательной базы, экономической и политической доктрины. Третий — наличие четко определенной программы и законодательно закрепленных целей и задач развития страны, которые разделяет ее население и которых пытается достичь. А также огромное количество косвенных факторов, отражающих степень национально-государственной идентичности отдельного индивида — чувство патриотизма, политической и культурной сопричастности с определенной территорией и т. д.

К основным мировым тенденциям развития национально-государственной идентичности можно отнести следующие:

1. Ослабевание роли государства (и, соответственно, роли государственных институтов) как источника идентичности под влиянием глобализационных изменений в мире: экономической, политической и, в первую очередь, информационной модернизации. Как результат — территориальная идентификация играет все меньшую роль в жизни отдельного индивида.

2. Отсутствие единой системы нравственных норм, обеспечивающей развитие национально-государственной идентичности стран мира и становление космополитизма как следующей ступени развития идентичности человека. Подтверждением данной тенденции является большое количество внутригосударственных и межнациональных конфликтов различной степени сложности во многих странах.

3. Увеличение разрыва между космополитической идентификацией элит и приверженностью остальной части населения традиционным национально-государственным идентичностям.

«Космополитический идеал — открытое общество с «прозрачными» границами, поощряющее субнациональные, этнические, расовые и культурные идентичности, двойное гражданство и диаспоры, возглавляемое элитами, которые идентифицируют себя преимущественно с глобальными, мировыми институтами, нормами и правилами» [2, с. 567].

Стремление к космополитической идентичности является достаточно сложной целью, так как предполагает совершенно иной уровень развития национально-государственной идентичности личности.

Ретроспективный анализ проблемы развития идентичности позволяет говорить о том, что изменения в структуре данной категории возможны в двух случаях: под влиянием масштабных технологических изменений или в случае появления внешней угрозы, которая становится причиной единения между людьми отдельного государства или территории (рис. 2).

Поэтому, для мирового сообщества главной проблемой сегодня становится, с одной стороны, необходимость создания институциональных и содержательных основ космополитизма как новой системы общественных взаимоотношений, с другой — поиск возможностей инкорпорирования элементов национально-государственной идентичности отдельных стран в эту систему. Последнее возможно только в случае создания общей цели глобального характера, которая станет основой объединения всех указанных элементов в одну эффективно функционирующую структуру.



Рис. 2. Основной аспект проявления национально-государственной идентичности в соответствии с определенной стадией общественного развития

### Список литературы

1. Чернолясов Р. На пути становления интеллектуальной элиты / Высшая школа Украины перед вызовами XXI столетия. – 2007: Прогр. и материалы XIII межд. студ. научной конференции, 8 апр. 2006 г. – Х.: Изд-во НУА, 2006. – 138 с.
2. Хантингтон С. Кто мы?: Вызовы американской национальной идентичности / пер. с англ. А. Башкирова. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Транзиткнига», 2004. – 635 с.
3. Adrian Hastings. The Construction of Nationhood: Ethnicity, Religion, and Nationalism (New York: Cambridge University Press, 1997). – P. 185–187, 205.
4. Ronald Inglehart and Marita Caballo, «Does Latin America Exist?», PS: Political Science and Politics, 30 (March 1997). – P. 38.
5. Послання Президента України до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки» //

Инфодиск законодательство Украины [Электронный ресурс]. — Версия 8.0.0., 2008.

6. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон. — М.: «ООО Издательство АСТ», 2003. — 603 с.

**А. Бутенко**

## **НЕКЛАССИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ: ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ**

Путь к эффективному обучению и успешному осуществлению профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Актуальность данной темы заключается в том, что, поняв механизмы формирования мотивационной сферы человека, становится возможным целенаправленно влиять при помощи воспитательных воздействий на становление мотивации молодых людей, преподаватели смогут на качественно более высоком уровне управлять процессом обучения, а руководители — процессом управления персоналом, повышая, с одной стороны эффективность процесса обучения и производительность предприятия — с другой, при помощи создания и использования комплексной мотивационной программы.

Эффективность обучения, в равной степени как и производительность труда, напрямую зависит от уровня мотивированности учащегося или работника к освоению новых знаний и навыков, поиску и применению инновационных подходов в своей деятельности. Таким образом, вопросы мотивации приобретают приоритетное значение в практике учебных заведений, а также производственных организационных структур.

Проблема мотивации и мотивированности персонала к труду последнее время привлекает активное внимание психологов-исследователей. Наряду с чисто теоретическими аспектами этого вопроса, на передний план выходит практическая потребность в уточнении реальной картины мотивов трудового поведения современных работников. Однако анализ литературы показывает, что большинство исследователей опирается на классические

теории мотивации, оставляя в стороне неклассические мотивационные теории. Мы же видим большой потенциал этих теорий с точки зрения возможности применения их как для проведения исследований, так и для разработки тренинговых и коррекционных программ для сотрудников организации.

Практический менеджмент опирается на определенные теории мотивации, которые могут быть разделены на две группы — процессуальные и содержательные.

Процессуальные теории мотивации основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди. При этом учитываются такие факторы, как восприятие человеком ситуации, его способность к обучению и познанию окружающей действительности. Наиболее известными из них принято считать следующие: «ХУ» — теория Д. Мак-Грегора, теория человеческих отношений, теория «Z» В. Оучи, теория трудовой мотивации Д. Аткинсона, теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса.

Содержательные теории мотивации основываются на выявлении внутренних побуждений, называемых — потребностями, которые заставляют людей действовать так или иначе. Такие теории отражают механизмы, увязывающие поведение людей с удовлетворением их потребностей. К ним относятся следующие: иерархическая теория А. Маслоу, теория выживания, принадлежности и роста К. Альдерфера, теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная мотивационно-гигиеническая теория Ф. Герцберга, доминирующие мотивации А. А Ухтомского, Х. Хекхаузена, принцип функционирования автономии Г. Олпорта, сдвиг мотива на цель А. Н. Леонтьева, мотивационная модель К. К. Платонова.

Так, например, идеи А. Маслоу об иерархии потребностей оказали сильное влияние на представление о том, как эффективно мотивировать сотрудников организации. Позже К. Алдерфер, воспользовавшись идеями А. Маслоу и других авторов, сформулировал более применимый подход, который получил название «теория выживания, принадлежности и роста». К. Алдерфер выстроил трехуровневую иерархию потребностей, в которую включил приблизительно те же потребности, что и А. Маслоу, но иначе распределил их по группам. Им были выделены группы жизненно необходимых потребностей, которые включают

физиологические потребности и потребность в материальной безопасности; потребности в принадлежности, которые включают все социальные потребности по А. Маслоу, плюс потребность в социальной безопасности и потребность в социальной оценке; потребности роста, включая потребность в самооценке и самореализации.

*Таблица 1.*

**Иерархия потребностей по К. Алдерферу**

Потребности	Характеристика
в росте:	внутренняя потребность в самооценке, потребность в самореализации
<u>в принадлежности:</u>	социальные потребности, потребности в социальной оценке, потребность в социальной безопасности
жизненно необходимые потребности:	физиологические потребности, потребность в материальной безопасности

Для понимания теории К. Алдерфера ключевыми являются четыре компонента: последовательность удовлетворения, разочарование, обратная последовательность разочарования, устремление.

Первый компонент — последовательность удовлетворения — согласуется с положением А. Маслоу о том, что потребности высших уровней приобретают возрастающую важность по мере того, как удовлетворяются потребности более низких уровней.

Второй компонент — разочарование — проявляется тогда, когда индивид попытался удовлетворить некоторые конкретные потребности, но потерпел неудачу. В результате разочарование может сделать удовлетворение не достигнутой потребности для персоны даже более важным, несмотря на то, что эта персона может вновь потерпеть неудачу в ее достижении.

В случае повторной неудачи третий компонент — обратная последовательность разочарования — может привести персону, потерпевшую повторное разочарование, к сдвигу внимания в сторону потребностей более низкого уровня, более конкретных и достоверных.

Последний компонент — устремление — фиксирует, что рост представляет собой внутренний фактор удовлетворения. Чем в большей степени персона растет и развивается, тем в большей степени она стремится к росту. Поэтому чем в большей степени персона удовлетворяет потребности в росте, тем в большей степени заинтересована, чтобы удовлетворять их.

Несмотря на то что концепция А. Маслоу известна более широко и чаще применяется в организациях, модель К. Алдерфера является потенциально более применимой, поскольку обеспечивает более современное рассмотрение и использование глубоких знаний о человеческих потребностях и их роли в организациях.

#### **Расширенная модель ожидания.**

Психологи Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали модель мотивации, которая соединила в себе основные идеи содержательных теорий Маслоу, Герцберга и МакКлелланда с идеями процессуальной теории Врума. Как показано на рис. 1, их интегрированный подход, который называется «расширенной моделью ожидания», включает в себя рассмотрение взаимосвязи между выполнением работы и удовлетворением. Цифры в квадратах показывают направление мотивации и ее эффект. В теории модель работает следующим образом. Человек соединяет ценность ожидаемого вознаграждения (1) со своим восприятием того, какие усилия должны быть приложены, чтобы добиться этого вознаграждения (2). В результате комбинации этих факторов получают реально приложенные усилия (3). Они, в свою очередь, комбинируются со способностями и навыками человека (4) и восприятием роли, которую он должен сыграть (5) при выполнении данного ему задания (6). Эта работа связана с получением как внутреннего, так и внешнего вознаграждения. Внутреннее вознаграждение — это то, что заключено в самом выполнении задания, например, чувство гордости или чувство выполненного долга. Внешнее вознаграждение предполагается со стороны руководства и является прямым следствием выполнения служащими поставленной перед ними задачи. После этого, если комбинация этих двух типов вознаграждения (8) воспринимается человеком адекватной затраченным им усилиям, она переходит в чувство удовлетворения (9).

Позже, используя приобретенный опыт, человек оценивает ценность награды, которую он ожидает получить в будущем за свою хорошую работу. Идея, что работа ведет к удовлетворению, наверное, наиболее важный вывод, сделанный Портером и Лоулером.

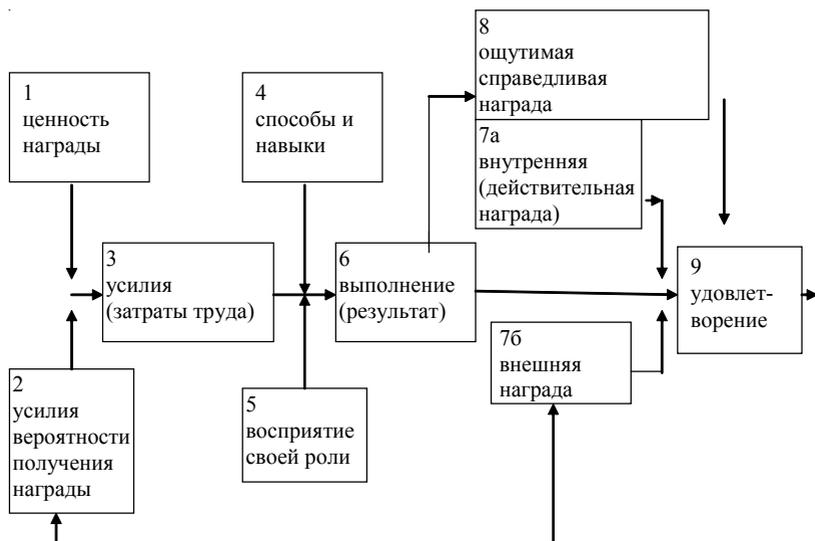


Рис. 1. Модель Портера-Лоулера

Работа этих психологов резко отличается от работ ученых ранней поведенческой школы, в частности Герцберга, который утверждал, что удовлетворение ведет к более хорошей работе. Его принцип — «чем счастливее служащие, тем лучше они работают». Однако исследования подтвердили идею Портера и Лоулера о том, что «чем лучше служащие работают, тем сильнее у них чувство удовлетворенности». Это утверждение сегодня поддерживают большинство исследователей и менеджеров-практиков.

Таким образом, рассмотренные нами теории мотивации акцентируют внимание на психологической составляющей процесса стимулирования сотрудников к эффективному труду. Данное направление исследования в психологической науке является малоразработанным и может быть базой для дальнейших исследований в сфере трудовой мотивации.

**И. Мурагова**

## **ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА: ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЛИДЕРА**

Лидерство как феномен изучается многими учеными и рассматривается такими дисциплинами как социология, философия, политология, история и, конечно же, приоритет принадлежит психологии. Некоторые авторы утверждали, что лидерства как такового вовсе не существует, а есть просто удобная, но бесполезная концепция для объяснения влияния тех или иных людей на общество.

Огромное количество теорий, публикаций, исследований, было разработано психологами по данной проблеме. Масса проведенных экспериментов также подтверждают актуальность феномена лидерства. Интерес исследователей закономерен. Существующее общество состоит из различных групп и каждая группа на определенном этапе развития стремится выбрать личность, которую мы называем заимствованным словом — лидер.

Актуальность данной проблемы состоит в демократизации Украины и бывших стран СНГ, в изменениях, связанных с социально-экономическими условиями жизни, следовательно, в появлении новых видов групп, нуждающихся в ведущей личности, в человеке, за которым бы хотелось пойти, т.е. в лидере.

Рассуждения о проблеме лидерства уходят корнями в древнюю историю. Их можно найти у выдающихся личностей того времени как Плутарха, Светония, Сенеки, Платона, Конфуция, Макиавелли и т. д. Многие мыслители анализировали взаимоотношения руководителя и руководимых, правителя и подданных, особое внимание уделяя психологическим качествам лидера, отличающим его от других. Прежде чем говорить о качествах, позволяющих человеку быть наиболее эффективным лидером, все-таки следует выяснить, что означает понятие «лидерство». Существует более 350 определений лидерства. Руперт Мердок (известнейший медиа-магнат, владеющий многочисленными американскими, британскими, австралийскими газетами, журналами, телеканалами, издательствами) определил лидерство как «наиболее очевидный и наименее понятный феномен на земле».

Часто лидерство определяют как способ определенного воздействия на людей, которое может высвободить энергию каждого человека для достижения желаемой всеми цели. С другой стороны, лидерство считают неким феноменом групповой динамики, который отражает желание коллектива под руководством лидера эффективно, реализуя творческие способности каждого человека в группе, объединить усилия для достижения общих результатов. Некоторые лидерство считают искусством объединять, мобилизовать, вдохновлять других людей для усиления стремления придерживаться единых ценностей для всей группы.

Ричард Л. Дафт в своем бестселлере «Уроки лидерства» отметил следующее определение лидерства: «Лидерство — это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающие общие цели... лидерство не является чем-то принесенным извне, оно возникает между людьми, а не создается для них...».

Многие исследователи обратили внимание на наличие личностных, харизматических истоков лидерства, то есть на совокупность черт, качеств, присущих каждому признанному или потенциальному лидеру.

Прежде, чем говорить о личностных факторах, которые определяют личность как лидера и влияют на его эффективность, необходимо понять что такое личность. Согласно «Мистике лидерства» М. Вриса «Личность — это ряд относительно стабильных поведенческих паттернов, определяемых скрытыми качествами, являющимися реакцией на стимулы внешней среды, т. е. на воздействие идей, объектов и людей».

Выделяют пять личностных факторов лидера:

1. Экстраверсия (готовность к общению, коммуникабельность, разговорчивость, способность легко налаживать контакты с незнакомыми людьми).

2. Отзывчивость (эмпатия, способность проявлять доброжелательность, налаживать сотрудничество, умение прощать, доверять, принимать чужую точку зрения).

3. Добросовестность (способность быть ответственным, обязательным, целеустремленным, настойчивым).

4. Эмоциональная стабильность (способность адаптироваться к ситуации, сохранять спокойствие и уверенность в себе).

5. Открытость опыту (способность к расширению сфер интересов, воображению, творчеству, новому).

Считается, что вышеперечисленные личностные факторы если не определяют, то существенно влияют на успех лидера. К сожалению, на эту тему было очень мало проведено исследований. За последние 60–70 лет научные работы показали, что первые четыре из пяти основных личностных факторов существенно влияют на эффективность лидерства. Что касается пятого фактора (открытость опыту), то тут результаты показали зависимость от ситуации.

Нужно отметить, что лишь немногие лидеры в значительной степени проявляют все пять личностных факторов. Высокие показатели по данным критериям не являются полноценной гарантией успеха.

Существенное влияние на лидеров оказывают локус контроля и авторитарность. Локус контроля определяет на что возлагает человек ответственность за свою жизнь : на судьбу, на внешние силы или на самого себя.

Люди, уверенные в том, что только их действия определяют происходящие с ними события, имеют внутренний локус контроля (интерналы). И наоборот, люди уверенные в том, что их собственная жизнь определяется влиянием внешних сил, имеют внешний локус контроля (экстерналы). Именно интерналы активнее оказывают влияние на окружающих и стать лидерами, т. к. лучше решают проблемы и более ориентированы на достижение целей по сравнению с экстерналами.

Долгое время психологи лидерство воспринимали как дар свыше. Лидеров называли людьми с Божиим даром, т. е. с харизмой. Исследователи много изучали характер и черты человека, которого признавали лидером. Но вскоре, по мере накопления новых фактов стало понятным, что появляются все больше и больше несовпадений. Известные американские социологи К. Бирд и Р. Стогдил, показали, что совсем небольшое количество черт и качеств являются общими для состоявшихся лидеров: честность, умение прогнозировать, способность вдохновлять людей и компетентность.

Итак, какие личностные качества делают лидера великим?

Авторы книги «Уроки от топ-менеджеров» Томас Дж. Нефф и Джеймс М. Ситрин выделили 10 общих личностных качеств, характерных для великих лидеров: равнодушие к своему делу, интеллект, коммуникабельность, энеричность, самоконтроль, внутренняя уравновешенность, адекватная оценка окружения, нормальные отношения в семье, позитивные установки, стремление делать именно то, что нужно в данный момент.

Изучение личностных качеств стало важной частью множества исследований лидерства в XX и набирает свои обороты в XXI в. Некоторые ученые по-прежнему убеждены, что определенные личностные качества присущи эффективному лидеру, но только в сочетании с другими факторами.

Энергичность, выносливость, интеллект и способности, личность, социальный интеллект, настойчивость, ответственность, социальное окружение (образованность, мобильность) — это те личностные качества, которыми обладает или должен стремиться обладать настоящий или будущий лидер.

М. Врис подчеркивает, что *«Лидерам свойственно также чувство ответственности, которое сочетается у них с верой в собственные силы. В каждом сообществе лидерами являются те, кто полагаются исключительно на себя и ни на кого не оглядываются. Лидеры не ищут оправданий и не возлагают вину на других. Если они недовольны ситуацией, в которой очутились, то попросту стремятся ее изменить. Лидеры не критикуют других и не говорят о них плохо. Лидеры добровольно и охотно возлагают на себя ответственность, ибо знают, что благодаря этому укрепляют свою позицию»*.

Говоря о феномене лидерства и о лидерстве в целом, необходимо отметить, что прежде всего мы говорим о социальной ответственности, которую лидер берет на себя, осознает он это или нет. Он явно влияет на жизнь многих десятков, сотен или даже тысяч человек тем, что все они живут в созданной им системе, которая работает и обретает значение только благодаря ему.

Итак, феномен лидера состоит в признании природных качеств человека, его особенностей и отличий. Здесь могут учитываться психофизические свойства, уровень умственного развития, организаторский талант, ораторское искусство и т. д.

Но, судя по анализу многих эмпирических исследований, не существует определенных личностных черт, наличие которых гарантирует успех. Успеха могут добиться люди, обладающие самыми разными достоинствами... Главное — не наличие стандартных достоинств, а правильное использование собственных личностных качеств.

### Список литературы

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства.
2. Врис М. Мистика лидерства. — С. 21–27.
3. Дафт Ричард Л. Уроки лидерства. — С. 51–52, 101–104.
4. Куницына В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. — СПб., 2001.
5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. — М.: Дело, 1998.
6. Томас Дж. Нефф. Уроки топ-менеджеров: изучение ведущих американских лидеров в бизнесе / Томас Дж. Нефф, Джеймс М. Ситрин. — С. 26–32.
7. Трейси Брайан. Личность лидера: I гл. / Трейси Брайан. — С. 10–24.

**Ю. Твердохвалова**

### **ОСОБЕННОСТИ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СТАТУСНЫХ ГРУПП**

Анализируя индивидуальные различия, влияющие на эффективность профессиональной деятельности, можно условно выделить три группы: демографические характеристики (например, пол и возраст), компетентность (например, склонности и способности) и психологические особенности (система ценностей, установки, отношение к работе, характер). Каждая особенность может повлиять на производительность труда посредством воздействия на способности человека достигать поставленных

целей. Конечно, значение различных факторов зависит от характера работы и требований работодателя [1].

В психологической литературе достаточно подробно анализируются взаимосвязи между особенностями личности и стилями осуществления профессиональной деятельности. Особый интерес в последнее десятилетие вызывают эти исследования в контексте психологии управления [3, 4, 5].

В исследовании приняли участие группы с различным профессиональным статусом, это 44 работающих студента, 57 рядовых сотрудника и 31 руководитель в возрасте от 23 до 54 лет, имеющие высшее или неоконченное высшее (студенты выпускных курсов) образование, различные специальности и стаж работы от 3 до 30 лет.

Целью нашего исследования было изучение приоритетных стилей управления в зависимости от профессионально-статусных различий.

Исследуя баланс направленностей на персонал и задачу, нами была использована методика «Управленческая решетка», разработанная и популяризованная Р. Блейком и Дж. Мутоном, включающая пять основных стилей руководства [2].

Используя результаты опросника Блейка – Мутона «Управленческая решетка», были выявлены приоритеты направленности на персонал или выполнение поставленной задачи. Результаты показали, что большинство испытуемых, разделенных как по гендерному, так и по профессионально-статусному признаку, ориентированы на выполнение задачи. Были выявлены наиболее встречающиеся стили взаимодействия с окружающими сотрудниками. Результаты приведены в табл. 1, 2, 3 и на рис. 1, 2.

Достоверные различия были получены по шкале «ориентация на задачу», женщины более ориентированы на персонал, но наглядно видно, что как мужчины, так и женщины более ориентированы на выполнение задачи, чем на персонал.

Очевидно, что наиболее встречающийся тип взаимодействия, независимо от статуса, это «Авторитаризм», что свидетельствует о том, что окружающие – это всего лишь инструмент, а их моральное состояние не важно. Следует отметить, что руководители чаще других выбирают стиль управления, при котором стремятся построить работу так, чтобы сотрудники могли самореализоваться

Таблица 1

Ориентации:	Женщины, %	Мужчины, %	Критерий t-Стьюдента
на персонал	32,20 ± 0,25	26,79 ± 0,26	0,271273
на задачу	98,31 ± 0,16	96,43 ± 0,21	-2,03057*

Примечание: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  – степень достоверности различий по критерию Стьюдента.



Рис. 1. Распределение результатов в зависимости от ориентации на задачу или персонал

Таблица 2

### Выраженность ориентаций на персонал и на задачу

Ориентация:	Руководители, среднее знач.	Специалисты, среднее знач.	Студенты, среднее знач.	Критерий t-Стьюдента (рук+спец)	Критерий t-Стьюдента (спец+студ)	Критерий t-Стьюдента (рук+студ)
На персонал	4,55 ± 0,34	4,30 ± 0,26	4,35 ± 0,28	0,580658	-0,13135	0,447726
На задачу	8,16 ± 0,15	7,91 ± 0,17	7,63 ± 0,16	1,09611	1,232439*	2,400767*

Примечание: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  – степень достоверности различий по критерию Стьюдента.

Таблица 3

**Наиболее часто встречающиеся стили взаимодействия  
с сослуживцами**

Стили взаимодействия	Руководители, %	Специалисты, %	Студенты, %
«авторитаризм»	45,16	43,86	46,51
«команда»	25,81	14,03	11,63
«организация»	9,68	14,03	11,63

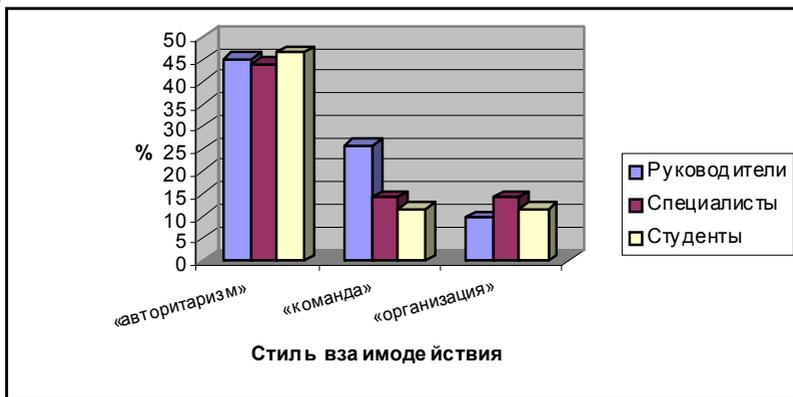


Рис. 2. Стили взаимодействия с сослуживцами

(стиль «Команда»). А специалисты ищут баланс между производственной эффективностью и климатом в коллективе (стиль «Организация»).

Таким образом, исследуя баланс направленностей на персонал и задачу в зависимости от профессионального статуса и пола, следует отметить, что все группы испытуемых ориентированы на выполнение задачи. Однако женщины чаще мужчин стремятся к решению поставленных задач. К сожалению, можно констатировать, что даже менеджеры, которые по роду своей деятельности должны быть ориентированы на управление людьми,

уделяют этой функции очень мало внимания. Следует отметить, что студенты менее всего ориентированы на задачу, что, по-видимому, свидетельствует о еще недостаточной сформированности образа профессии и себя в профессии.

### Список литературы

1. *Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой.* – СПб.: Питер, 2004.
2. *Блек Р. Научные методы управления / Р. Блек, Д. Моутон.* – К., 2007.
3. *Ксенчук Е. В. Технология успеха / Е. В. Ксенчук, Киянова.* – М., 2003.
4. *Власов П. К. Психология менеджмента / П. К. Власов.* – СПб., 2000.
5. *Розанова В. А. Психология управления / В. А. Розанова.* – М., 1998.
6. *Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала / В. А. Чикер.* – СПб.: Речь, 2003.

### О. Вишневский

#### ЛЕГИТИМНОСТЬ ВЛАСТИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ОБЩЕСТВА

Проблемы интеграции общества всегда представляли значительный интерес для исследователей. Социальная интеграция чаще всего понимается как состояние и процесс объединения различных социальных элементов в единое целое, их сосуществование. В рамках анализа социальной интеграции акцент делается на согласованности элементов общества (традиция идет от Платона, Гоббса, Конта, Дюркгейма, Парсонса).

Сегодня социальная интеграция рассматривается с точки зрения того деятельностного потенциала, который реализуют социальные субъекты. Особый интерес в этой связи представляет легитимность власти, которая может рассматриваться как фактор социальной интеграции общества. Ведь недостаточное признание

власти общественностью приводит к различным конфликтам социальных групп и власти.

Легитимность представляет собой форму поддержки, оправдание правомерности применения власти и осуществление конкретной формы правления, либо государством в целом, либо его отдельными структурами.

Легитимность, как отмечает большинство социологов и политологов, является важнейшей социокультурной характеристикой властных отношений. В соответствии со своими методологическими установками М. Вебер обозначил три возможных (типичных) способа достижения добровольного подчинения власти: традиционный, харизматический, легальный. Согласно Д. Истону, легитимность связана с моральной стороной власти, что и обеспечивает принятие власти и добровольное подчинение ей. Легитимность выражает тот факт, что участники политического процесса воспринимают деятельность властных структур как соответствующие их моральным принципам. В качестве источников легитимности Истон выделяет идеологию, личные качества и структуру. По мнению Липсета, легитимность подразумевает способность политической системы порождать и поддерживать веру в то, что существующие политические институты больше всего подходят для данного общества.

Легитимность является важнейшим фактором интеграции общества. Изучение ключевых факторов легитимности актуально для нашей страны и с точки зрения неодинакового проявления ее в разных регионах Украины.

**Timurs Umans**

## **MODELS IN DEMOGRAPHIC DIVERSITY RESEARCH IN TEAMS: IN SEARCH FOR CULTURAL DIVERSITY IMPLICATIONS FOR TOP MANAGEMENT TEAMS**

Research on demographic diversity in top management teams (TMT) is by no means new. Hambrick and Mason (1984) and Pfeffer (1983) have laid a conceptual ground to the studies exploring TMT demographic differences, team processes and organisational

performance. This paper concentrates on the culture as a demographic variable and reviews models and methods used in the research on cultural diversity in top management teams in conjunction with process and organisational and group outcomes.

Before going into discussion on the models and methods used in afore mentioned stream of research one has to note that the use and understanding of the term culture differs based on the “geographical” traditions of use. In the US research based tradition, cultural diversity has been used as a connotation for race (e.g. Cox, Lobel, & McLeod 1991; Katz, Goldston, & Benjamin, 1958; Kirchmeyer, & Cohen, 1992; Larkey, 1996; Ruhe, & Eatman, 1977). At the same time West European research tradition uses culture as a connotation for nationality (e.g. Elron, 1997; Heijltjes, Olie, & Glunk, 2003). The third “tradition” of using cultural diversity as a connotation for ethnicity, has not really emerged yet, especially when it comes to the studies in TMT (e.g. Umans, 2008). However has its roots in the social identity theory, that argues that culture is being manifested through self-identification as well as identification by others, in other words a Swede by nationality, and mongoloid by race, a person can identify her/himself with Tibetan ethnicity and being perceived being Tibetan by others. For the purpose of the research paper I will use the term *culture* to refer to the variety of connotation in order to present a coherent picture of cultural diversity research in top management teams, however the issue of conceptualisation of culture will reappear in the part suggestions for future research of this paper.

Having this point clarified, this paper proceeds with the review of the models utilised in the research of culturally diverse top management teams and their influence on process and outcomes, followed by the discussion on the methods used in the studies, paper concludes with reflections and suggestions for future research.

**И. Дюмез**

## **О ФРАНКОФОНИИ В ПЕРИОД ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Мы живем в условиях перехода от капитализма к глобализации. Чем они отличаются? Исчезает конкуренция, борьба идет между

корпорациями и теми, кто не попал туда. Из экономических процессов исключается 80% населения. Производство не требует большого по численности рабочего и среднего класса. Мир переживает миграционную революцию.

В эпоху глобализации французский язык становится способом всемирного общения. Франкофония позволит всем франкоговорящим студентам пользоваться свободой обучения в разных странах. Французский язык выходит за пределы своего исторического ядра. Естественно, что и изучение французского языка претерпевает существенные изменения. В качестве примера можно привести изменения условий и требований экзаменов DELF (диплом базового обучения французскому языку) и DALF (диплом углубленного изучения французскому языку) по рекомендации Совета Европы. С 1982 года, времени ввода в действия этих программ, не прошло и 25 лет, а пришло время изменить, углубить содержание (наполнение) этих французских экзаменов.

В связи с вышеуказанным нельзя не сказать, что преподаватели французского языка имеют большой опыт в преподавании его иностранцам, так называемый курс французского языка для иностранцев (FLE), в отличие его преподавания французским учащимся. Но в настоящее время цели, поставленные в программе FLE, являются недостаточными, так как в период глобализации включается в сферу обучения социокультурная эволюция обучающихся. Франкофония в эту новую эру должна будет создать новые связи внутри общества.

Все чаще встречаются работы по внедрению новых технологий при обучении иностранным языкам. Многочисленные сайты в Интернете предлагают огромное количество заданий по грамматике французского языка. Особенно изобилуют задания по употреблению сослагательного наклонения, так как часто слышишь от учителей и преподавателей, что обучающиеся испытывают трудности при его употреблении в контексте. Имеется и много других рекомендаций, заданий и тестов по грамматике. Их можно использовать как при индивидуальном обучении, так и в классе. В основном, они носят контролирующий характер. По результатам творческих работ на школьных олимпиадах, в которых участвуют лучшие украинские ученики, определены основные типичные лексико-грамматические ошибки, которые нуждаются в

разработке методики их исправлений. Такими ошибками являются: 1. Употребление глагольных форм, наклонений, спряжений глаголов 3-й группы. 2. Выбор предлога. 3. Выбор артикля, отсутствие артикля. 4. Особые случаи употребления отрицания. 5. Употребление притяжательных и других местоимений.

Международная организация франкофонии, французские министерства иностранных дел и образования уделяют большое внимание расширению распространения французского языка в мире. Одним из примеров является электронное письмо министерства иностранных дел Франции «Francofil», в котором идет речь о распространении французского языка в мире. Письмо дает обзор актуальности французского языка на всех континентах. Выделяется пять целей, поставленных в этом письме: представлять проекты, направленные на формирование будущих франкофонов; информировать о различных существующих партнерах для развития франкофонии; знакомить с проектами, способствующими распространению французского языка в ассоциативном мире и образовательных системах; обобщать инициативы, предназначенные распространению многоязычия в Европе; выдвигать инновационные средства для обеспечения обучения французскому языку благодаря новым технологиям.

В мире проводятся многочисленные коллоквиумы, семинары, международные конгрессы, фестивали франкофонных культур, выставки книг писателей франкофонов. Все это подтверждает живучесть движения франкофонии и его актуальность.

## **Н. Закриничная**

### **ЯЗЫКОВАЯ ВЫРАЗИТЕЛЬНОСТЬ НАУЧНОЙ РЕЧИ**

Выяснение места и роли творческого в сознании научного текста важно для правильного понимания соотношения общего и индивидуального в формировании стиля научного изложения. Научная речь должна быть выразительной, экспрессивной, образной. Поэтому остро стоит вопрос о проявлении соотношения общепринятых (воспроизводимых) и творческих (индивидуально-авторских) языковых элементов в научной речи. С одной стороны,

в научной речи образные средства играют вспомогательную роль для пояснения конкретизации, с другой — ни в коем случае нельзя переоценивать роль творческого в научном изложении.

Подчас синтаксический строй научного текста характеризуется преобладанием оборотов, которые придают высказыванию выразительную краткость, сжатость и определенную стилистическую окраску. Обороты представляют собой емкую форму для выражения мысли. Несомненное их преимущество — краткость и динамичность.

К текстосвязующим средствам, осуществляющим как структурную, так и смысловую связь между предположениями сверхфразового единства, относятся многие парантетические внесения. Причиной проявления парантез могут быть: возникновение внезапной мысли, ассоциативность мышления, потребность в добавлениях к мысли, ее уточнение. Парантеза используется и как средство обращения к читателю.

Могут быть интересны различные по цели высказывания случаи использования повтора. Например, эмоциональность и экспрессивность могут быть переданы особым расположением слов, в результате чего «переставленный» элемент предложения оказывается выделенным и таким образом привлекает к себе внимание.

Вопросительная форма риторического вопроса является эмфатическим утверждением. Противоречие между основным значением формы и конкретным ее употреблением в речи и придает большую эмоциональность и особую выразительность. Поэтому риторический вопрос воспринимается как эмфатическое утверждение. Риторический вопрос служит цели привлечения внимания, а также для усиления впечатления. Автор задает риторические вопросы, вовлекает читателя в рассуждение, заставляет его думать вместе с ним.

Бессоюзие — намеренный пропуск соединительных союзов между предложениями, придает научной речи компактность и динамичность.

Модально-экспрессивные слова выражают общее отношение автора к высказыванию или описываемой ситуации, дают им модальную оценку, усиленное утверждение, вопрос, сомнение, отрицание, желательность, долженствование и т. д.

Категория сравнения передает степень интенсивности выраженного прилагательным признака и, следовательно, очень близка к категории экспрессивности.

Отрицательные конструкции также могут служить средством эмфазы, поскольку отрицание в целом более эмоционально и экспрессивно, чем утверждение.

Можно сделать вывод, что научный стиль обладает признаками творческого начала и авторской индивидуальностью. Именно свобода языкового творчества, заложенная в самой системе языка и взаимосвязанная с творческим мышлением, позволяет действительно осуществлять основную функцию языка — быть гибким средством мышления, познания, общения.

**Ю. Плугин**

### **ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ НЕМЕЦКОГО ЯЗЫКА: ОТНОШЕНИЕ К ЗАИМСТВОВАННЫМ СЛОВАМ В ГЕРМАНИИ НА РУБЕЖЕ XX – XXI ВЕКОВ**

Предметом исследования в данной работе является рассмотрение проблемы сохранения немецкого языка в контексте отношения к заимствованным словам в Германии на рубеже XX–XXI веков.

Цель статьи — выяснение степени засилья немецкого языка иностранными словами на современном этапе рядом лингвистов [2; 3; 5; 7–11].

Поскольку противоречия во взглядах на роль заимствований влияют на состояние лексического состава языка, рассмотрение данной проблематики актуально особенно в свете интенсификации процесса глобализации.

Вопрос о сохранении немецкого языка как национального языка Германии встал в последние годы особенно остро. И, прежде всего, эта проблема заинтересовала лингвистов [2; 3; 5; 8–11]. Так, в 1997 году профессором доктором Вальтером Кремером (Walter Krdmer) было основано объединение «Немецкий язык» в Дортмунде [1]. На данный момент это самое крупное объединение в Германии (насчитывает 14000 членов), которое

занимается проблемами языка. Оно разделено на 23 региональные группы и имеет свой научный совет. Члены совета ставят своей целью сохранить немецкий язык как независимый и самобытный, тесно связанный с культурой немецкого народа. В особенности они стремятся оградить его от переполнения англо-американизмами.

Для достижения своих целей объединение «Немецкий язык» проводит различные мероприятия, к которым относятся многочисленные лекционные чтения, публикация статей и объявлений в прессе, разработка пособий и словарей, обращения к СМИ, фирмам, организациям и другим представителям общественной жизни с призывом использовать в рекламных брошюрах, проспектах и других информационных изданиях только свой родной немецкий язык.

При этом они вовсе не ставят целью искоренить все англо-американизмы из немецкого языка, поскольку полностью изолировать язык от иноязычных заимствований невозможно. То, что английский язык стал международным языком науки, остается фактом. Но англо-американские заимствования в огромном объеме (что сейчас наблюдается в немецком языке) могут стереть языковую и культурную идентичность Германии.

Пути и способы осуществления программы дискутировались членами объединения очень долго. Поступали предложения издать «Закон о немецком языке», создать Академию языка. Было предложено также вообще не предпринимать специальных мер, поскольку проблема решится сама собой («англицизмы и американизмы исчезнут также быстро, как они пришли в немецкий язык» [3]). А некоторые члены объединения высказали опасения, что немецкий язык ничто не спасет, и он вообще скоро исчезнет как самостоятельный культурный язык.

Но все-таки ученые-языковеды остановились на том, что разработают определенные критерии, позволяющие снизить употребление в немецком языке англо-американской лексики. Причем, по их мнению, этот процесс займет не год и не два, а более длительный период.

Первые попытки сразу же воплотились в жизнь. Объединением «Немецкий язык» уже издан так называемый «Anglizismenliste» [4]. Этот словарь-справочник содержит 5085 единиц, рассчитан

на широкие массы людей. С тем, чтобы говорящий или пишущий мог легко найти англо-американским заимствованиям немецкий эквивалент и сам решил, какое же из слов (немецкое или английское) использовать в речи или при письме.

То же можно сказать и о сфере спорта, когда становятся популярными новые спортивные занятия, например парапланеризм или фристайл, и появляется, соответственно, новая терминология.

Иногда в немецком языке появляются заимствования, структура которых не нарушает общих представлений о стереотипном, стандартном немецком слове. Именно такие англо-американизмы вливаются в немецкий вокабуляр малоприметной, но довольно плотной струей. Малоприметной, потому что их морфологический состав известен, модель их строения стандартна, а смысл обозначения легко выводим из структуры слова (например, *Modemacher*).

Итак, заимствования, особенно обозначающие нечто актуальное для современной жизни общества, довольно быстро вливаются в немецкий язык и употребляются его носителями в разных видах коммуникации. И более того, эти англо-американские заимствования быстро вступают в акты дальнейшего инновационного процесса. Так, они становятся основой для новых обозначений, организованных способами словосложения, словопроизводства, аббревиацией и т. п. В результате возникают, например:

1. *Software* (материальное обеспечение компьютера) – *Software – Entwicklung, Software – Spezialist, Software Ingenieur*.

2. *Rock* (музыка в стиле рок) – *Rockmusik, Rockoper, rocken, rockig*.

3. *Jogging* (бег трусцой) – *joggen, der Jogger, der Jogger – Dress*.

К способам образования новых наименований в современном немецком языке относится и образование по аналогии. Например, заимствованное из английского языка во второй половине XX века интернационально известное *Musical* (украинское мюзикл) дало импульс к возникновению наименований *Grusical* (фильм ужасов), *Historical* (фильм, пьеса на историческую тему), *Political* (музыкально-сатирическое политическое ревю).

Эти слова многократно используются сегодня как авторами этих произведений, так и критиками. Но наряду с этими названиями можно встретить и шуточные, пародийные слова: *Absurdical*,

Metaphysical, Interhaltical, Knastical, Erotical, Frostical. Причина их заимствования как более «престижных», «красноречивых», «выразительных» слов — есть экспрессивность новизны.

Х. Г. Шмитц (H. G. Schmitz) очень точно выразил состояние современного немецкого языка: «Englisch ist überall in und up to date, Deutsch ist vielfach, schon vüßlig out» [2]. Специалисты считают, что немецкий язык — это не просто язык немецкого народа, это его культурное наследие, и, прежде всего, его нужно сохранить для последующих поколений [5; 9].

В немецком языке неоспоримо огромное влияние английского языка, что все чаще приводит к критическому отношению к употреблению англицизмов.

Важной задачей для Союза является ограничение применения англицизмов, так как они, по его мнению, ведут к вытеснению, забыванию, к гибридизации немецкого языка. Пресс-секретарь Союза Вальтер Кремер пишет с возмущением: «Современный тип немца joggt, jumpt, trekket, walkt, skated или biket, имеет fun и feelings, moods и moments, sorrows и emotions, и кажется, что ничто на Земле не вызывает у него такой страх, как называть новые вещи или положение вещей на своем родном языке. Для многих немцев говорить по-немецки очевидно неловко или стеснительно» [2, с. 269].

Томас Нир (Thomas Niehr), германист из Дюссельдорфа, согласен со многими аргументами Немецкого языкового союза, установив те критерии, по которым следует устранять ненужные англицизмы.

1. Англицизм должен быть достаточно широко распространен (т. е. не только в рекламе и терминологии).

Томас Нир подчеркивает, что степень распространения любого слова нельзя операционализировать. Не существует убедительного критерия для того, как можно установить очевидное распространение слова. В зависимости от направления газеты какие-то англицизмы употребляются в них, а какие-то нет. Так, например, англицизм *Wellness* (обозначенный НЯС как «поденка») имеется почти во всех словарях современного немецкого языка [5].

2. На каждое английское выражение должно быть два более удачных немецких слова.

О том, является ли выражение удачным, по словам Томаса Нира, можно определить лишь в конкретно взятой ситуации. Нельзя однозначно сказать, удачно слово или нет, если оно только языковая единица. Независимо от конкретной ситуации не имеет смысла характеризовать отдельные слова как правильные и неправильные.

Также практическое преобразование предполагает трудности: так, такие слова, как *Kinder, Kleine, Jugendliche, Gyren, Rangen*, нельзя приравнять по значению с англицизмом *Kids*. Последнее — как раз жаргонное выражение с коннотациями молодежный, современный. Его замена без изменения значения невозможна (там же).

### 3. Трудность межчеловеческого понимания.

По словам Томаса Нира, эта особенность характерна и для многих неанглицизмов, а также для онемеченных слов, таких как *Prellsack* (air bag) *Hellraumprojektor* (Overheadprojektor), которые могут помешать общению. Ошибка пуристов ВНЯС — смешение семантических и прагматичных аспектов: насколько маловероятно слова могут лгать или быть бесчеловечными, настолько же трудно отдельные слова без контекста можно упрекнуть в том, что они препятствуют пониманию. Во всяком случае, это возможно в определенной коммуникативной ситуации.

К слову, понимание — не единственная цель, когда мы общаемся. Говорящий, например, хочет импонировать другим людям, произвести впечатление образованного человека или шутиwego, а для этого ему нужны слова иностранного происхождения (там же).

### 4. Оскудение немецкого языка.

Томас Нир утверждает, что существование старого и нового в языке — естественное явление. Также много англицизмов вытесняется из немецкого языка. Не представляется возможным доказать, что англицизмы вытесняют немецкие слова. К тому же новые заимствования тоже обогащают язык (там же).

В заключение Нир говорит, что из-за абстрактного бесконтекстного интерпретирования значений слов складывается впечатление, что слова можно заменять другими словами сколько угодно (там же).

Позиция самого главного немецкого языкового общества — Общества немецкого языка (die Gesellschaft für deutsche Sprache), основанного в 1947 г., также довольно толерантна. В манифесте 1999 г. мы читаем: «Англицизмы — не злые бактерии, которые проникают в добрый немецкий язык и делают его больным или вовсе разрушают, а немцы не “колонируются” американцами в языковом отношении. Это зависит от языкового сообщества — от нас, такие слова иностранного происхождения мы оставим в немецком языке. Мы сами несем ответственность за развитие нашего родного языка» [6].

Языковое общество также против закона об охране языка, принятие которого требуют в определенных кругах.

В одной из дискуссий с научным журналистом Дитером Циммером (Dieter Zimmer) Петер Гогенгауз (Peter Hohenhaus), немецкий англист и германист, утверждает, что сегодня влияние английского языка вызывает изменения скорее во вторичной системе языка и не затрагивает исконный код немецкого языка [8]. По словам Гогенгауза, Циммер заблуждается, когда говорит, что немецкий язык — это лишь наполнитель «в сравнении со словами иностранного происхождения в немецких текстах» [7; 8, с. 8]. Совсем наоборот: «В этих стабильных немецких синтаксических рамках, даже включая основной для схемы построения предложения глагол, “заполняются” лишь переменные “пробелы” для имен и прилагательных с, в действительности, англизированным материалом». Всевозрастающее употребление слов иностранного происхождения, как утверждает Гогенгауз, является признаком изменения языка. «Теперь классический признак пуризма — объяснять изменение языка как языковой упадок» (там же). «Языковая система, как и прежде, стабильна, активна и далека от того, чтобы стать гибридом или абсолютно другим языком. В этом отношении на данный момент и в ближайшем обозримом будущем, вопреки все нарастающему беспокойству, нет угрозы для дальнейшего существования немецкого языка» [8, с. 1].

Также Грегор Тусвальднер (Gregor Thuswaldner), (Австрия, США) не согласен с прогнозами о языковом упадке немецкого языка. По мнению Тусвальднера, нельзя согласиться с утверждением, что немцы потеряли интерес к своему родному языку. Он

призывает к «сдержанному отношению, которое не переходит в безразличие, но и не ведет к языковому пуристическому националистическому подъему, как это происходит во Франции» [9, с. 22]. С легкостью можно предсказать, «что еще большое количество англицизмов войдет в немецкий язык. Тем не менее нет причины поддаваться пессимистическому настроению в отношении языка. Немецкий язык будет существовать и дальше» (там же).

Герхард Штикель (Gerhard Stickel), в то время еще директор Института Немецкого языка в Мангейме, видит, правда, необходимость противостояния экспансии английского языка, но ни в коем случае не с помощью Закона о защите языка. Штикель настаивает на деятельности, направленной на воспитание и рассмотрение языка [10, с. 8].

Также Петер Жлобински (Peter Schlobinski), лингвист из Ганновера, относится к употреблению англицизмов скорее сдержанно. По его мнению, тезис о том, что это приводит к «перенасыщению» словами иностранного происхождения, особенно англицизмами, является предрассудком. При этом с 1945 г. около 3500 английских слов было принято в немецкую общую лексику. Он утверждает, что много англицизмов, которых называют как будто излишними, — это термины (компьютерная лексика, экономические науки) или слова, встречающиеся нам какое-то время в рекламе, моде, поп-музыке, чтобы потом также беззвучно и незаметно исчезнуть... [11]. В дальнейшем Жлобински пишет: «Английские и французские модные слова можно считать позитивным, или негативным явлением, английские узкоспециальные термины на бирже уместными, или нет, говорить *Fahrkarte* вместо *Ticket* и *Droschke* вместо *Taxi*. Некоторые критикуют словарные оболочки «пластиковые» слова, поддерживают немецкий как национальный язык, говорят политически корректно и избегают вульгаризмов. Все это позволено каждому. Но немецкий язык развивают без каких-либо законов о чистоте языка и языково-диктаторских списков слов иностранного происхождения, от которых нужно избавиться. Понятие «язык» в общественном понимании является «важным элементом демократии» именно для немецкого языка и должен оставаться для совершеннолетних граждан таким языком, который они используют в своем понимании» (там же).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проблема, оставаться или не оставаться заимствованиям в немецком языке, остается актуальной и сегодня. В значительной степени предметом разногласий стали многочисленные заимствования последнего времени из английского языка. Лингвистами ставится вопрос о необходимости принятия мер по сохранению немецкого языка как независимого и самобытного, тесно связанного с культурой немецкого народа [3, 7–9]. При этом вовсе не ставится цель искоренить все англо-американизмы из немецкого языка, поскольку полностью изолировать язык от иноязычных заимствований невозможно. Англо-американские заимствования быстро вступают в акты дальнейшего инновационного процесса: они становятся основой для новых обозначений, образованных путем словосложения, словопроизводства, аббревиацией, происходит образование новых наименований по аналогии. Но англо-американские заимствования в огромном объеме, что сейчас наблюдается в немецком языке, могут, по мнению ряда лингвистов [3; 7–9], стереть языковую и культурную идентичность Германии, поэтому важной задачей является ограничение применения англицизмов, чтобы они не привели к вытеснению, забыванию, к гибридизации немецкого языка. Другие лингвисты считают, что языковая система, как и прежде, стабильна, активна и далека от того, чтобы стать гибридом или абсолютно другим языком, и призывают к «сдержанному отношению, которое не переходит в безразличие, но и не ведет к языковому пуристическому националистическому подъему, как это происходит во Франции»: на данный момент и в ближайшем обозримом будущем, вопреки все нарастающему беспокойству, угрозы для дальнейшего существования немецкого языка нет.

Перспективой для дальнейшего исследования является детальное выяснение причин, не позволивших немецкому слову вытеснить укоренившееся заимствование.

### Список литературы

1. *Verein Deutsche Sprache* Dortmund (1997), 10 000 Mitglieder, dt. Sprache als eigenständige Sprache zu fördern. Vorträge, Artikel, Übersetzungshilfen, Wahl des «Sprachpanscherdes Jahres», Aufrufe

an Medien, Parteien, Firmen. Regionale Arbeitsgruppen, Wiss. Beirat (seit 1999), mangelnde Sprachloyalität, Verlust des Dt. als Wissenschaftssprache, Sprachpreis Hennig-Kaufmann-Stiftung (1999), Schaffung eines «Kulturpreises Deutsche Sprache» (mit Eberhard-Schück-Stiftung).

2. *Schmitz, Heinz-Günter*. Germanistisches Jahrbuch der GUS «Das Wort». – Bonn: Verlag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, 2002. – S. 135–165.

3. *Krömer, Walter*. Modern Talking auf deutsch. Ein populäres Lexikon. – München, 2001. – S. 269.

4. *VDS-Anglizismenliste*. – Paderborn: Hrsg. v. Junker, Gerhard H / VDS-Arbeitskreis Wörterliste, 2004. – 288 S.

5. *Niehr, Thomas*. Anmerkungen zu einer populären Anglizismen-Kritik. Oder: Von der notwendig erfolglos bleibenden Suche nach dem treffenderen deutschen Ausdruck (1), 2002. In: [www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/germ1/mitarbeiter/niehr/anglizismen.html](http://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/germ1/mitarbeiter/niehr/anglizismen.html)

6. *Deutsch und Englisch*. – Dortmund: Verlag der Gesellschaft für deutsche Sprache, 1999. – S. 218.

7. *Zimmer, Dieter E*. Neuanglodeutsch. Über die Pidginisierung der Sprache, in: derselbe, *Deutsch und anders. Die Sprache im Modernisierungsfieber*, Reinbeck bei Hamburg. – Reinbek: Rowohlt Verlag, 1996. – S. 17–85.

8. *Hohenhaus, Peter*. “Neuanglodeutsch”. Zur vermeintlichen Bedrohung des Deutschen durch das Englische, in: *German as a foreign language* 1/2001. – S. 57–87. <http://www.gfl-journal.de>

9. *Thuswaldner, Gregor*. Die Verteidigung der Sprache. Zu Dieter E. Zimmers Kritik an der deutschen Gegenwartssprache. — Wien: In: *Muttersprache*, März 2001. – S. 11–24.

10. *Stickel, Gerhard*. Brief des Direktors des IDS, Prof. Dr. Gerhard Stickel, an den Berliner Innensenator Dr. Eckhart Werthebach vom 29. Januar 2001. Sprachschutzgesetz — Entwicklung der deutschen Sprache, 2001. In: <http://www.ids-mannheim.de/aktuell>

11. *Schlobinski, Peter*. Fremde Wörter. 2003. In: <http://www.mediensprache.net/de/essays>

**Н. Стриженко**

## **АНАТОМИЯ И ФИЗИОЛОГИЯ УСПЕХА**

Имя Теодора Драйзера открывает новую страницу в истории американской литературы XX века. Этому писателю суждено было раздвинуть горизонты американского реалистического искусства, несмотря на все трудности и барьеры, которые возводила на его пути буржуазная Америка.

Важным событием в развитии реалистической литературы США стала «Трилогия желания» Драйзера, состоящая из трех романов: «Финансист», «Титан» и «Стоик».

Рассказывая о карьере главного героя Фрэнка Алджернона Каупервуда, писатель-реалист воспроизводит достаточно точно определенные существенные черты американского капитализма, его стремительного развития после гражданской войны (1861–1865) и перерастания в империализм.

«Трилогия желания» вводит читателя в мир большого бизнеса, раскрывает всю его жестокость и аморальность, обнажает его язвы и пороки. Читатель воочию видит, что скрывается за фасадами роскошных особняков, в глубине фешенебельных кабинетов. Капиталистический делец предстает со страниц романов Драйзера таким, каким он был и остается в настоящей жизни. И портрет этот оказывается неприглядным и отталкивающим.

Одной из главных задач писателя являлось разоблачение самой идеи «американской мечты». Он показал, насколько огромен разрыв в американском обществе между материальными и духовными началами жизни. Именно в Америке забвение духовных ценностей в масштабах всего общества вылилось в форму поклонения успеху, безраздельное подчинение которому превратилось в социальную норму — он стал выступать в качестве основного мерила ценности личности.

Г. Хмара

## СЛОВОТВІРНА НОМІНАЦІЯ: ОСОБЛИВОСТІ НАУКОВОГО ПОТРАКТУВАННЯ

Арсенал номенів української мови активно забезпечується через словотвір, який відображає процеси, що постійно відбуваються в мові. Цієї тези послідовно дотримуються дослідники в галузі номінації і не тільки. Спираючись на власні словотвірні ресурси, а також запозичуючи їх певну частину з інших мов, українська дериваційна система формує великий потенціал для творення різноманітних номінативних одиниць. Відповідно, щоб відмежувати словотвірні явища від несловотвірних і виділити способи словотвірного номінування, необхідно вивчати процеси творення мовних одиниць з огляду на теорію номінації і використовувати при цьому поняття, усталені саме в словотворі (словотвірна похідність, словотвірна мотивованість, словотворчий формант тощо). Відомо, що будь-який номен так чи інакше мотивується іншим – семантично, структурно, асоціативно, символно тощо. Словотвірне номінування передбачає здійснення певних операцій зі змінами формальної будови вихідної одиниці (слова чи словосполучення), відповідно і способи словотвірної номінації – це способи модельні. Саме тільки внаслідок такого моделювання дві одиниці (слова) можна вважати зв'язаними відношеннями похідності (твірно-похідна). Із такого бачення суті словотвірних процесів зрозуміло, що не всі способи словотвору, що традиційно виділяються, є справді словотвірними. До словотвірних номенів не відносимо такі, які постали шляхом лексико-семантичних, морфолого-синтаксичних, аббревіаційних та ін. перетворень (згадані процеси та їх результати потребують свого окремого розгляду).

## ПОВТОР КАК СТИЛИСТИЧЕСКИЙ ПРИЕМ

Под повтором понимается повторение слова, словосочетания или предложения в составе одного высказывания (предложения, сложного синтаксического целого, абзаца) и в более крупных единицах коммуникации, охватывающих ряд высказываний.

Среди повторов выделяются следующие: анафоры (единоначатие) — повтор слов, словосочетаний и целых предложений, которые расположены в начале отрезков речи, эпифоры (концовка) — повторы в конце предложения (абзацев и т. д.), кольцевые повторы — повторяющаяся единица (слово, словосочетание, предложение) находится и в начале и в конце отрывка, образуя своеобразную рамку, анадиплосис (подхват или стык) — композиционная форма повтора, когда слово, которым заканчивается предложение или короткий отрезок речи, повторяется в начале следующего предложения или отрезка речи, многопадежность, или полиптотон — повтор слова в одном и том же значении, но в разных падежах, «обыгрывание» многозначности, или дистинкция — повторение одного и того же слова в разных значениях, тавтология — определение дублирует определяемое, амплификация перечисление близких по значению элементов, антитеза — вслед за каким-либо словом следует другое, противоположное по значению.

К своеобразным видам повторов относятся синонимический повтор, синтаксический повтор, повторы, основанные на многозначности, корневой повтор.

В стиле художественной речи и в ораторском стиле одни виды повторов выступают в соединении с другими видами повторов и с другими стилистическими приемами.

Функциями повторов являются: функция усиления, нарастания, связующая, объединяющая, функция выражения многократности или длительности действия, функция смягчения резкости перехода от одного плана высказывания к другому, функция ритмическая.

## Содержание

<i>Гараев А.</i> Идентичность и профессиональная социализация студентов .....	15
<i>Недогонов Д.</i> Профессиональное обучение безработных в производственных организациях Украины .....	17
<i>Сомова О.</i> Методичні основи оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств за вартісними показниками .....	20
<i>Александрова О.</i> Процес розвитку творчої особистості студента .....	24
<i>Гога Н.</i> Роль социально-психологического тренинга в формировании представлений студентов о жизненном пути .....	25
<i>Дыбина А.</i> Образование женщины: экскурс в историю .....	27
<i>Здоровікова А.</i> Входження освіти України у світовий освітній простір як реалізація національних інтересів .....	32
<i>Карпенко М.</i> Роль студенческого самоуправления в высшей школе .....	37
<i>Кисленко Л.</i> Технологии внутрикорпоративных ПР в высшем учебном заведении .....	42
<i>Корниенко И.</i> Проблемы профессионально-информационного обеспечения абитуриентов вузов отрасли физической культуры и спорта .....	46
<i>Кошкарєва Н.</i> Особенности подготовки спортивных команд в условиях вуза .....	51
<i>Красуля А.</i> Распределение нагрузки занятий по физическому воспитанию в вузе в недельном микроцикле .....	52
<i>Мазурика Ю.</i> Роль образовательной деятельности архиепископа Николая (Касаткина) в становлении и развитии Японской православной церкви .....	53
<i>Мацкевич Л.</i> Диалог культур .....	59
<i>Милославская Е.</i> Практический интеллект и социальная компетентность как факторы успешности будущего специалиста .....	61

<i>Назарко О.</i> Сучасне учительство України: проблеми і перспективи розвитку .....	63
<i>Новикова О.</i> Особенности мотивации трудовой деятельности в группах работающих и неработающих студентов .....	69
<i>Рябко А.</i> Образование и воспитание в античных городах-государствах Северного Причерноморья: итоги и перспективы изучения .....	72
<i>Сахненко О.</i> Инвестиции в образование как фактор роста конкурентоспособности современного бизнеса .....	75
<i>Черновол А.</i> Необходимость развития черлиденга в высшей школе .....	80
<i>Шевченко Н.</i> Высшее образование как ресурс социальной мобильности молодежи .....	82
<i>Шинкарева В.</i> Драматургия массовых зрелищ для детей младшего школьного возраста и ее составляющие .....	84
<i>Sven-Olof Collin, Elin Smith.</i> The Relationship Between Grade and University Prestige - Reflections from a University College .....	85
<i>Верлинский А.</i> Построение моделей при принятии управленческих решений в сфере налогового планирования деятельности предприятий .....	86
<i>Гонца О.</i> Моделирование управления денежными потоками в условиях нестабильности внешней среды .....	91
<i>Дурандіна О.</i> Аналіз участі держави в інвестиційних процесах економіки України .....	96
<i>Сімейко Г.</i> Інноваційна стратегія забезпечення інтелектуальної складової конкурентоспроможності в умовах глобалізації .....	100
<i>Чернолясов Р.</i> Категория национально-государственной идентичности: определение, структурные элементы, тенденции развития .....	106
<i>Бутенко А.</i> Неклассические теории мотивации: возможности применения в психологических исследованиях .....	113
<i>Муратова И.</i> Феномен лидерства: личностные факторы, влияющие на эффективность лидера .....	118

<i>Твердохвалова Ю.</i> Особенности стилей управления представителей различных профессионально-статусных групп .....	122
<i>Вишневский О.</i> Легитимность власти как фактор социальной интеграции общества .....	126
<i>Timurs Umans.</i> Models in Demographic Diversity Research in Teams: In search for Cultural Diversity Implications for Top Management Teams .....	127
<i>Дюмез И.</i> О франкофонии в период глобализации .....	128
<i>Закриничная Н.</i> Языковая выразительность научной речи ...	130
<i>Плугин Ю.</i> Проблема сохранения немецкого языка: отношение к заимствованным словам в Германии на рубеже XX – XXI веков .....	132
<i>Стриженко Н.</i> Анатомия и физиология успеха .....	141
<i>Хмара Г.</i> Словотвірна номінація: особливості наукового потрактування .....	142
<i>Шмакова Л.</i> Повтор как стилистический прием .....	143

*Научное издание*

**День науки в НУА**

**МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ  
ХАРЬКОВЩИНЫ-2008**

**ПРОГРАММА И МАТЕРИАЛЫ  
КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

19 апреля 2008 года

Ответственная за выпуск *Л. В. Шелудько*  
Редакторы: *Л. А. Кармаза, Л. Ю. Воликова*  
Компьютерная верстка *И. С. Кордюк*

Подписано в печать 17.04.2008. Формат 60×84/16.  
Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».  
Усл. печ. л. 8,60. Уч.-изд. л. 8,70. Тираж 300 экз.

Издательство  
Народной украинской академии  
Свидетельство № 1153 от 16.12.2002.

Украина, 61000, Харьков, ГСП, ул. Лермонтовская, 27.

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**