

МЭБИК: 30 лет атмосферы успеха!

Министерство образования и науки Курской области
Комитет по труду и занятости населения Курской области
Общественная палата Курской области
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
УО «Институт предпринимательской деятельности», г. Минск, Беларусь
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г. Донецк, Россия
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
им. М.И.Туган-Барановского», г. Донецк, Россия
ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления»
Союз «Торгово-промышленная палата Курской области»
АНО «Центр «Мой бизнес» Курской области»
Курское региональное отделение общероссийской общественно-государственной
организации «Союз женщин России»
Курская региональная общественная организация «Знание»



XXIII Международная научно-практическая конференция ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Сборник материалов конференции

г. Курск, ул. Радищева, 35, МЭБИК – Дом знаний
11-12 апреля 2024 года

Министерство образования и науки Курской области
Комитет по труду и занятости населения Курской области
Общественная палата Курской области
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
УО «Институт предпринимательской деятельности», г. Минск, Беларусь
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г. Донецк, Россия
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
им. М.И.Туган-Барановского», г. Донецк, Россия
ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления»
Союз «Торгово-промышленная палата Курской области»
АНО «Центр «Мой бизнес» Курской области»
Курское региональное отделение общероссийской общественно-государственной
организации «Союз женщин России»
Курская региональная общественная организация «Знание»

XXIII Международная научно-практическая конференция

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КОМПЕТЕНЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Сборник материалов конференции

г. Курск, ул. Радищева, 35, МЭБИК – Дом знаний
11-12 апреля 2024 года

П 84 Профессиональные и надпрофессиональные компетенции как фактор устойчивого социально-экономического развития. Материалы XXIII Международной научно-практической конференции, 11-12 апреля 2024 года. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2024. – 82 с.

Настоящее издание представляет итоги XXIII Международной научно-практической конференции, состоявшейся 11-12 апреля 2024 года в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса.

В конференции приняли участие более 150 человек – преподаватели и студенты вузов, техникумов, колледжей города Курска, руководители, преподаватели, студенты вузов-партнеров из г.Минска (Республика Беларусь), г. Донецка, представители молодежных организаций, клубов, предприниматели, представители министерств и комитетов Администрации Курской области, лидеры общественных организаций и члены Общественной палаты Курской области.

На страницах издания размещены приветствия, тезисы докладов, статьи участников конференции.

© ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,
г.Курск, Россия, 2024

ISBN 978-5-93911-114-0

СОДЕРЖАНИЕ

Приветствия

Цыбовский В.Л.	Ректор УО «Институт предпринимательской деятельности», к.пед.н., доцент, г.Минск, Беларусь	5
Окороков В.М.	Ректор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», Председатель Правления Курской региональной общественной организации «Знание», к.э.н, доцент, г.Курск, Россия	6

Выступления участников секций конференции

Еськова Н.А.	Реализация муниципальных программ: опыт города Рыльска Курской области	9
Ильинова О.В., Кризская Т.В.	Формирование надпрофессиональных компетенций у предпринимателей через региональные образовательные проекты	21
Кликунов Н.Д.	Концепция надпрофессиональных компетенций применительно к Атласу новых профессий	23
Лепина Т.Г.	Гибкие навыки в профессиональной деятельности юриста	26
Мартынова Ж.В.	Формирование профессиональных компетенций обучающихся с учетом потребностей цифровой экономики в ходе реализации федерального проекта «Профессионалитет»	28
Масюк О.В., Федорова Е.И.	Управление развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании	33
Мойсеенок О.В.	Поддержка людей с ограниченными возможностями как инструмент реализации социальной политики государства	35
Некрасова Л.В.	Навыки и компетенции для новых профессий в сфере финансов	39
Окороков А.В.	Опыт Научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма» в приращении надпрофессиональных знаний и навыков	41

Панищев А.Л.	Советская мультипликация и её духовно-нравственный потенциал в современной российской педагогике	50
Рашидова И.А., Олейникова Д.Г., Клименко К.В.	Основные тенденции развития рынка образовательных услуг в Российской Федерации	53
Рустамов Д.М.	Проблемы управления кадровым потенциалом промышленных предприятий	60
Спринчак А.И.	Технократическая и социокультурная компоненты в формировании компетентностного потенциала выпускников российских и белорусских вузов: поиск «золотой середины»	69
Тертова В.М.	Некоммерческие организации и создание благоприятной городской среды	73
Рекомендации участников конференции		77

Приветствия

Цыбовский Виктор Леонидович,

ректор УО «Институт предпринимательской деятельности», к.пед.н., доцент,
г.Минск, Республика Беларусь

Выступление онлайн на пленарном заседании XXIII Международной научно-практической конференции «Профессиональные и надпрофессиональные компетенции как фактор устойчивого социально-экономического развития», посвященной 30-летию Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 11 апреля 2024 года

Уважаемые коллеги, друзья, участники и гости конференции!

От имени коллектива Института предпринимательской деятельности позвольте поприветствовать организаторов, участников XXIII Международной научно-практической конференции, посвящённой профессиональным компетенциям как основному фактору устойчивого социально-экономического развития.

Позвольте также выразить глубокую искреннюю признательность руководству Курского института менеджмента экономики бизнеса – Галине Павловне и Владимиру Михайловичу за долгую плодотворную совместную работу, в том числе и в научной плоскости.

Надеюсь, что проведение данной конференции позволит нам понять основные пути подготовки специалистов в области экономики для современного мира, наладить более тесный контакт в подготовке различных направлений исследований и решить многие вопросы, которые касаются социально-экономической ситуации.

Сегодня конференция начинает свою работу, уверен, пройдёт продуктивно, и думаю, что обсуждая данные пути развития экономики и подготовки специалистов, мы найдём много точек соприкосновения и ещё более тесные пути нашего сотрудничества.

Желаю всем участникам конференции успешной творческой работы, интересных дискуссий и хороших результатов!

Окороков Владимир Михайлович – ректор Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, член экспертного Совета по вопросам образования и науки Курской областной Думы, член Экспертного Совета при Комитете Государственной Думы по науке и высшему образованию по вопросам негосударственного сектора образования и государственно-частному партнерству, развитию информационных технологий в сфере образования и науки, Председатель Правления Курской региональной общественной организации «Знание», к.э.н, доцент, г.Курск, Россия

Выступление на открытии пленарного заседания XXIII Международной научно-практической конференции «Профессиональные и надпрофессиональные компетенции как фактор устойчивого социально-экономического развития», посвященной 30-летию Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 11 апреля 2024 года

Уважаемые почетные гости, дорогие коллеги, студенты, друзья!

По поручению Ученого Совета Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, от имени учредителей конференции сердечно приветствую вас, передаю пожелания успехов и здоровья!

С особым уважением, самыми теплыми пожеланиями благоденствия обращаемся к партнерским вузам – Донецкой академии управления и государственной службы, Донецкому национальному университету экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. Наше партнерство сложилось несколько лет назад. Оно, по-настоящему, деловое и дружеское. Спасибо, дорогие донецкие коллеги за то, что сегодня мы вместе в Курске!

Как всегда, вместе с нами Минский институт предпринимательской деятельности, Республика Беларусь. Сотрудничаем второй десяток лет, гордимся нашей дружбой и реальной поддержкой друг друга в учебном процессе. Спасибо, дорогие белорусские друзья!

Хочу поблагодарить партнерские организации из России, руководители которых участвуют в конференции. Представляю Марата Мухтаровича Камалова – город Уфа, Республика Башкортостан, Владимира Михайловича Суровцева – город Красноярск. Приветствуем вас, дорогие друзья, очень рады встрече!

В работе конференции принимает участие заместитель министра образования и науки Курской области Александр Николаевич Кабан. Спасибо Вам, Александр Николаевич, Министерству образования и науки региона за поддержку инициатив и проектов, которые реализуются в нашем вузе.

Соруководителем одной из секций конференции является председатель комитета по труду и занятости населения Курской области Елена Валентиновна Кулагина. Сотрудничество с комитетом многолетнее, созидательное, ответственное с обеих сторон. Радует таким добротным отношениям и благодарим Вас, Елена Валентиновна.

В наступившем году Курская область отмечает несколько важных юбилейных дат. В частности, это 90-летие со дня образования региона, 200-летие Курской Коренской ярмарки, 105-летие со дня рождения военного писателя, нашего земляка Константина Дмитриевича Воробьева.

Для Курского института менеджмента, экономики и бизнеса 2024 год – это год 30-летия создания вуза.

Ученый Совет МЭБИК принял решение ознаменовать юбилейную дату организацией ряда важных публичных мероприятий, включая сегодняшнюю научно-практическую конференцию.

В феврале, в содружестве с Курским государственным архивом, открылись Первые студенческие чтения. Еще две встречи планируются на сентябрь и ноябрь текущего года.

Мы увидели, что Студенческие чтения – полезная и важная часть саморазвития, приращения новыми знаниями. Это хорошие возможности для знакомства, установления дружеских контактов между участниками Чтений, каковыми являются студенты курских вузов и старшеклассники ряда школ.

Вместе со Штабом Общественной поддержки Курской области организовали Студенческий дискуссионный Клуб «ЭКОНО», членами которого являются представители юношества, интересующиеся перспективами развития экономики региона, России и мира. Для будущих молодых специалистов это важная часть профессионального и надпрофессионального роста, основы которой формируются заранее, в том числе, участием в клубной деятельности.

Несколько дней назад, также в рамках юбилейной даты 30-летия МЭБИК, в Школе гражданской активности мы принимали большую группу предпринимательниц Центрального федерального округа. Их обучение ведется совместно с Союзом женщин России на протяжении пяти лет. За это время свыше 400 представительниц малого и среднего бизнеса повысили свою квалификацию. По отзывам слушательниц, образовательная программа «Эффективное управление малым предприятием» возвышает их над профессией, дает лучшее понимание применению в сложной сфере бизнеса таких практических навыков как аналитическое и критическое мышление, коммуникативность и личная эффективность предпринимателя.

В сентябре планируем собраться вместе с выпускниками и студентами, друзьями МЭБИК, чтобы утвердить новые перспективные направления развития.

В целом, в России сейчас идет напряженная работа по переосмыслению практически всех макроэкономических аргументов, их влияния на рынки и банки, компании и население. По сути, это можно отнести к категории научной революции, научных преобразований, свидетелями и участниками которых мы являемся.

Меняется характер исследуемых вопросов, вводится новый концептуальный аппарат, появляются новые отрасли и направления экономики, связанные с усилением научно-технического прогресса, искусственного интеллекта. Уже никто не удивляется использованию термина «умный город».

Все это значит, что формирование профессионала и его надпрофессиональных навыков начинается намного раньше до поступления на учебу в вуз или колледж.

Этому, коллеги, вы посвятили сегодня часть времени, участвуя в секциях конференции.

Замечу, что конференция, по факту, началась с того момента, как МЭБИК получил поддержку Фонда Президентских грантов на реализацию проекта «Над профессией - стань лучшим!».

Вместе с командами донецких вузов, партнеров по проекту, активно ведется разработка образовательного акселератора «Формирование надпрофессиональных компетенций у студентов», готовится учебно-методическое пособие по четырем направлениям акселератора.

И, что немало важно: команда проекта, продолжая тему формирования надпрофессиональных компетенций, внесла предложение о создании консорциума деловых вузов России.

Вас, уважаемые участники конференции, ваши учебные заведения, органы управления образованием, предприятия, представителей бизнеса приглашаем присоединиться к деятельности нового общественного формирования.

Уверен, что в Резолюции конференции найдут отражение все важные предложения, разработанные участниками секций и командой проекта.

Дорогие друзья, коллеги, будем рады видеть вас в Доме знаний всегда.

Как слушателей лингвистического центра.

Как зрителей и почитателей таланта актеров молодежного театра "ЗД" (Думай, Действуй, Добивайся).

Мы постоянно предлагаем интересные, актуальные программы для школьников в качестве дополнительного образования.

Как будущие специалисты, вы получите в Доме знаний первую управленческую практику.

Любая деятельность в нашем Доме – это формирование особой атмосферы, которую студенты однажды назвали атмосферой успеха. Она сопровождает молодых людей, преподавателей и сотрудников на протяжении 30 лет образовательной деятельности Курского института менеджмента, экономики и бизнеса.

Благодарим вас за активное участие в конференции.

Надеемся на новые встречи!

Еськова Наталья Анатольевна – проректор по учебной работе ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.геогр.н., доцент, г. Курск, Россия, e-mail: eskova@mebik.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ: ОПЫТ ГОРОДА РЫЛЬСКА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье указаны основные механизмы реализации муниципальных программ на муниципальном уровне. Проанализирован опыт города Рыльска.

Ключевые слова: социальная сфера, муниципальные программы, социальная политика, муниципальная политика, социальный бюджет, программный бюджет.

В настоящее время муниципальные целевые программы являются не только одним из инструментов управления инвестициями в социально-экономическое развитие муниципальных образований, но и средством реализации конкретной политики. Внедрение устойчивой системы оценки позволяет муниципалитетам обеспечить преемственность своей социально-экономической политики, сделать оценку стандартной, неотъемлемой процедурой в рамках муниципального управления.

Основой реализации полномочий органов местного самоуправления в экономической и социальной сферах города Рыльска Курской области является бюджет.

Бюджет муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области является дотационным, доля налоговых и неналоговых доходов бюджета в общем объеме доходов (в среднем за последние три года) составляет менее 80 %.

Из областного бюджета и бюджета муниципального района «Рыльский район Курской области» местному бюджету ежегодно предоставляется финансовая помощь в виде дотаций и субсидий на исполнение собственных полномочий органов местного самоуправления и на обеспечение сбалансированности местного бюджета.

Доля средств финансовой помощи из областного и районного бюджетов в общем объеме доходов бюджета поселения (в среднем за последние три года) составляет 20 %. В 2022 г. безвозмездные поступления составили почти 209 млн. рублей из федерального бюджета на благоустройство города.

Таблица 1 – Основные характеристики местного бюджета г. Рыльска за 2018-2023 годы, тыс. рублей [6]

	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (план)
Доходы – всего	59 766,1	63 639,1	81 055,0	65 283,5	274 962	72 280
из них:						
налоговые и неналоговые	53 017,617	53 761,764	49 515,7	41 576,2	66 415	57 093
безвозмездные поступления	6 748,434	9 877,336	31 539,3	23 707,3	208 548	15 187
Расходы - всего	63 061,2	68 792,0	85 875,3	69 932,5	274 517	75 034
Дефицит	- 3 295,1	- 5 152,9	- 4 820,3	- 4649,0	444,8	-2754

Местный бюджет исполнен за 2022 год по доходам в сумме 274 962 587,04 рублей, по расходам в сумме 274 517 831,30 рублей, профицитом бюджета на 1 января 2023 года в сумме 444 755,74 рублей.

Основные характеристики бюджета муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области (далее по тексту - местный бюджет) на 2023 год: прогнозируемый общий объем доходов местного бюджета в сумме 72 280 230 рублей; общий объем расходов местного бюджета в сумме 75 034 110 рублей; прогнозируемый дефицит местного бюджета в сумме 2 753 880 рублей.

Реализация принципа формирования местного бюджета на основе муниципальных программ обеспечивает взаимосвязь процесса исполнения бюджета с достижением поставленных целей и запланированных результатов социально-экономического развития муниципального образования, повышает обоснованность бюджетных расходов на этапе их формирования и, в конечном счете, повышает эффективность бюджетных расходов [6].

81,6 % бюджета сформировано программно-целевым методом и за 2018-2022 год реализованы муниципальные программы:

1. Социальная поддержка граждан в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
2. Обеспечение доступным и комфортным жильем, коммунальными услугами граждан в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
3. Профилактика преступлений и иных правонарушений в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
4. Развитие субъектов малого и среднего предпринимательств, а в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
5. Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
6. Управление муниципальным имуществом муниципального образования «Город Рыльск» Рыльского района Курской области.
7. Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.
8. Экология и чистая вода в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.

9. Развитие транспортной системы, обеспечение перевозки пассажиров и безопасности дорожного движения в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
10. Развитие культуры в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
11. Повышение эффективности работы с молодежью, организация отдыха и оздоровления детей, молодежи, развитие физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
12. Реализация политики в сфере печати и массовой информации в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
13. Сохранение и развитие архивного дела в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области.
14. Формирование современной городской среды в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области [6].

Степень выполнения мероприятий программ представлена за 2020-2023 гг. в таблице 2.

Таблица 2 – Степень выполнения мероприятий программ [1-5]

Наименование программ	2020	2021	2022	2023
1. Социальная поддержка граждан в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
2. Обеспечение доступным и комфортным жильем, коммунальными услугами граждан в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
3. Профилактика преступлений и иных правонарушений в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
4. Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
5. Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
6. Управление муниципальным имуществом и земельными ресурсами муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
7. Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах	100	100	100	100
8. Экология и чистая вода в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
9. Развитие транспортной системы, обеспечение перевозки пассажиров и безопасности дорожного движения в	100	100	100	100

муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области				
10. Развитие культуры в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
11. Повышение эффективности работы с молодежью, организация отдыха и оздоровления детей, молодежи, развитие физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
12. Реализация политики в сфере печати и массовой информации в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
13. Муниципальная программа комплексного развития систем коммунальной инфраструктуры муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области	Не плани-ровано	Не плани-ровано	Не плани-ровано	Не плани-ровано
14. Энергосбережение и повышение энергетической эффективности муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области	Не плани-ровано	100	100	100
15. Сохранение и развитие архивного дела в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
16. Формирование современной городской среды в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области	100	100	100	100
17. Программа комплексного развития социальной инфраструктуры муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области на период 2017 – 2021 годы и на перспективу до 2027 года	нет данных о реализации			
18. Программа комплексного развития систем транспортной инфраструктуры муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области на период 2017 – 2021 годы и на перспективу до 2026 года	нет данных о реализации			

Почти все муниципальные программы имеют 100% степень исполнения, однако по индикаторам есть программы с 60-90% исполнением. Например, программа 5 «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области на 2019-2023 годы» в 2020, 2021 гг. А финансирование по 3 программам (13,17,18 из списка в таблице выше) вообще не предусмотрено.

Отметим, что степень выполнения индикаторов муниципальной программы «Экология и чистая вода в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района» в 2023 году составила также 0%: значение целевого индикатора «Количество разработанной проектно-сметной документации на модернизацию,

реконструкцию объектов водоснабжения» - 1 шт. Однако, в связи с продолжительным периодом согласования ЗСО группового водозабора «Трошино» с гослесфондом подрядная организация не выполнила работы по разработке ПСД в срок. Работы будут выполнены в 2024 году. В 2023 году были оказаны услуги по телеинспекции водозаборных скважин группового водозабора «Трошино». Ответственным исполнителем изменения в муниципальную программу в 2023 году не вносились. Эффективность реализации программы оценивается как низкая.

Как отмечалось выше, к реализации в 2021-2023 году приняты обновленные программы, в том числе социальной направленности:

1. «Развитие культуры в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области» (2021-2026 годы)».
2. «Обеспечение доступным и комфортным жильем, коммунальными услугами граждан в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области на 2021-2026 годы».
3. «Социальная поддержка граждан в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области на 2021-2026 годы».
4. «Профилактика преступлений и иных правонарушений в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области на 2024-2029 годы».
5. «Повышение эффективности работы с молодежью, организация отдыха и оздоровления детей, молодежи, развитие физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Рыльск» Рыльского района Курской области» (2024-2029 годы)» [6].

Реализация программ в социальной сфере позволяет улучшать показатели социальной инфраструктуры, при этом не удается решить проблемы демографические.

Демографическая ситуация характеризуется продолжающимся процессом убыли населения, связанной с превышением смертности над рождаемостью.

С начала года число родившихся составило - 96 человек, число умерших – 184 человека.

Демографическая ситуация до 2017 года характеризовалась тенденцией к повышению численности населения, связанной с уменьшением смертности и миграционным приростом населения, а с 2018 года наблюдается убыль населения (см. рис. 1).

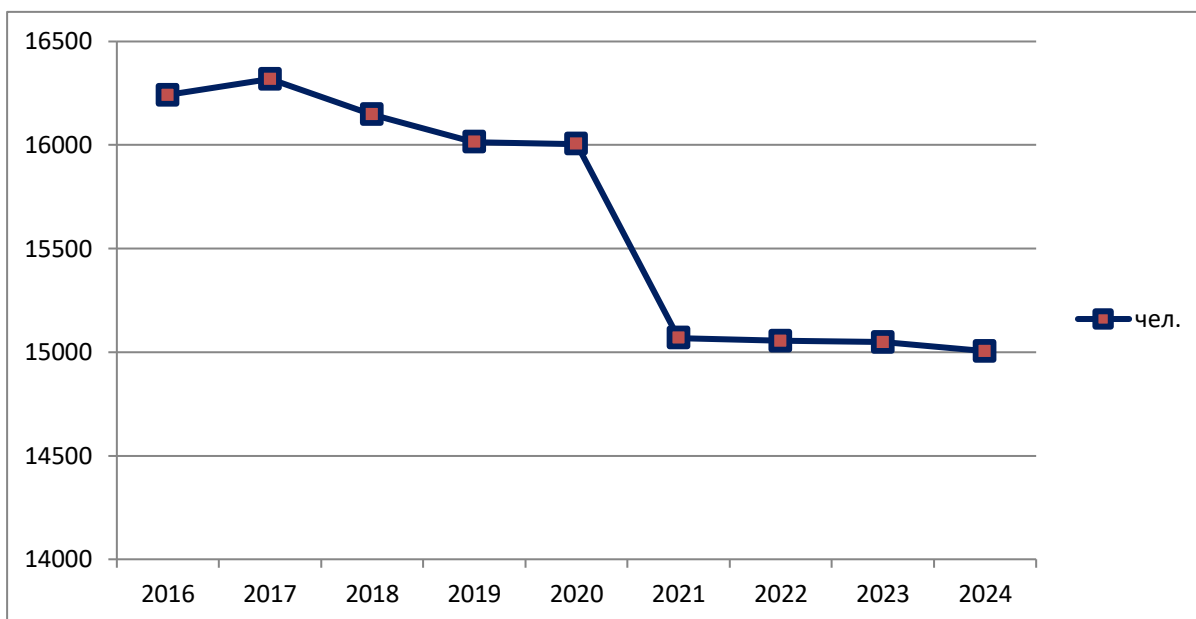


Рисунок 1 – Динамика численности населения города Рыльска в 2015 – 2023 гг., чел, на 1 января [6]

Таблица 3 – Динамика численности населения города Рыльска в 2015 – 2023 гг., чел, на 1 января [6]

Годы	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
чел.	16242	16319	16147	16014	16005	15069	15054	15049	15005

Возрастной состав населения муниципального образования «Город Рыльск» состоит из лиц 18-50 лет (43%) (см. рис. 2).

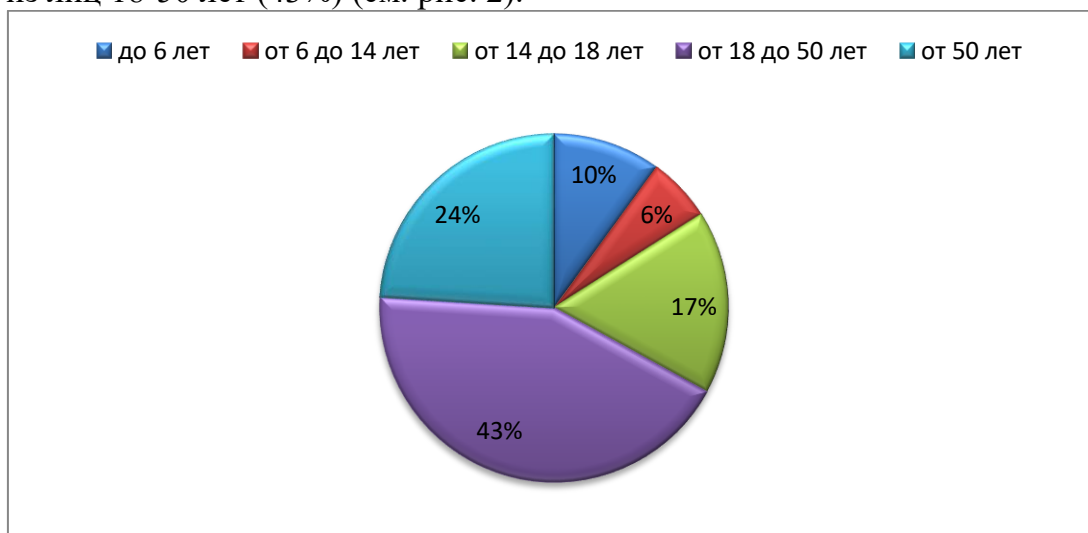


Рисунок 2 – Возрастная структура населения муниципального образования «Город Рыльск» (%) [6]

В целях поддержания должного уровня жизни социально уязвимых категорий граждан г. Рыльска в последние годы принят ряд нормативно-правовых актов, направленных на социальную поддержку ветеранов Великой Отечественной войны, инвалидов, многодетных и малообеспеченных семей и других слаботзащищенных категорий населения.

Ежегодно предусматриваются средства на оказание материальной помощи на ремонт жилья ветеранам ВОВ на сумму 60 тыс. рублей. А также для оказания адресной социальной помощи гражданам на общую сумму 100-150 тыс. рублей.

Социальная сфера, как инфраструктурная отрасль, обеспечивает базовые условия жизнедеятельности и развития поселения в целом. Обеспеченность населения города Рыльска объектами социальной инфраструктуры составляет 100%.

На территории муниципального образования «город Рыльск» размещены следующие объекты социальной инфраструктуры: четыре общеобразовательные школы, пять детских садов, центральная районная больница, дом детского и юношеского творчества, спортивная школа, пять аптечных пунктов, межпоселенческая библиотека, детская библиотека, дом культуры, современный кинотеатр, отделение связи, пожарная часть, заканчивается строительство физкультурно-оздоровительного комплекса [6].

Система культурно-бытового и социального обслуживания муниципального образования «город Рыльск» Курской области формируется с учетом следующих факторов: сложившихся коммуникационных связей, экономического и социально-культурного потенциала, особенностей системы расселения, уровня развития транспортной сети.

Результаты анализа свидетельствуют о том, что в целом обеспеченность города учреждениями социального и культурно-бытового обслуживания в целом соответствует градостроительным нормативам. Вместе с тем, значительная часть объектов обслуживания характеризуются низким техническим состоянием зданий, не отвечающих современным требованиям и нуждаются в замене.

Образовательная система – совокупность образовательных учреждений, призванных удовлетворить запросы жителей в образовательных услугах и качественном специальном образовании.

Обеспеченность населения города Рыльска услугами дошкольных образовательных учреждений составляет 100 %.

В соответствии с нормами обеспеченности населения услугами детских дошкольных учреждений, общая проектная мощность ДДУ города должна составлять 696 мест. Таким образом, в городе существует потребность в строительстве ДДУ общей проектной мощностью 106 мест.

Наполняемость школ в муниципальном образовании составляет 100 %.

В настоящее время в городе функционирует три среднеобразовательные и одна основная общеобразовательная школа общей проектной мощностью 2450 мест, фактически школы посещают 1618 учеников.

Таблица 4 – Перечень объектов дошкольного образования с указанием основных характеристик, г. Рыльск [6]

Наименование объекта	Этажность	Площадь застройки, кв.м.	Площадь общая, кв.м.	Мощность проектная, мест	Мощность фактическая, чел.	Кол-во смен	Год ввода
МДОУ «Детский сад № 1 «Ладушки»	2	234,4	385,3	60	55	2	1917
МДОУ «Детский сад № 2 «Боровичок»	2	1500	6170	160	65	2	1987
МДОУ «Детский сад № 3 «Соловушка»	2	1024	8500	105	147	2	1967
МДОУ «Детский сад №4 «Калинка»	1	339	1876	55	96	2	1917
МДОУ «Детский сад № 5 «Солнышко»	2	1697	5600	155	172	2	1974 Пр. 1991
МДОУ «Детский сад № 6 «Светлячок»	2	717	4500	55	98	2	1917
ИТОГО		5511	27031	590	633		

Таблица 5 – Характеристика объектов образования с указанием основных характеристик, г. Рыльск [6]

Наименование объекта	Этажность	Площадь застройки, кв.м.	Площадь общая, кв.м.	Мощность проектная, мест	Мощность фактическая, чел.	Кол-во, смен	Год ввода
МОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа №1»	2	12400	16800	800	496	1	1962
МОУ «Рыльская основная общеобразовательная школа №2»	1	1242	9000	200	145	1	1959
МОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа №4»	3	2285	11900	850	795	1	1967
МОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа №5»	2	2415	4245	600	182	1	1970
ИТОГО				2450	1618		

В соответствии с нормами обеспеченности населения услугами общеобразовательных учреждений, общая проектная мощность школ города должна составлять 1829 мест. Таким образом, потребность города в услугах общеобразовательных учреждений обеспечена на 100%.

Учреждения дополнительного образования представлены следующими объектами:

- МБОУДО «Рыльский детский дом творчества»;
- МБОУДО «Рыльская детская школа искусств»;
- МБОУДО «Рыльская детско-юношеская спортивная школа».

Обеспеченность населения города Рыльска услугами учреждений дополнительного образования соответствует нормативу (10% от числа школьников).

Учреждения среднего профессионального образования Рыльска готовят специалистов для обслуживания авиации, сельского хозяйства, образования, медицины, общепита и сферы услуг. Этот вид учреждений, обслуживая как население Рыльска, так и иногородних граждан, выполняет двойную функцию. Основную – подготовку квалифицированных кадров, и косвенную – привлекает в город для учебы и работы молодые квалифицированные кадры, способствуя повышению численности населения.

Среднее профессиональное образование осуществляют:

1) Рыльский авиационный технический колледж - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА);

2) ОБПОУ «Областной многопрофильный колледж имени Даниила Гранина»;

3) Рыльский филиал областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский базовый медицинский колледж».

Главной целью отрасли культуры на территории города Рыльска является реализация государственной культурной политики, обеспечивающей свободный доступ граждан к культурным ценностям, свободу творчества и участия в культурной жизни.

В настоящее время в городе Рыльске функционируют следующие учреждения культуры:

- МБУ «Дом культуры» г. Рыльска на 600 мест;
- Городская библиотека;
- МБУ «Межпоселенческая библиотека»;
- Центральная детская библиотека;
- ЦКД «Сейм»;
- ОГУЧ «Рыльский краеведческий музей».

К недостаткам системы учреждений культуры относится недостаточное количество клубов (2 объекта на город), призванных организовать досуг населения, особенно молодежи [6].

Таблица 6 – Перечень объектов культуры г.Рыльска [4,5]

№ п/п	Наименование учреждения	Ед. измер.	Факт. мощность	Кол-во объектов
1	Помещения для культурно-массовой работы	м ²	-	-
2	Танцевальные залы (дискотеки)	мест	-	-
3	Клубы	мест	900	2
4	Музеи			1
5	Концертные залы	мест	-	-
6	Кинотеатры	мест	-	1
7	Библиотеки	тыс. экземпляров	136,6	3

Обеспеченность населения учреждениями культуры соответствует нормативным рекомендациям СП 42.13330.2011.

Таблица 7 – Спортивные сооружения г. Рыльска [7]

№ п/п	Наименования	Ед.изм.	Величина
1	Спортивный зал МБОУ ДО «Рыльская детско-юношеская спортивная школа»	кв.м	800
2	Спортивный зал МБУ «Центр ФК и спорта» г.Рыльска	кв.м	600
3	Спортивный зал авиаколледжа	кв.м	400
4	Спортивный зал аграрного колледжа	кв.м	400
5	Спортивный зал медицинского училища	кв.м	400
6	Спортивный зал педагогического училища	кв.м	400
7	Спортивный зал РСОШ №4	кв.м	300
8	Спортивный зал РСОШ №5	кв.м	300
9	Спортивный зал РСОШ №1	кв.м	400
	Итого:		4000

Потенциал развития спортивного комплекса на территории города Рыльска сравнительно высок.

Развитию спорта в городе традиционно уделяется большое внимание. Высокий спортивный имидж Рыльска подтверждается проведением большого количества спортивно-массовых мероприятий [6].

Состав, емкость и размещение объектов спорта способствуют поддержке высокого имиджа города в «большом» спорте и подготовке молодых спортсменов.

Таблица 8 – Обеспеченность спортивными сооружениями г. Рыльска [6]

Наименование	Ед. изм.	Город в целом
1. Спортивные залы	м ² площ. пола	4000
1.1. Обеспеченность спортивными залами	м ² /тыс. жителей	235,19
2. Спортивные школы	учащихся	242
2.1. Обеспеченность спортивными школами, % от кол-ва учащихся	%	161,8
ФОК	%	150%

В Рыльске Курской области в 2019 г. открыли новый физкультурно-оздоровительный комплекс. Объект построен по программе «Газпром — детям». Отмечается, что этот спорткомплекс — крупнейший в райцентрах Центрального округа страны. Первоначальный проект ФОКа был существенно переработан исходя из потребностей жителей Рыльска. На строительство комплекса, площадью 2500 квадратных метров ушло 18 месяцев. Бюджет — около 280 млн. рублей.

Распределение основных объектов здравоохранения и социального обеспечения по районам города представлено в таблице ниже.

Таблица 9 – Основные характеристики системы здравоохранения и социального обеспечения г. Рыльска [6]

№ п/п	Наименование	Ед. измер.	Город в целом
1	Стационары всех видов	коек	255
1.2.	Обеспеченность стационарами на 1 тыс. жителей	коек /тыс. чел.	14,99
2.	Амбулаторно-поликлинические учреждения, в том числе:	пос./см.	660
2.1.	Муниципальные амбулаторно-поликлинические учреждения	пос./см.	600
2.2.	Негосударственные амбулаторно-поликлинические учреждения	пос./см.	60
2.3.	Обеспеченность поликлиниками, амбулаториями	пос./см./тыс.чел.	39,16
3.	Аптеки	объект	8
3.1.	Обеспеченность аптеками	1 объект на 20 тыс.жит.	9,41
4.	Станции скорой помощи	бригад	8
4.1.	Обеспеченность населения станциями скорой помощи	тыс.чел./бригада	-

Обеспеченность населения услугами здравоохранения соответствует нормативным рекомендациям. В городе действует отделение социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.

Основной проблемой системы здравоохранения является нехватка кадров в муниципальном образовании.

Таким образом, в муниципальном образовании «город Рыльск» есть необходимая социальная инфраструктура для функционирования и развития поселения, для удовлетворения потребностей населения как собственно города, так окружающей территории.

Список использованных источников:

1. Информация о выполнении и оценке эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области за 2019 год.— Текст: непосредственный.
2. Информация о выполнении и оценке эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области за 2020 год.— Текст: непосредственный.

3. Информация о выполнении и оценке эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области за 2021 год.– Текст: непосредственный.
4. Информация о выполнении и оценке эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области за 2022 год.– Текст: непосредственный.
5. Информация о реализации и оценке эффективности муниципальных программ муниципального образования «город Рыльск» Рыльского района Курской области за 2023 год. – Текст: непосредственный.
6. Администрация муниципального образования «Город Рыльск» Рыльского района Курской области: официальный сайт. - URL: <https://admrylsk.gosuslugi.ru/> (Дата обращения: 20.03.2024).- Текст: электронный.

Ильинова Ольга Владимировна – директор Автономной некоммерческой организации «Центр «Мой бизнес» Курской области», к.э.н.;

Кризская Татьяна Владимировна – руководитель пресс-службы Автономной некоммерческой организации «Центр «Мой бизнес» Курской области», к.филол.н., г.Курск, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Аннотация. Сочетание профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций (skills) определяет успешность человека во многих видах профессиональной деятельности. В предпринимательской сфере наличие softskills играет важную роль.

Ключевые слова: компетенции, опыт, знания, предпринимательство, обучение.

Предпринимательские компетенции относят к надпрофессиональным. По мнению исследователей, надпрофессиональные компетенции – это «универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и/или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха» [1, с. 4].

Являясь одним из факторов устойчивого развития экономики государства, они помогают эффективно и гармонично взаимодействовать с людьми, повышать производительность и продуктивно использовать время, быть конкурентоспособным на рынке труда, аналитически и креативно мыслить, брать ответственность и решать проблемы.

Формированию предпринимательских компетенций сегодня уделяется серьезное внимание при реализации программ высшего профессионального и среднего профессионального образования. И здесь речь идет о hard компетенциях, так называемых «жестких компетенциях», о подготовке финансово грамотного молодого поколения, обладающего предпринимательскими навыками. Развитие надпрофессиональных, «мягких», компетенций имеет определенные ограничения образовательными стандартами. В этом смысле возможности формирования softskills у организаций инфраструктуры поддержки бизнеса несколько шире.

Нередки ситуации, когда потенциальным предпринимателем найдена бизнес-идея, проработана, есть нацеленность на результат, но реализовать бизнес-проект не удастся по причине нехватки персональных компетенций. Чтобы быть востребованным специалистом, необходимо развивать «мягкие» навыки, без которых сложно оставаться на плаву в океане современного бизнеса.

Здесь на помощь приходят структуры поддержки малого и среднего предпринимательства, к которым относятся центры «Мой бизнес». На сегодняшний день такие центры созданы в каждом российском регионе по нацпроекту «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», инициированному Президентом России. Это доступная и удобная инфраструктура, своего рода «точка роста» для тех, кто открывает или развивает свое дело. В центрах можно узнать о мерах государственной поддержки и о том, как ими воспользоваться, получить

финансовые услуги, инжиниринговые, услуги маркетинга и продвижения на рынке, проконсультироваться по налогообложению, бухучёту и пройти обучение по предпринимательству.

Обучение – это одно из важнейших направлений деятельности центров «Мой бизнес». Так, в Курской области ежегодно более 1000 человек из числа потенциальных, начинающих и действующих предпринимателей и самозанятых граждан становятся участниками образовательных проектов, которые ориентированы как на актуализацию профессиональных компетенций, так и на формирование надпрофессиональных компетенций в сфере предпринимательства.

Центры «Мой бизнес» проводят различные образовательные мероприятия – семинары, вебинары, тренинги, мастер-классы, многодневные интенсивы. Тематика самая разнообразная – целеполагание, эффективная коммуникация, продвижение личного бренда, развитие креативного мышления, управление карьерой, временем, работа в команде, продажи в социальных сетях, психологические ошибки в бизнесе.

В Курской области на постоянной основе реализуется региональный проект «Школа предпринимателя». Он нацелен на потенциальных и начинающих предпринимателей, самозанятых граждан и не теряет своей актуальности на протяжении многих лет. В рамках проекта затрагиваются основы предпринимательской деятельности, темы менеджмента, маркетинга, бухучета на предприятии, психологические аспекты ведения бизнеса, вопросы повышения финансовой грамотности. Программы могут разрабатываться и по запросу самих предпринимателей, либо в зависимости от изменений в законодательстве, регулирующем сферу предпринимательской деятельности.

Образовательные проекты направлены на различные категории предпринимательства – молодежное предпринимательство, социальное предпринимательство, агропредпринимательство, женское предпринимательство. На протяжении нескольких лет в регионах реализуется федеральный проект «Мама-предприниматель». Его организатором является Министерство экономического развития Российской Федерации, а соорганизаторами выступают Фонд «Наше будущее» и АО «Корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» при участии Союза женщин России. Проект нацелен на женщин в декретном отпуске или с несовершеннолетними детьми. В формате интенсив-тренинга мамы осваивают предпринимательские компетенции, знакомятся с опытом действующих предприятий, где руководителем является женщина, и учатся тому, как успешно запустить и развивать свой бизнес. В итоговый день программы проходит конкурс бизнес-проектов участниц, экспертное жюри выбирает лучший проект, а победительница получает грант в размере 100 тысяч рублей на развитие своего дела. Еще один совместный проект Союза женщин России и Министерства экономического развития Российской Федерации «Семейное агропредпринимательство» помимо бизнес-тренингов предполагает экспертное сопровождение участников программы после изучения теоретических основ, менторскую поддержку, конструктивные диалоги с представителями органов власти, что в целом способствует формированию надпрофессиональных компетенций у слушателей.

Благодаря нацпроекту «Малое и среднее предпринимательство» организации инфраструктуры поддержки бизнеса имеют современную материально-

техническую базу. Накоплен серьезный практический опыт в направлении проведения обучающих мероприятий, отмечается рост количества лиц, заинтересованных в обучении, в том числе среди молодежи – студентов высших и средних специальных учебных заведений. Отмечается тенденция получения центрами «Мой бизнес» лицензий на ведение образовательной деятельности по программам дополнительного профессионального образования – повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Безусловно, это свидетельствует о росте качества оказываемых образовательных услуг и открывает более широкие возможности для слушателей программ.

Таким образом, образовательные проекты, реализуемые организациями инфраструктуры поддержки бизнеса в регионах, дают мощный задел для формирования надпрофессиональных компетенций и успешного построения предпринимательской карьеры.

Список использованных источников:

1. Степашкина Е.А., Суходоев А.К., Гужеля Д.Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов // Современная аналитика образования. – 2022. – №2(62). – С. 4. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/575367055.pdf>

Кликунов Николай Дмитриевич – проректор по научной работе и инновационному развитию ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н., доцент, г. Курск, Россия

КОНЦЕПЦИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К АТЛАСУ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ

Аннотация. В статье рассматриваются виды надпрофессиональных компетенций и делается критический анализ их корреспонденции с атласом новых профессий с позиций преподавателей, студентов и профессорско-преподавательского состава вузов.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции, атлас новых профессий, компетентностный подход.

Введение

Что такое надпрофессиональные компетенции?

Надпрофессиональные компетенции — это универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и/или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха.

Запущено 2021 г. АНО «Россия — страна возможностей».

Надпрофессиональные компетенции. Результаты социологического опроса Топ-7 компетенций в порядке значимости.

1. Партнерство/сотрудничество;

2. Анализ информации и выработка решений;
3. Коммуникативная грамотность;
4. Стрессоустойчивость;
5. Планирование и организация;
6. Саморазвитие;
7. Лидерство.

Наиболее значимая надпрофессиональная компетенция в вузах:

Анализ информации и выработка решений (68%)

Наиболее значимая надпрофессиональная компетенция среди работодателей:

Партнерство/сотрудничество (61%).

Наиболее значимая надпрофессиональная компетенция у студентов:

Партнерство/сотрудничество (51%).

Надпрофессиональные компетенции, не получившие значимого рейтинга у респондентов:

Эмоциональный интеллект;

Адаптивность/гибкость;

Инновационность;

Оказание влияния;

Стратегическое мышление;

Правовая грамотность;

Цифровая грамотность;

Наставничество;

Финансовая грамотность.

Наибольший разрыв у следующей компетенции «Следование правилам и процедурам». Высокий рейтинг у работодателей, низкий у студентов.

Выявленные проблемы:

Как измерить компетенцию – индикаторы измерения?

Как измерить надпрофессиональную компетенцию?

Нет слова «рассчитать», в лучшем случае оценить.

Критика компетентностного подхода

Зачем нам нужны учебные предметы. Зачем экономика, отраслевые рынки, анализ и минимизация рисков? Нам нужны компетенции. Например, такие:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

ОПК-1 – готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности и т.д., и т.п.

Как определить способность к абстрактному мышлению?

Очень много прилагательных – социальный, этический, профессиональный, творческий...

Правила формирования научного мышления:

Правило № 1. Чем больше прилагательных, тем меньше науки.

А какие существительные в компетенциях?

Потенциал, коммуникация, саморазвитие, самореализация...

Как измерить уровень потенциала? Нет, не в физическом смысле, а в этом, аллегорическом, когда берется красивое слово из точных дисциплин, имеющих дело с измеряемыми категориями, включается описательный ряд гуманитарных дисциплин, где нет счета вообще. Создается видимость, иллюзия, симулякр...

Правило № 2. Чем больше наукообразных неоперациональных существительных, тем меньше смысла.

В компетенциях отсутствуют какие-либо статистические операциональные термины. Пусть в некоторых предметах нет математики, но должна быть, по меньшей мере, статистика, какие обобщения, сделанные на основании индукции.

В профессиональных и иных компетенциях нет слов корреляция, регрессия, вариация, стандартное отклонение, нет даже слова "процентное изменение". Есть слово "декомпозиция", но не в научном значении, разложение функции на ряд объясняющих факторов, а в довольно произвольной трактовке

Правило №3. Нет анализа статистических данных, нет учебной дисциплины.

Теоретически можно убрать учебные дисциплины, как таковые, и оставить только компетенции. И пусть так и будет в расписании семестровом ОК-3, ОПК-2, ПК-6, ПК-9, ПК-12...

Заключение

Акцент на профессиональных и надпрофессиональных компетенциях это увеличение степени абстракции, подготовка "сферических коней в вакууме", имеющая отдаленное отношение к спросу и предложению новых профессий для российской экономики.

Список использованных источников:

1. Степашкина Е.А., Суходоев А.К., Гужеля Д.Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов// Современная аналитика образования. №2 (62). 2022. ISSN 2500-0608
2. Компетентностный подход // https://vk.com/id24770616?w=wall24770616_24976%2Fall (дата обращения 08.04.2024)

Лепина Татьяна Геннадьевна – доцент кафедры правовых и гуманитарных дисциплин ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.ю.н., доцент, г.Курск, Россия

ГИБКИЕ НАВЫКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРИСТА

Аннотация. В статье анализируется влияние гибких навыков на профессиональную деятельность юриста. Помимо профессиональных знаний юрист должен обладать рядом других качеств. Среди них: умение взаимодействовать с людьми, ораторское искусство, способность к критическому мышлению и другое.

Ключевые слова: гибкие навыки, юрист, адвокат, профессиональная деятельность.

Гибкие навыки (softskills) представляют собой совокупность знаний, умений, навыков, личностных характеристик, которые не связаны напрямую с профессией, но позволяют работать более успешно. Также данные качества, при условии, что они достаточно развиты способствуют более успешному построению карьеры.

Большинство юристов при осуществлении своей профессиональной деятельности должны взаимодействовать с большим количеством людей. Они общаются с коллегами, доверителями, партнерами, представителями правоохранительных органов. В ходе данного взаимодействия юристу необходимо проявить надпрофессиональные навыки, связанные с активным слушанием, умением договариваться, способностью аргументировать свою точку зрения и убеждать других.

Не менее значимым для успешной деятельности является умение работать в команде. Здесь особую важность имеет развитый эмоциональный интеллект. Умение эффективно общаться включает способность ясно и кратко излагать свои мысли, умение слушать и задавать уточняющие вопросы. Неотъемлемым элементом эффективной командной работы является ответственное отношение к поставленным задачам. В ходе совместной деятельности нередко возникают спорные ситуации, поэтому умение применять стратегию сотрудничества при решении конфликтов будет полезным навыком для любого специалиста. Помимо прочего, полезными навыками для эффективного общения является умение давать обратную связь, адекватно реагировать на конструктивную критику, распознавать эмоциональное состояние собеседников, а также быть терпимым и не позволять предрассудкам влиять на своё поведение.

Напрямую с перечисленными навыками связано ораторское искусство. Юристам приходится высказываться в ходе судебных заседаний. Кроме того, исследователям, занимающимся научной и преподавательской деятельностью, приходится выступать на конференциях, проводить лекции. Следовательно, их речь не только должна быть качественной по содержанию, но и быть грамотно выстроенной, эмоциональной и доступной для аудитории, которой предназначена.

В неразрывной связи с устным общением находится общение посредством переписки. Навык юридического письма также должен быть высоко развит, поскольку является показателем эффективной работы с документами. Деловая

переписка подразумевает работу с содержательной составляющей, которая базируется на нормах законодательства, грамотное и четкое изложение доводов и аргументов с соблюдением их логической последовательности.

Также важнейшим умением для юриста является умение работать с большими объемами информации. Кроме того, нередко правовые нормы содержат значительное количество терминов и представлены громоздкими, сложносочиненными конструкциями. Законодательство РФ подлежит постоянным изменениям, поэтому юристу невозможно все выучить раз и навсегда. Необходимо постоянно следить за изменениями в нормативно-правовых актах и запоминать нововведения. Кроме того, юрист, столкнувшись с нетипичной задачей или ситуацией, решение которой не является для него прозрачным и очевидным, не должен испытывать сложности с поиском необходимых правовых норм. Этому способствуют развитие навыков работы в справочно-правовых системах (например, «КонсультантПлюс», «Гарант», «Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов»). Также важно понимание к какой именно отрасли права относится тот или иной вопрос.

Знаковым качеством юриста является способность к критическому мышлению. Автор термина «критическое мышление» — американский философ Джон Дьюи. По его мнению, критическое мышление является активным, настойчивым, тщательным, применяемым в отношении всех форм информации, рефлексивным и автономным [4]. Критически мыслящий человек не принимает на веру информацию. Он стремится все проверить и исследовать самостоятельно и лишь после этого делает выводы. Для юриста, работающего с доказательственной базой, это необходимое качество.

Нередко юрист может сталкиваться с ситуациями, которые затрагивают те сферы, которые требуют владения специальными знаниями. По данной причине особую значимость приобретает готовность изучения нового. Поэтому широкий кругозор и открытость юриста к новым знаниям может стать определяющим фактором успешной профессиональной деятельности.

Для адвокатов особую значимость приобретает клиентоориентированность. Так, доверители хотят получать не просто квалифицированную помощь — они платят за персонализированный и прозрачный сервис, готовый подстроиться под их нужды. В фокусе внимания уже сейчас находятся нужды клиента, а через пять лет тенденция только усилится. Получить преимущество перед конкурентами позволит понимание клиентского запроса [2].

Юристу важно помнить, что одних профессиональных знаний недостаточно для того, чтобы быть успешным специалистом и продвигаться по карьерной лестнице. В юридической профессии именно гибкие навыки зачастую определяют эффективность деятельности, признание и репутацию высококлассного специалиста.

Список использованных источников:

1. Ахадова М.А.К. Профессиональная устойчивость развития «softskills» юриста // Молодежная наука как фактор и ресурс инновационного развития: сборник статей IV Международной научно-практической конференции. — Петрозаводск, 2021. — С. 193-198.
2. Волкова А. «Гибкими навыками» должен обладать любой адвокат [Электронный ресурс]. URL: <https://fparf.ru/polemic/opinions/gibkimi-navykami-dolzhen-obladat-lyuboy-advokat/>

3. Кузенко С.Е., Спаскова В.В. Обзор понятия "гибкие навыки"// Интеграция науки и образования в вузах нефтегазового профиля – 2022. Передовые технологии и современные тенденции: материалы Международной научно-методической конференции. – Салават, 2022. – С. 670-671.

4. Лобынцева Л., Воюцкая Н. Зачем нужно критическое мышление и как его развивать [Электронный ресурс]. URL: https://eduface.ru/consultation/psiholog/chto_takoe_kriticheskoe_myshlenie_i_pochemu_ego_nu_zhno_razvivat

5. Майер А. Навыки командной работы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.careerist.com/ru-insights/navyki-komandnoy-raboty>

Мартынова Жанна Владимировна – преподаватель профессионального цикла ОБПОУ «Курский монтажный техникум», г.Курск, Россия
martynova.zhanna@inbox.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

Аннотация. Современный этап развития экономических отношений характеризуется как период или эпоха цифровизации, где основу экономических транзакций составляют информация и знания, а сами транзакции реализуются посредством информационных технологий. Соответственно, обучающиеся должны обладать знаниями и профессиональными компетенциями, отвечающими потребностям цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, профессиональные компетенции, профессионалитет.

Развитие цифровой экономики имеет объективный и неизбежный характер [2]. Начиная со второй половины XX в. результаты научно-технической революции сформировали огромный потенциал новейших знаний и технологий во многих сферах: исследовательской, производственной, социальной. Если говорить упрощенно, то цифровизация экономики представляет собой переход от физических носителей к цифровым, из офлайн в онлайн. Это глобальный процесс, включающий в себя все отрасли и слои населения.

В принятой в 2017 году программе «Цифровая экономика Российской Федерации» под цифровой экономикой понимается совокупность рынков и отраслей экономики, где осуществляется взаимодействие конкурентных субъектов; платформ и технологий, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей; институциональной среды (нормативное регулирование, информационная инфраструктура, кадры, информационная безопасность).

Федеральный проект «Профессионалитет» стал одной из инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. Это новая модель практико-ориентированной подготовки квалифицированных кадров

по наиболее востребованным профессиям и специальностям, направленная на максимальное приближение условий подготовки обучающихся к реальным условиям производства [1].

Новая образовательная технология «Профессионалитет» – это образовательная технология, обеспечивающая подготовку квалифицированных специалистов под запросы работодателей на основе отраслевого и продуктоориентированного подходов с учетом потребностей регионального рынка труда.

Принципы новой образовательной технологии «Профессионалитет»:

- 1.Целевое взаимодействие с работодателем;
- 2.Интеграция содержания и технологий обучения с профессиональной средой;
- 3.Интенсификация образовательной деятельности;
- 4.Вариативность образовательной программы;
- 5.Формирование компетенций для цифровой экономики.

В связи с существенным изменением трудовых функций, способов их реализации в условиях цифровой экономики, появились новые требования к участникам рынка труда. Важными компетенциями становятся способность к обучению и переобучению, гибкие навыки, высокий уровень цифровой грамотности.

Таблица 1 – Перечень общих компетенций

Код	Наименование общих компетенций
ОК 1.	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам
ОК 2.	Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности
ОК 3.	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие
ОК 4.	Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами
ОК 5.	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста
ОК 6.	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей
ОК 7.	Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
ОК 9.	Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности

Все эти требования современности были учтены при разработке рабочей программы профессионального модуля «ПМ 03 Организация деятельности структурных подразделений при выполнении строительно-монтажных, в том числе отделочных работ, эксплуатации, ремонте и реконструкции зданий и сооружений», являющегося частью обязательного профессионального блока.

В состав профессионального модуля входят следующие разделы:

Раздел 1. Организация, планирование и управление структурными подразделениями в строительных организациях.

Раздел 2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

Раздел 3. Экономика отрасли в цифровой среде.

Раздел 4. Проектно - сметное дело и нормирование работ в строительстве.

Учебная практика «Ценообразование в строительстве».

Производственная практика (по профилю специальности)
«Документационное сопровождение строительного производства».

В результате изучения профессионального модуля обучающийся должен освоить основной вид деятельности: организация деятельности структурных подразделений при выполнении строительно-монтажных, в том числе отделочных работ, эксплуатации, ремонте и реконструкции зданий и сооружений и соответствующие ему общие компетенции и профессиональные компетенции.

Таблица 2 – Перечень профессиональных компетенций

Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций
ВД	Организация деятельности структурных подразделений при выполнении строительно-монтажных, в том числе отделочных работ, эксплуатации, ремонте и реконструкции зданий и сооружений
ПК 3.1.	Осуществлять оперативное планирование деятельности структурных подразделений при проведении строительно-монтажных работ, в том числе отделочных работ, текущего ремонта и реконструкции строительных объектов
ПК 3.2.	Обеспечивать работу структурных подразделений при выполнении производственных заданий
ПК 3.3.	Обеспечивать ведение текущей и исполнительной документации по выполняемым видам строительных работ
ПК 3.4.	Контролировать и оценивать деятельность структурных подразделений
ПК 3.5.	Обеспечивать соблюдение требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и защиту окружающей среды при выполнении строительно-монтажных, в том числе отделочных работ, ремонтных работ и работ по реконструкции и эксплуатации строительных объектов

Компетенция (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — личностная способность специалиста (сотрудника) решать определённый класс профессиональных задач. Именно для развития всех перечисленных общих и профессиональных компетенций служит внедрение и использование автоматизированного программного комплекса «ГРАНД-Смета».

Программа «ГРАНД-Смета» одна из старейших и наиболее известных программ для разработки сметной документации. Её история началась в далеком 1992 году, когда руководство крупного строительного управления задумалось об упрощении работы сметного отдела при помощи автоматизации повседневных

трудоемких задач. И за это время программа из индивидуальной разработки выросла в полноценный коробочный продукт, и сейчас известна широкой строительной общественности под именем ГРАНД-Смета.

Программа «ГРАНД-Смета» предназначена для автоматизации определения сметной стоимости строительства и учета выполненных работ. Данный программный комплекс содержит полный набор нормативных баз и поддерживает все необходимые функциональные возможности для сметчиков, в том числе и возможность расчета смет на основе bim модели. Возможности:

- Использование любых методов расчета;
- Создание локальных смет, объектных и сводных сметных расчетов;
- Ведение учета выполненных работ: формирование актов КС-2, накопительных ведомостей КС-6, справок КС-3, М-29;
- Формирование ведомостей потребности в ресурсах на смету, объект или стройку;
- Электронная библиотека сметчика ГРАНД – Стройинфо в составе;
- Наличие в составе удобного дополнения – расчетного модуля ГРАНД калькулятор.

Встроенный генератор отчетов позволяет легко создать любую индивидуальную выходную форму, что иногда бывает важно в нашем быстроменяющемся строительном законодательстве. Функции импорта/экспорта реализованы в нескольких вариантах. Возможна работа и перенос данных в собственном формате Гранд-Смета или в открытом формате XML, а для обмена с любыми сметными программами служит распространенный формат АРПС 1.10.

С 2021 года экспертные организации осуществляют прием сметной документации на экспертизу в виде машиночитаемых электронных документов. Сметная документация на строительство объектов должна представляться разработчиками одновременно на бумажных носителях и в электронном виде в едином формате АРПС 1.10 (Агентство развития платежных систем).

Программа «ГРАНД-Смета» прошла сертификацию в системе ГОСТ Р Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии, что подтверждается сертификатом № РОСС RU. НВ65. Н02277/21 от 29.07.2021 г. Программа ГРАНД-Смета распространяется как в локальном, так и в сетевом вариантах исполнения.

Так же существует переносная версия продукта под названием «Флеш», предоставляющая сметчику возможности мобильности в работе и свободу перемещений между объектами и заказчиками.

Как преподаватель специальных дисциплин экономического профиля, я работаю с данным программным продуктом уже чуть больше 10 лет. Все вышеперечисленные возможности этого автоматизированного комплекса направлены на повышение конкурентоспособности молодых специалистов. И в новых современных условиях перехода к цифровой экономике это приобретает особую актуальность.

По своей сущности цифровая экономика подрывает традиционные представления:

- о структуре бизнеса,
- взаимодействии организаций,
- получении услуг, информации и товаров потребителями.

Мы видим новую форму экономической деятельности, которая соединяет людей, организации и машины в условном гиперподключении пользователей, предприятий, устройств, данных и процессов.

В результате мы получаем изменённые бизнес-модели с появлением новых продуктов, сервисов, повышением полезности и возведением новой культуры управления. В будущем, применение инструментов цифровой экономики в организациях не будет каким-то приятным исключением или способом выделиться на фоне конкурентов. Внедрение технологий цифровизации и автоматизации станет неизбежным условием существования любого бизнеса.

Список использованных источников:

1. Проект «Профессионалитет» как локомотив системы СПО/ В.С. Неумывакин // Вестник образования. – 2022. – №3. —Режим доступа:<https://vestnik.edu.ru/main-topic/viktor-neumyvakin-proekt-professionalitet-kak-lokomotiv-sistemy-spo>
2. Цифровая экономика: понятия и направления развития/ Б.Н.Паньшин // Наука и инновации. – 2019. – №3. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-ponyatiya-i-napravleniya-razvitiya>
3. Цифровая экономика: практическая реализация: метод.пособие / В.В. Ильин // [Электронный ресурс] // Москва : Интермедиатор, 2020. — 202 с. — Режим доступа: <https://mybook.ru/author/vladislav-ilin/cifrovaya-ekonomika-prakticheskaya-realizaciya/>

Масюк Ольга Владимировна – магистрант 2 курса направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление в социальной сфере» ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Фёдорова Елена Ивановна – доцент кафедры социологии и права ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н., г.Курск, Россия

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация. Статья рассматривает важность управления развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании для обеспечения здоровья и благополучия жителей. Основной акцент делается на роли правительств муниципальных образований в осуществлении программ и мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, а также создании условий для занятий физической культурой и участия в спортивных мероприятиях для всех жителей.

Ключевые слова: управление, физическая культура, спорт, муниципальное образование, здоровье, спортивная инфраструктура, партнерство, соревнования.

Физическая культура и спорт играют значительную роль в формировании общественных отношений и влияют на различные сферы жизни общества. Спорт является мощным инструментом, способствующим укреплению общественной связи, развитию чувства коллективизма, формированию здорового образа жизни и повышению общественного благосостояния.

Одним из важных аспектов влияния физической культуры и спорта на общественные отношения является их способность объединять людей. Независимо от расы, вероисповедания, социального статуса или политических убеждений, люди могут объединяться вместе в своей любви к определенному виду спорта или активности. Эти общие интересы способствуют укреплению общественной солидарности и содействуют развитию толерантности и понимания между людьми.

Кроме того, физическая культура и спорт являются средством для разрешения конфликтов и обеспечивают возможность взаимодействия между различными социальными группами. Спортивные соревнования могут создавать платформу для диалога и взаимодействия между представителями разных культур и наций, способствуя мирному сосуществованию и сотрудничеству.

Кроме того, физическая активность и участие в спорте способствуют улучшению общественного здоровья. Здоровые и физически подготовленные граждане являются основой для устойчивого развития общества, так как они более продуктивны, снижают затраты на медицинское обслуживание и способствуют формированию активной и здоровой нации.

Управление развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании является важной задачей для обеспечения здоровья и благополучия жителей. Физическая культура и спорт имеют огромное значение для физического, психологического и социального развития людей. Правительства муниципальных образований играют ключевую роль в осуществлении программ и мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта среди населения, в

обеспечении спортивной инфраструктуры, организации соревнований и мероприятий, а также в улучшении условий для занятия спортом. Они также участвуют в разработке и реализации социальных программ по поддержке спортивных организаций и спортсменов. Работа государственных органов на местном уровне важна для продвижения здорового образа жизни и развития спорта в обществе.

Одной из основных задач управления развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании является создание условий для всех жителей, вне зависимости от возраста, пола или физических возможностей, чтобы они могли заниматься физической активностью и участвовать в спортивных мероприятиях.

Для достижения этой цели важно разрабатывать и реализовывать программы развития физической культуры и спорта на муниципальном уровне, которая включала бы стратегические планы, бюджетное финансирование, развитие спортивной инфраструктуры и проведение массовых спортивных мероприятий. И для обеспечения эффективного выполнения этой программы также необходимо уделять внимание подготовке и квалификации специалистов в области спорта, проведению просветительской работы среди населения о важности занятий спортом, а также популяризации здорового образа жизни.

Особое внимание следует уделить развитию спортивной инфраструктуры в муниципальном образовании. Это включает строительство и обновление спортивных сооружений, создание спортивных площадок и игровых площадей, обеспечение доступности тренажерных залов, бассейнов, стадионов и других объектов для занятий физической культурой и спортом. Также в проведении спортивных мероприятий, соревнований и тренировок, разработку программ по популяризации здорового образа жизни, организацию спортивных кружков и секций для детей и взрослых, а также поддержку спортивных талантов и молодых спортсменов. Эти меры помогут привлечь больше людей к здоровому образу жизни и физической активности.

Важным элементом управления развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании является проведение массовых спортивных мероприятий, включая соревнования, занятия физкультурой и спортом на открытом воздухе, спортивные праздники и фестивали. Такие мероприятия способствуют пропаганде здорового образа жизни, активизации спортивной деятельности среди населения и формированию спортивной культуры. Они также способствуют развитию спортивного потенциала города/района и повышению престижа муниципальной власти в глазах жителей. Развитие массового спорта и проведение спортивных мероприятий стимулирует участие граждан в здоровом образе жизни и способствует формированию позитивного общественного влияния спорта.

Кроме того, управление развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании включает в себя сотрудничество с образовательными учреждениями, спортивными клубами и организациями гражданского общества. Партнерство с этими структурами позволяет создавать специализированные программы обучения в области физической культуры и спорта, а также проводить обучающие семинары и мастер-классы для специалистов.

Использование опыта и знаний этих структур также позволяет организовать соревнования и турниры на международном уровне, что способствует развитию спортивного движения и поддержанию здорового образа жизни в обществе.

Таким образом, успешное управление развитием физической культуры и спорта в муниципальном образовании требует комплексного подхода и активной работы всех заинтересованных сторон. Создание условий для занятий физической активностью, обновление спортивной инфраструктуры и проведение массовых спортивных мероприятий способствует улучшению качества жизни жителей и формированию здорового общества.

Список использованных источников:

1. Василевич, С.Г. Государственное управление. Проблемы и пути повышения эффективности. Монография / С.Г. Василевич. – М.: Юнити, 2021. – 544 с. - Текст: непосредственный.
2. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление / И.А. Василенко. – Люберцы: Юрайт, 2022. – 494 с. - Текст: непосредственный.
3. Гегедюш, Н.С. Государственное и муниципальное управление / Н.С. Гегедюш, Е.В. Масленникова, М.М. Мокеев и др. – Люберцы: Юрайт, 2023. – 238 с.
4. Литвак, Б.Г. Государственное управление. Лучшие мировые практики / Б.Г. Литвак. – М.: МФПУ Синергия, 2021. – 624 с.
5. Наумов, С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев и др. – М.: Дашков и К, 2022. – 556 с.

Мойсеенок Оксана Владимировна – аспирант ГНУ НИЭИ Минэкономки Республики Беларусь, м.э.н., ст. преподаватель УО «Институт предпринимательской деятельности»;

Научный руководитель: **Привалова Н.Н.**, доцент, к.э.н., УО «Институт предпринимательской деятельности», г. Минск, Беларусь

ПОДДЕРЖКА ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Аннотация. Республика Беларусь позиционируется как социально ориентированное государство, в котором реализуются программы по преодолению социальной эксклюзии и развитию человеческого потенциала, в том числе среди уязвимых категорий граждан. Решению социальных задач общества и реализации функций социальной политики способствует развитие социального предпринимательства.

Ключевые слова: люди с ограниченными возможностями, социальное предпринимательство, поддержка, занятость.

Вызовы современности диктуют необходимость появления новых подходов к решению социально-экономических задач общества. Изменения требований к

ведению бизнеса привели к созданию новой формы предпринимательства – социального, как органичный способ государственного и коммерческого взаимодействия для устойчивого развития.

Социальное предпринимательство является неотъемлемым институтом развития рыночной экономики, которое сочетает в себе гибкость и экономическую эффективность частного бизнеса с ориентацией на удовлетворение наиболее значимых социальных потребностей.

При упоминании о социальном предпринимательстве, большинство предполагает, что речь идет о трудоустройстве некоторых категорий граждан, которые не способны на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе людей с инвалидностью. Однако во всем мире к данной категории относят предприятия, которые могут участвовать в решении социальных проблем – сфера экологии, здравоохранения, науки, культуры, социального туризма и др. Тем не менее, уязвимые категории занимают центральное место в государственной социальной политике и включают программы по преодолению социальной эксклюзии и развитию человеческого потенциала.

В Республике Беларусь действует закон «О правах инвалидов и их социальной интеграции» от 30 июня 2022 г. № 183-З [1]. Люди с ограниченными возможностями направляются на адаптацию к трудовой деятельности, их трудоустраивают за счет «брони», обязательной для организаций является ситуационная помощь.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь удельный вес инвалидов в общей численности населения республики составляет 6 %. Динамика занятости людей с ограниченными возможностями в трудоспособном возрасте имела тенденцию к снижению и составила в 2016 г. – 15,0 %, в 2017 г. – 16,3 %, в 2018 г. – 16,2 %, в 2019 г. – 15,3 %. Однако в 2020 г. уровень участия от общего количества инвалидов в рабочей силе в возрасте от 16 до 74 лет составил 18,2 %, т.е. около 105 тыс. инвалидов. На 1 октября 2022 г. по данным Министерства труда и социальной защиты в Республике Беларусь 119,7 тысяч инвалидов имели показания к труду. Порядка 55 % из них работали[2].

Инвалидам гарантируют обучение специальностям и повышение квалификации. Государственная служба занятости информирует об услугах и вакансиях людей, впервые получивших инвалидность. С 2019 г. данная служба предоставляет индивидуальное сопровождение безработных инвалидов к работодателю для возможного последующего трудоустройства. При желании, люди с инвалидностью могут в первоочередном порядке получить профессиональное образование по востребованным специальностям с дальнейшим трудоустройством (машинист (кочегар) котельной, парикмахер (парикмахер-модельер), оператор ПЭВМ, контролер-кассир (контролер), продавец, дежурный аттракционов и игрового оборудования, слесарь-сантехник, и др.). При территориальных центрах социального обслуживания населения оказывают консультационную помощь, а также поддерживают предпринимательскую инициативу через предоставление субсидии (при осуществлении деятельности в сфере агроэкотуризма, ремесленничества, др.).

Данные о численности людей, впервые признанных инвалидами, свидетельствуют о значительном количестве людей, которым необходима особая социальная поддержка (рисунок 1).

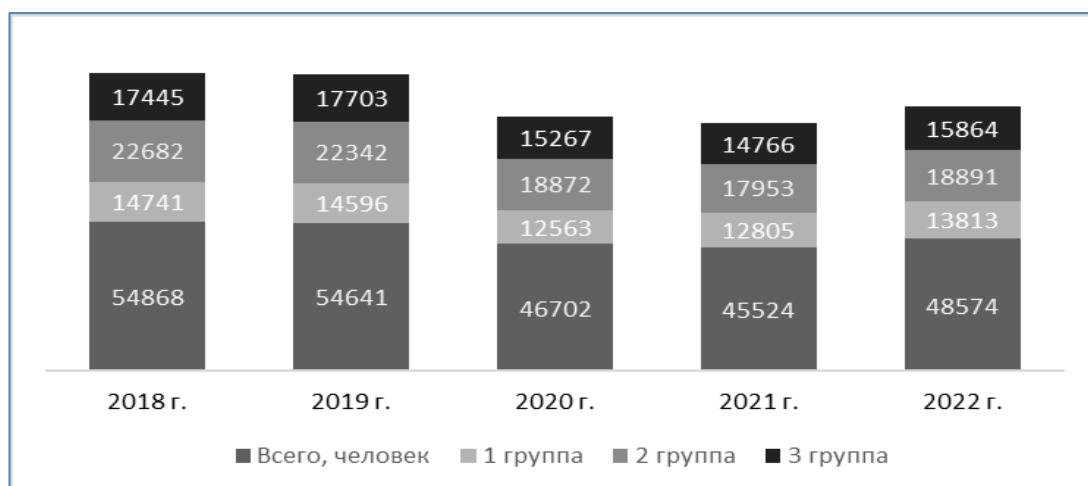


Рисунок 1 – Численность инвалидов в Республике Беларусь старше 18 лет за 2018-2022 гг., впервые признанных инвалидами, человек
Источник: [belstat.gov.by].

В анализируемом периоде наиболее низкая численность людей, впервые признанных инвалидами старше 18 лет, была зафиксирована в 2021 г. и составила – 45524 человека, однако в 2022 г. произошел рост на 6,7 % по всем группам инвалидности (рисунок 1). Инвалиды 2 и 3 группы чаще всего способны к труду и уже являются частично социализированными, у них имеются профессиональные навыки, однако требуются адаптационные мероприятия, позволяющие самореализоваться и участвовать в жизни общества.

В проекте концепции Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2040 г. определены задачи для совершенствования системы социальной защиты и разработки новых видов социальных услуг, в том числе за счет обеспечения достойных условий жизнедеятельности наиболее уязвимой категории населения – инвалидов, расширение возможностей для их трудоустройства [3].

Важное значение для реализации данных целей имеет наличие в стране общественных объединений, при которых созданы производственные предприятия. Более 50 % списочного состава таких предприятий составляют люди с инвалидностью.

Так, в Республике Беларусь действуют Общественное объединение «Белорусское общество инвалидов» (ОО «БелОИ»), Общественное объединение «Белорусское общество глухих» (ОО «БелОГ»), Общественное объединение «Белорусское товарищество инвалидов по зрению» (ОО «БелТИЗ»), Общественное объединение «Республиканская ассоциация инвалидов-колясочников» (ОО «РАИК»). Ими создано 78 предприятий, где трудятся более 4 тыс. людей с инвалидностью. Все они функционируют продолжительное время и нацелены на обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей участия и интеграции во все сферы жизни общества.

Также, в стране действуют отделения дневного пребывания инвалидов (162 единицы), где люди с ограниченными возможностями социализируются, общаются, для них организуют досуговую деятельность. По данным Министерства труда и социальной защиты на конец 2023 г. такие отделения посещали около 7 тыс. инвалидов. С целью развития профессионально-трудовых

навыков в стране функционирует 325 реабилитационно-трудовых мастерских и 1,6 тыс. клубов и кружков по интересам.

Социальный эффект от вовлечения людей с ограниченными возможностями в общественную жизнь очевиден: у людей меняется эмоциональное состояние, они лучше ориентируются в пространстве, становятся более самостоятельными, появляется чувство причастности к коллективу и удовлетворение от выполненной работы. Тем не менее социальный эффект можно перевести и в экономический. Из заработной платы люди с инвалидностью (III группы) уплачивают подоходный налог (13 %) и отчисления в пенсионный фонд (1 %), т.е. они не только получают выплаты из бюджета, но и формируют его. В то же время, инвалидам I и II групп независимо от причин инвалидности предоставляется налоговый вычет (льгота по подоходному налогу). Получая дополнительный доход, уязвимые категории населения повышают свою покупательскую способность и, следовательно, приобретают больше товаров и услуг, что также увеличивает поступление косвенных налогов в бюджет (например, НДС).

Очевидно, что социальная нагрузка на государство увеличивается. Государственные органы имеют значительный перечень оказываемых социальных услуг населению, однако в их расширении, нестандартном подходе в решении некоторых социальных задач общества, трудоустройстве уязвимых категорий граждан могли бы помочь социальные предприниматели. Для их развития в Республике Беларусь необходимо формирование институциональной среды, получение доступа к финансам и рынкам сбыта, максимальное информирование населения о социальной деятельности и создание объединений социальных предпринимателей для совместного решения проблемных вопросов, обучения, обмена информацией и опытом, необходимость оценки социального воздействия и публикация отчетности о своей деятельности.

Список использованных источников:

1. О правах инвалидов и их социальной интеграции [Электронный ресурс]: Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200183>. – Дата доступа: 10.03.2024.
2. Содействие занятости людей с инвалидностью [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://vitkomtrud.gov.by/news/sodeystvie-zanyatosti-invalidov22>. – Дата доступа: 23.02.2024.
3. Предложения к проекту концепции Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2040 года [Электронный ресурс] // Министерство экономики Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/Kontseptsija-NSUR-2040.pdf> – Дата доступа: 15.02.2024.

Некрасова Лилия Васильевна – заведующая Региональной учебной лабораторией финансовой грамотности, заведующая кафедрой профессионального образования ОГБУ ДО «Курский институт развития образования», к.э.н., доцент, г.Курск, Россия

НАВЫКИ И КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ В СФЕРЕ ФИНАНСОВ

Аннотация. Представлена краткая характеристика некоторых профессий будущего в сфере финансов, появление которых тесно связано с процессом цифровизации деловой среды. Определена важность знакомства обучающихся всех уровней образования с перечнем профессиональных и надпрофессиональных компетенций, востребованных у специалистов сферы финансов.

Ключевые слова: цифровизация, профессии будущего, надпрофессиональные навыки, профориентационный минимум.

Одной из характеристик современной финансовой сферы является замещение специалистов конкретных профессий интеллектуальными автоматизированными системами. Например, в течение 2021 – 2023 гг. многие коммерческие банки оптимизировали своё штатное расписание, сократив до минимума должности операциониста, переведя многие услуги для клиентов в онлайн-формат и сокращая количество офисов в большинстве населенных пунктов России.

Сегодня более 10 млн. россиян имеют статус самозанятого гражданина и выстраивают отношения с негосударственными пенсионными фондами, вступают в программу долгосрочных сбережений.

Цифровизация всех сфер экономической деятельности внесла существенные изменения в характер трудовых процессов, выполняемых специалистами финансового сектора, что позволяет говорить о важности не только операционных умений и навыков, формируемых в рамках реализации образовательных программ в системе профессионального образования, но и необходимости развития надпрофессиональных навыков. Необходимость формирования как твердых, так и мягких навыков у будущих специалистов подтверждают и работодатели, отмечающие, что при трудоустройстве HR-менеджеры в сфере финансов обращают внимание две группы навыков - hard-skills и soft-skills. Ранжированный список hard-skills выглядит следующим образом: базовые знания ПК и специализированных программ, навыки поиск и привлечение новых клиентов, ведение бухгалтерского учета и знание английского языка. К числу наиболее востребованных soft-skills, требуемых при трудоустройстве, можно отнести: коммуникативную грамотность и умение работать в команде, базовую инструментальную грамотность, ответственность и проактивность, обучаемость и адаптивность, самоорганизованность.

Благодаря сети Интернет появляются новые финансовые инструменты, развиваются новые валюты, основанные на цифровых кодах, организуется работа краифандинговых платформ, применяются финансовые технологии распределенных реестров, как технологии безопасного контрактного обмена материальными и нематериальными активами.

Профессии будущего – это профессии на стыке нескольких дисциплин, которые появятся на рынке труда до 2030 года и будут пользоваться спросом. Например, разработчик персональных пенсионных планов формирует модели персональных инвестиций в негосударственные пенсионные фонды и другие финансовые инструменты с учетом уровня доходов клиента, его типы профессиональной деятельности, образа жизни и образа ожиданий от старости. Специалист по краудфандиновым платформам организует сбор финансовых ресурсов, необходимых реализации конкретных инвестиционных проектов, а проектировщик индивидуальной финансовой траектории даёт рекомендации по планированию семейного и личного бюджета, а также развитию карьеры.

Перечень профессиональных навыков, которые будут требоваться от специалистов финансового сектора в недалеком будущем, представлен в Атласе новых профессий [1, с. 143-149]. Так, разработчик персональных пенсионных планов должен уметь управлять проектами, обладать экологическим мышлением и быть клиентоориентированным. Разработчику автоматизированных сервисов по управлению личными финансами важно иметь навыки использования искусственного интеллекта, обладать системным мышлением и навыками финансового моделирования. А оценщик интеллектуальной собственности должен иметь навыки программирования, управления проектами, межатраслевой коммуникации, мультиязычностью и мультикультурностью.

Очевидно, что знания о профессиях будущего особо ценны для школьников и эти знания они могут получить в рамках системной работы по ранней профессиональной ориентации профессии и специальности, востребованные на региональном рынке труда.

С 2023/2024 учебного года во всех общеобразовательных организациях появился обязательный для освоения курс внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты», занятия по которому проводятся по четвергам, в объеме 1 часа в неделю. Школьные учителя-навигаторы, участвующие в проекте «Билет в будущее», организуют для школьников 6 -11 классов профессиональные пробы, как очном формате на площадках профессиональных образовательных организаций, так и в онлайн-формате [2, с.64 - 69], что позволяет решить задачу знакомства с профессиональной деятельностью специалистов в области экономики и финансов, которая согласно концепции профориентационного минимума относится к категории «деловая среда».

Список использованных источников:

1. Варламова, Д. Атлас новых профессий 3.0 / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова Д. Москва: Альпина ПРО, 2021. – Текст электронный // URL: <https://new.atlas100.ru/> (дата обращения: 10.04.2024).
2. Методические рекомендации по реализации проекта «Билет в будущее» по профессиональной ориентации обучающихся 6 – 11 классов образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования.

Окороков Алексей Владимирович – заместитель директора Курского техникума экономики и управления, председатель региональной общественной организации «Молодежный интеллект-клуб», г.Курск, Россия

ОПЫТ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО СОЮЗА «КУРСКАЯ ПАРАДИГМА» В ПРИРАЩЕНИИ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ

Аннотация. В статье анализируется опыт работы Научно-образовательного союза «Курская парадигма», дана оценка эффективности его деятельности. Статистический анализ данных доказывает, что объединение некоммерческих организаций под зонтичным брендом «Дом Знаний» позволило выстроить эффективный менеджмент, качественно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, механизмы аутсорсинга и аутстаффинга, успешно реализовать в течение 20 лет востребованные образовательные программы и проекты, развивать профессиональные и надпрофессиональные компетенции.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции, знания и навыки, институты гражданского общества, научно-образовательный союз «Курская парадигма», социально-ориентированные НКО, человеческие ресурсы, зонтичный бренд.

Поколению, которое я представляю, выпала участь проверить на практике старую китайскую мудрость, которая гласит «Не дай вам Бог жить в эпоху перемен».

Работа в условиях неопределенности и быстрой смены задач стала нормой жизни.

Наше поколение считает, что какими бы ни были политические и другие потрясения, экономическая жизнь непрерывно продолжается.

Поэтому, в качестве такой нормальности в последнее время обсуждается непростая тема владения выпускниками профессиональных учебных заведений надпрофессиональных компетенций – знаний и навыков.

Как видится, здесь есть две стороны.

Первая – это требование к специалистам работать продуктивнее, быстрее, качественнее, сполна используя профессиональные навыки, знания, умения. Одним словом, это специалисты с полным комплектом профессиональных компетенций.

Другая сторона не менее актуальна и важна. В профессиональной среде, с учетом быстрых изменений во всех сферах жизни, набирает обороты мобильность кадров, смены сфер деятельности, даже смены отрасли.

Возникает вопрос, на который нет простого ответа: как быть востребованным и конкурентоспособным на местном или отраслевом рынке труда?

Большая часть экспертов единодушно утверждает: спасение лежит в овладении надпрофессиональными компетенциями.

В основном, разрабатываются рекомендации для вузов и средних профессиональных учебных заведений.

Однако, представляется, что этого ресурса будет недостаточно, чтобы «на выходе» иметь «супер специалиста».

В резолюцию конференции хотел бы предложить учебным заведениям усилить взаимодействие с институтами гражданского общества, чьи уставные требования лежат в плоскости воспитания человека, формирования гармоничной личности, или развивают в нем такие качества как системное мышление, умение управлять проектами, способность к художественному творчеству, программирование IT и многое другое.

В качестве примера сошлюсь на деятельность научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма», основателем которого много лет назад явился Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса.

Можно сказать, что теперь уже в далеком 2005 году наш вуз интуитивно почувствовал необходимость расширения своих границ.

Первоначально, группа некоммерческих организаций в 2005 году объединилась в неформальную общественную структуру «Образовательная корпорация «Дом Знаний». В состав корпорации вошли три независимых некоммерческих организации – МЭБИК, «Курский техникум экономики и управления», Образовательная организация дополнительного образования «Дом знаний». Корпорация приняла этический кодекс, отразивший правила поведения участников объединения.

В 2011 году число участников образовательной корпорации увеличилось до шести. В ее состав вошли: Курская областная общественная организация Союза женщин России, Курская областная общественная организация общества «Знание» и Курская региональная общественная организация «Ресурсный просветительский центр». В это время «Дом Знаний» стал зонтичным брендом для организаций, сформировавших горизонтальные связи под его эгидой.

Новый этап развития произошел в 2017 году. Выкристаллизовалась идея преобразования образовательной корпорации «Дом знаний» в научно-образовательный общественный союз.

Основные показатели развития организаций, входивших в образовательную корпорацию «Дом знаний» в 2005-2010 годах подтверждают эффективность объединения в области развития образования.

Таблица 1.1 – Общая выручка организаций, входящих в образовательную корпорацию "Дом Знаний" в 2005-2010 годах, в текущих ценах (млн. руб)*.

Год	Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса	Курский техникум экономики и управления	ОО дополнительного образования «Дом знаний»	Итого
2005	36,2	1,45	0,30	38,0
2006	46,0	1,51	0,38	47,9
2007	53,6	1,85	0,38	55,9
2008	59,7	1,89	0,42	62,1
2009	65,3	1,88	0,50	67,6
2010	61,4	1,95	4,60	67,9

*Источник: разработано автором на основе ежегодных отчетов организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний».



Рисунок 1.1 – Динамика выручки организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом Знаний» в 2005-2010 годах. Составлено автором.

Не менее важную часть анализа представляет рассмотрение количественных показателей – численности обучающихся в образовательной корпорации «Дом знаний» в 2005-2010 годах (таблица 1.2., рис. 1.2).

Таблица 1.2 – Численность обучающихся в образовательной корпорации «Дом Знаний» в 2005-2010 гг., чел.*

Год	Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса	Курский техникум экономики и управления	Образовательная организация «Дом знаний»	Итого
2005	2966	36	312	3314
2006	3080	36	315	3431
2007	3112	42	670	3824
2008	2620	47	720	3387
2009	2695	58	533	3286
2010	2066	64	524	2654

*Источник: Подготовлено автором на основе ежегодных отчетов организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний».

Динамика численности обучающихся в 2005-2010 годах представлена на рис. 1.2



Рисунок 1.2 – Динамика численности обучающихся организаций, входящих в образовательную корпорацию "Дом Знаний" в 2005-2010 годах. Составлено автором.

Таблица 1.3 – Количественные показатели студентов и слушателей образовательной корпорации «Дом Знаний» в 2011-2016 гг., чел*.

Год	Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса	Курский техникум экономики и управления	ОО "Дом знаний"	Другие общественные организации, вошедшие в корпорацию	Итого
2011	1628	90	776	123	2617
2012	1207	56	846	177	2286
2013	940	78	902	154	2074
2014	888	155	1719	90	2852
2015	732	183	1964	211	3090
2016	1200	201	2334	247	3982

*Источник: Подготовлено автором на основе ежегодных отчетов организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний» в 2011-2016 годах.

Данные, приведенные в таблице 1.3., иллюстрируют положительную динамику развитие образовательной корпорации «Дом знаний» в 2013-2016 годах.



Рисунок 1.3 – Динамика численности обучающихся образовательной корпорации «Дом Знаний» в 2011-2016 годах. Составлено автором.

На этом этапе число организаций, объединенных под франшизой «Дом знаний», увеличилось до 12. Стал происходить планомерный рост количественных и стоимостных показателей. Суммарные доходы в 2022 году выросли по сравнению с 2016 годом в 1,99 раза или на 99%.

Таблица 1.4 – Общая выручка организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний», НООС «Курская парадигма» в 2017-2022 годах, в текущих ценах (млн. руб.).*

Год	Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса	Курский техникум экономики и управления	ОО "Дом знаний"	Другие общественные организации, входящие в корпорацию "Дом знаний" и НООС	Итого
2017	63,8	2,60	4,60	3,60	74,6
2018	61,4	5,12	5,20	4,20	75,9
2019	60,5	9,06	5,30	3,50	78,4
2020	88,4	12,96	4,10	4,00	109,5
2021	89,5	19,7	4,90	4,10	118,2
2022	89,9	21,1	5,00	4,25	120,2

*Источник: Подготовлено автором на основе ежегодных отчетов организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний» и НООС «Курская парадигма» в 2017-2022 годах.

Анализ данных показывает возникновение синергетического эффекта в 2020-2021 годах. Он вызван эффектами масштаба, разнообразия и обучения, обусловленными объединениями организаций под единым зонтичным брендом.

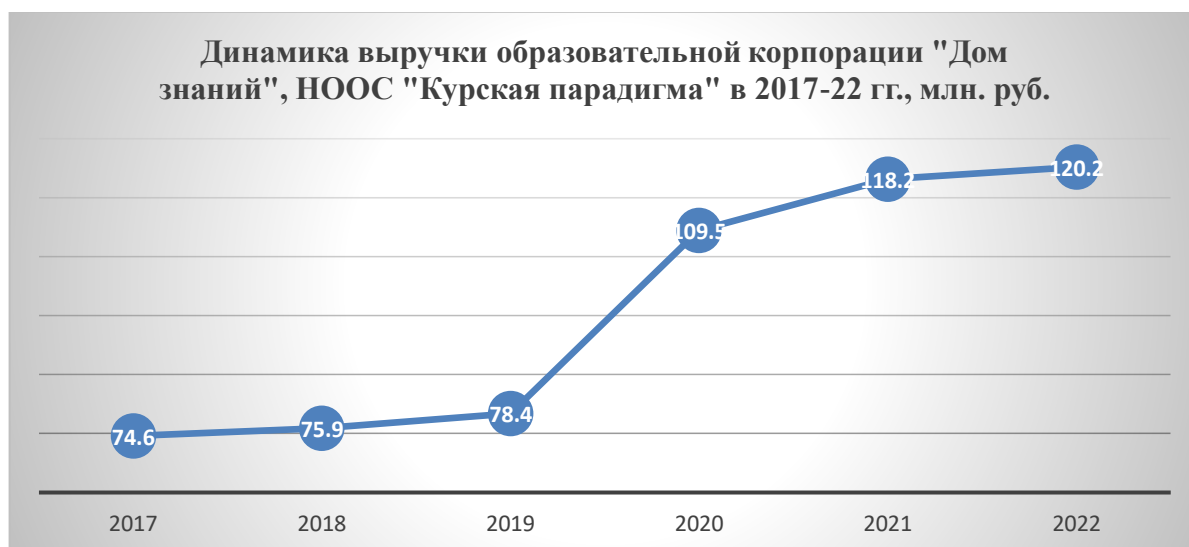


Рисунок 1.4 – Динамика выручки организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний», НООС «Курская парадигма» в 2017-2022 годах, в текущих ценах (млн. руб.). Составлено автором.

Статистический анализ показывает, что объединение некоммерческих организаций под зонтичным брендом «Дом Знаний» позволило выстроить эффективный менеджмент, качественно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, механизмы аутсорсинга и аутстаффинга. Создание НООС «Курская парадигма» стало логическим продолжением стратегии эволюционного развития некоммерческих организаций, входящих в сферу влияния зонтичного бренда «Дом Знаний».

Таблица 1.5 – Количественные показатели студентов и слушателей образовательной корпорации «Дом Знаний», НООС «Курская парадигма», 2017-2022 гг., чел.*

Годы	Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса	Курский техникум экономики и управления	ОО "Дом знаний"	Другие общественные организации, входящие в корпорацию "Дом знаний" и НООС	Итого
2017	1975	322	513	1720	4530
2018	1751	407	553	1800	4511
2019	1539	428	544	2270	4781
2020	1651	516	370	2300	4837
2021	1700	590	403	2790	5483
2022	1732	613	500	2972	5817

*Источник: составлено автором на основе ежегодных отчетов организаций, входящих в образовательную корпорацию «Дом знаний» и НООС «Курская парадигма» в 2017-2022 годах.

Данные таблицы 1.5 свидетельствуют об увеличении студентов и слушателей образовательной корпорации «Дом знаний» и НООС «Курская парадигма» в 2017-2021 годах.

Это обусловлено открытием новых специальностей в Курском техникуме экономики и управления, расширением географии деятельности Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, активизацией грантовой деятельности со стороны общественных организаций, входящие в корпорацию "Дом знаний" и НООС «Курская парадигма». Слаженная работа команды корпорации "Дом знаний" и НООС «Курская парадигма» позволила сохранить эффективность деятельности несмотря на пандемию коронавирусной инфекции и ее негативные последствия.



Рисунок 1.5 – Динамика численности обучающихся образовательной корпорации «Дом Знаний» и НООС «Курская парадигма» в 2017-2022 годах.



Рисунок 1.6 – Зонтичный бренд НООС «Курская парадигма»

Опыт почти 20 летней практики деятельности образовательной корпорации «Дом знаний» и НООС «Курская парадигма» являются прямым подтверждением тому, что в НООС «Курская парадигма» успешно реализуются надпрофессиональные компетенции.

В качестве примера назову театр 3Д МЭБИК «Думай, Действуй, Добивайся». Придуманый нами, актерами, слоган сохраняет свою актуальность и сегодня. Приведу одну цифру: только путем обучения в актерской мастерской театра 3Д будущих актеров за эти годы прошли образовательную программу более 2,0 тысяч молодых людей, получивших знания по современным надпрофессиональным компетенциям.

Список использованных источников:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020). – Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Текст: электронный.
2. Трудовой Кодекс РФ: федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022). – Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Текст: электронный.
3. О некоммерческих организациях: федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (последняя редакция) – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/ – Текст: электронный.

4. Об общественных объединениях: федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (последняя редакция) – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/ - Текст: электронный.
5. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция) – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ - Текст: электронный.
6. О реестре социально ориентированных некоммерческих организаций: постановление Правительства Российской Федерации от 30.07.2021 (ред. от 30.11.2022) года № 1290. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_392038/ - Текст: электронный.
7. Агатаева, М.А. Специфика управления человеческими ресурсами в некоммерческих организациях. / М.А. Агатаева. // Экономические науки - №. 5. Управление трудовыми ресурсами // Санкт-петербургский университет управления и экономики - URL: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2016/Economics/6_208198.doc.htm - Текст: электронный.
8. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. - Пер. с англ. под науч. ред. Р.И. Капелюшникова. - Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2003. –672 с. - Текст: непосредственный
9. Борисова Е. И., Полищук Л. И. Анализ эффективности в некоммерческом секторе: проблемы и решения. // Научные доклады Института институциональных исследований. Препринт WP10/2008/02. - М.: ГУ ВШЭ, - 2008. - 32 с. - Текст: непосредственный
10. Горячева В.Р. Зарубежный опыт развития некоммерческого сектора и возможности его использования в России. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-razvitiya-nekommercheskogo-sektora-i-vozmozhnosti-ego-ispolzovaniya-v-rossii> - Текст: электронный.
11. Данилова Н.Е, Формирование стратегий управления персоналом в общественных некоммерческих организациях, Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Курск, 2020 // https://swsu.ru/upload/iblock/96e/danilovane_avtoreferat.pdf - Текст: электронный.
12. Доклад о деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций. - URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/8be0adaa07fd23125c4920afe40e8757/Doklad_NKO.pdf. - Текст: электронный.
13. Капелюшников Р. Сколько стоит человеческий капитал в России. //Вопросы экономики. – 2013. - №1.- С. 27. - Текст: непосредственный.
14. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. - 2001. - № 3.
15. Лунькин А.Н. Стратегические альянсы как разновидность «мягких» интегрированных корпораций (концептуальные подходы к анализу и рекомендации по оргпроектированию). // Российский экономический журнал. – 2020. - №1. С.74-107. - Текст: непосредственный.
16. Общественные объединения и некоммерческие организации: деятельность и поддержка: монография / под ред. Т.Э. Петровой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 118 с. - Текст: непосредственный.
17. Околоков А.В. К вопросу о трансформации системы высшего образования. / А.В Околоков. // Экономические науки, - 2020, - № 12 (193). – С.144-150 (0,35 п.л.).
18. Околоков А.В. Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами./ А.В Околоков. // Креативная экономика. – 2021. Том 15. – №10, Октябрь. – С.3681-3693 (0,32 п.л.)

19. Околоков А.В. Оценка общественной эффективности некоммерческого сектора экономики РФ / А.В. Околоков // Финансовая аналитика: проблемы и решения. - 2024, № 5 (0,8 п.л., авт.- 0,8 п.л.)
20. Околоков А.В. Интеллект, образованность, креативность - главные показатели современного рынка труда/ А.В. Околоков. // Сборник статей научно-практической конференции «Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для образовательных структур». – Москва: Издательство Общественной палаты Российской Федерации, - 2012. – 316 с. (0,3 п.л.)
21. Околоков А.В. Инновационная культура организации как условие развития человеческих ресурсов/ Околоков В. М., Околоков А. В. // Электронный журнал «Наука и практика регионов» – 2016. – № 1(2) [Электронный ресурс]. - С.40-48 (0,4 п.л., авт. – 0,3 п.л.)
22. Околоков А.В. Третий сектор экономики как отрасль труда и ресурс для инноваций российской экономики/ Околоков А.В. Инновационное развитие общества, экономики, бизнеса в современных условиях. Материалы XXII Международной научно-практической конференции, 20-21 апреля 2023 года. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2023. – 92 с. 0,3 п.л., авт.- 0,3 п.л.)
23. Осипова О.С., Капитанов В.А., Иванова В.М. Актуальные вопросы мотивации и стимулирования труда персонала социально ориентированных некоммерческих организаций // Тренды и управление. – 2018. – № 3. – С. 22 - 41. DOI: 10.7256/2454-0730.2018.3.27489 - Текст: электронный.
24. Проблемы кадрового развития некоммерческих общественных организаций. - URL: http://geolike.ru/page/gl_8933.htm - Текст: электронный.
25. Региональный рейтинг третьего сектора «Регион – НКО». Рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню и качеству развития некоммерческого сектора. //Общественная палата Российской Федерации. Москва.2020. - URL: https://raex-a.ru/files/files/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%9D%D0%9A%D0%9E_210%D1%85210%D0%BC%D0%BC_v7.pdf - Текст: электронный.
26. Рич Д. Миссия НКО и ее вклад в стратегию развития организации - URL: https://grans.hse.ru/11_09_2019 - Текст: электронный.
27. Энциклопедия инновационных практик социально ориентированных некоммерческих организаций / под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климаптовой. - Москва: Дашков и К, 2017. - 848 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/937265> - Текст: электронный.
- Холостова, Е. И. Социально ориентированные некоммерческие организации : учебное пособие / Е. И. Холостова. - Москва: Дашков и К, 2017. - 181 с. - Текст: непосредственный.
29. Шестак Е.А. Человеческие ресурсы некоммерческих организаций. //Человек, сообщество, управление. – 2004. – №2. – С. 104-111. - Текст: непосредственный.
30. Якобсон Л. И.. Экономика общественного сектора : учебник для вузов;/под ред. Л. И. Якобсона, М. Г. Колосницыной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. – 319 с. - Текст: непосредственный.

Панищев Алексей Леонидович – профессор РАЕ, профессор кафедры философии, теологии и религиоведения АНО ВО «Славяно-Греко-Латинская Академия» (Россия, Москва), старший научный сотрудник Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, к.философ.н., доцент, г.Курск, Россия
Alexeipl1980@mail.ru

СОВЕТСКАЯ МУЛЬТИПЛИКАЦИЯ И ЕЁ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПЕДАГОГИКЕ

Аннотация. В данной статье проводится исследование потенциала советской мультипликации в области педагогической работы. В статье отмечается, что, если в современной мультипликации тема смысла жизни решается каждым героем самостоятельно, в некоем экзистенциальном выборе, то в мультфильмах СССР предлагался, объяснялся и обосновывался некий единый смысл, на основе которого общество способно развиваться как единый социальный организм. Советские мультфильмы тесно взаимосвязаны с традиционными ценностями мировых религий и духовной культурой России, их использование в педагогической работе способно принести большую пользу и детям и взрослым.

Ключевые слова: мультипликация, культура, ценности, смысл.

Введение

Тема патриотизма взаимосвязана с нравственным состоянием людей, с общественной моралью. Президент РФ В.В. Путин на встрече с представителями общественности по вопросам патриотического воспитания молодёжи отметил: «На самом деле это разговор о самом главном: о ценностях, о нравственных основах, на которых мы можем и должны строить нашу жизнь, воспитывать детей, развивать общество, в конечном итоге укреплять нашу страну» [1, www]. В этих словах мы видим осознание того, что патриотизм вытекает из нравственно здорового сознания личности. Н.И. Пирогов, отвечая на вопрос о назначении педагогики, подчёркивал, что педагог готовит, прежде всего, человека, а не негоцианта, не моряка, не юриста... [4, 262-263]. Для наиболее эффективного содействия духовному и нравственному развитию социального организма в данной статье предлагается обратиться к советской мультипликации, что позволит более ясно понять её смысл как вида искусства в направлении патриотического воспитания и оберегания духовного здоровья нации.

Цель данной статьи состоит в обосновании воспитательного и образовательного потенциала советских мультфильмов в современном образовании. Обращение к советской мультипликации является логичной реакцией на тенденции, связанные с актуальными угрозами Российскому государству. Для противодействия таковым необходимо нравственно здоровое общество, способное любить свою Родину. Между тем, патриотическая тема в советской мультипликации развита и требует своего развития в новых геополитических условиях.

Основная часть

Н.С. Михалков в одной из передач цикла «Бесогон» сказал: «Возникает у меня, честно говоря, очень большое сомнение, что мы можем уроками истории и, тем более, уроками патриотизма научить людей жить в своей стране» [3, www]. Эти слова заставляют задуматься о том, что формальными, административными мерами невозможно человека заставить любить Родину. Чувство любви воспитывается с раннего детства, с тех образов, которые он созерцает и осмысливает с начальной школы. Именно здесь особое значение приобретает мультипликация. Она, как вид искусства, не заставляет, а предрасполагает к развитию в человеке норм благочестия, доброты, ответственности, любви к ближнему – всему тому, что определяет саму возможность любить ближних, свою семью, свой народ, свою Родину.

Мультипликация имеет элементы развлекательной культуры, обращена к её экранному типу, вместе с тем призвана содействовать развитию лучших духовных и нравственных качеств в сознании молодёжи. Это тот случай, когда развлекательная культура коррелирует с элементами элитарной культуры, которые требуют не только эмоционального переживания, но и интеллектуального осмысления. Здесь как раз актуализируется понятие эмоционального интеллекта, причём его неправильно назвать новоможным, тем более что ещё К.Г. Юнг, который вспоминая одну из своих пациенток [6, 130], замечает, что эмоции являются одним из важнейших условий для интеллектуального развития личности.

Советские мультфильмы являют собой яркий феномен культуры, который необходимо использовать для укрепления Российской государственности. Состояние современной мультипликации в России не является однозначным. С одной стороны есть успешные проекты, такие как «смешарики», «лунтики» и т.п., однако они более ориентированы на аудиторию дошкольного и младшего школьного возраста. Использование ярких цветов в мультипликации для детей есть спорное решение, так как насыщенный яркий цвет отвлекает зрителя от идеи, от смыслового содержания мультфильма, может раздражать психику. Советские мультфильмы отличались сдержанностью цветов, при этом содержали в себе глубокие смыслы, которые настолько многогранны, что в любом возрасте человек открывает их для себя с новых сторон. Ю.С. Цибизова о советских мультфильмах пишет так: «Они не такие яркие и динамичные, как современные мультфильмы, но они имеют простое и понятное смысловое наполнение, они воспитывают доброту, вежливость, отзывчивость, дружелюбие» [5, с. 334].

Особенно важно подчеркнуть, что в советских мультфильмах зрителю предлагается готовый смысл, который согласуется с нормами традиционной культуры, мировых религий. В современных мультфильмах чаще виден иной подход: зрителю даётся не готовый смысл, а пространство, в котором он может сам создать смысл своей жизни, осуществить некий экзистенциальный выбор, который детерминирован объективными обстоятельствами и собственным решением. Отметим, что в СССР объективные обстоятельства имели значение, но не решающее, уступая место волевым и нравственным качествам героя, который, преодолевая ограничения и несовершенство физического бытия, достигает духовных, социально значимых целей. Понимание истины также примечательно в современных мультфильмах тем, что «истина каждой вещи – это то, как мы к ней относимся» [2, 221], в то время как в СССР истина рассматривалась как единая ценность, вокруг которой всё общество способно консолидироваться и на

основании которой страна развивается. Разумеется, такой подход к унифицированному пониманию истины коррелирует и с социально-политическим строем СССР, однако в советских мультфильмах эти смыслы подаются не столько в контексте государственных проектов, сколько в аксиологическом ряду философско-антропологического и духовного пространства, в котором государство выглядит лишь средством для содействия развитию человечества.

Вывод

В условиях геополитической нестабильности и господства экранного типа культуры будет целесообразно использовать советские мультипликационные фильмы для содействия развитию нравственного сознания у старшеклассников и студенческой молодёжи. Советские мультфильмы наполнены глубоким духовным смыслом, выражают те категории, которые коррелируют с традиционными нравственными ценностями культуры России, учат любви к ближним. В советских мультфильмах раскрыты фундаментальные концепты культуры народов России: ответственность, благочестие и доброта. Предлагаемый проект содействует раскрытию всех этих качеств в сознании молодых людей. Именно на основе развитого нравственного сознания возможно формировать в обществе патриотизм, ибо Родину может любить только человек с чистым, добрым сердцем.

Список использованных источников:

1. Встреча с представителями общественности по вопросам патриотического воспитания молодёжи. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/16470>
2. Клычкова, М. Философия мультсериала «Смешарики» / М. Клычкова // Инновационные идеи молодых исследователей для агропромышленного комплекса : Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Пенза, 24–25 марта 2022 года. Том III. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2022. – С. 219-222. – EDN TXCXMQ.
3. Михалков считает, что патриотизм нужно воспитывать «с молоком матери» – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/14174885?ysclid=lmt52awhl5191974681>
4. Могилевский Б. Жизнь Пирогова. Повесть о великом хирурге и педагоге / Б. Могилевский. – М., 1953. – С. 350.
5. Цибизова, Ю. С. Советские мультипликационные фильмы как средство воспитания детей младшего школьного возраста / Ю. С. Цибизова // Современные тенденции творческого образования в сфере искусства и культуры : Сборник статей. – Москва : ООО "Учебный центр Перспектива-Москва", 2023. – С. 332-336. – EDN COFDJV.
6. Юнг К.Г. Психология бессознательного / К.Г. Юнг. – М., 1998. – 397 с.

Рашидова Ирина Александровна – декан факультета подготовки магистров
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н, доцент,
e-mail: irinanatasha@mail.ru;

Олейникова Дарья Григорьевна – старший преподаватель кафедры экономики
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,
e-mail: oleinikova@mebik.ru;

Клименко Кристина Владимировна – магистрант 2 курса специальности
«Финансы и кредит», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и
бизнеса», г.Курск, Россия, e-mail: kristina-klimenko-97@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена особенностям развития рынка образовательных услуг и экономическим отношениям в образовании на современном этапе, которые формируются в условиях сокращения государственного финансирования образования и развития рыночных отношений в сфере образования.

Ключевые слова: рынок образовательных услуг, расходы на образование, Высшая школа экономики, Министерство образования и науки, бюджетные места, востребованность выпускников.

Рынок образовательных услуг значительно расширился и экономические отношения в образовании сегодня формируются в условиях сокращения государственного финансирования и развития рыночных отношений в сфере образования. Поэтому, в условиях конкуренции, в положении лидера окажется то учебное заведение, которое окажется способным предоставить востребованные образовательные услуги, подкрепленные квалифицированными кадрами и разумной ценовой политикой. При этом государство является основным источником финансирования образования.

Проиллюстрируем некоторые значимые характеристики сферы образования.

Из рисунка 1 и таблицы 1 видно, что выпуск бакалавров, специалистов, магистров сокращается за весь период исследования. Сокращение наблюдается по всем укрепленным группам специальностей.

Таблица 1 – Выпуск бакалавров, специалистов, магистров по областям образования и отдельным укрупненным группам специальностей и направлений подготовки (тысячи человек), 2007-2021 гг.

	2017	2018	2019	2020	2021
Всего	969,5	933,2	908,6	849,4	813,3
Математические и естественные науки	36,2	35,9	35,1	34,9	34,0
Инженерное дело, технологии и технические науки	249,2	245,4	250,4	241,6	234,5
Из них: Техника и технологии строительства	32,3	31,5	31,9	29,5	27,8
Информатика и вычислительная техника	31,4	31,2	31,0	30,3	31,1
Информационная безопасность	4,2	4,4	4,5	4,6	4,9
Техника и технологии наземного транспорта	27,2	26,8	26,1	25,4	25,0
Здравоохранение и медицинские науки	41,0	41,4	42,5	42,3	42,8
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	32,1	31,7	32,3	30,7	29,7
Науки об обществе	444,6	431,3	395,6	349,6	325,9
Из них:					
Экономика и управление	269,3	254,4	222,4	184,4	169,1
Юриспруденция	124,9	120,2	117,8	110,8	101,3
Образование и педагогические науки	88,7	89,0	92,2	88,9	86,9
Гуманитарные науки	36,0	36,2	38,2	39,2	37,5
Искусство и культура	22,1	22,2	22,4	22,3	21,8

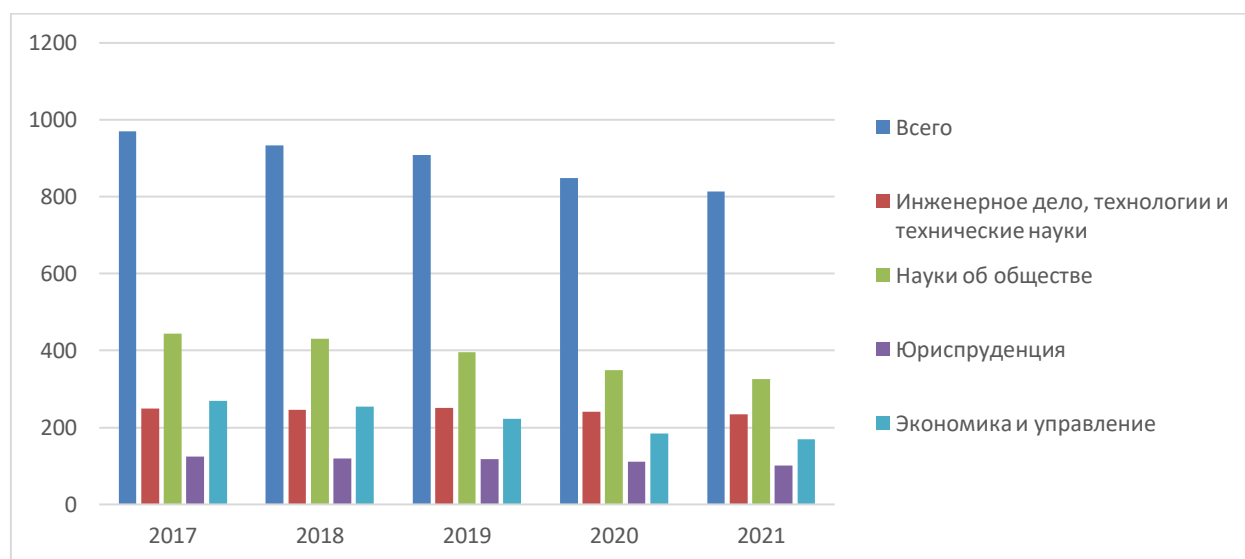


Рисунок 1 – Динамика выпуска бакалавров, специалистов, магистров по областям образования и отдельным укрупненным группам специальностей и направлений подготовки

Традиционно, наибольший объем выпускников можно наблюдать в Центральном федеральном округе. Именно здесь сосредоточены основные вузы: 518 государственных и частных высших учебных заведений, 12 из них имеют статус национальных исследовательских университетов.

В ЦФО находится большинство популярных вузов страны и самый известный, в том числе и за рубежом, российский университет – МГУ имени М.В. Ломоносова. ЦФО РФ по праву можно назвать центром вузовского образования России: в высших учебных заведениях региона учится 31 % студентов страны – это без малого 1,4 млн. человек. Значительная часть вузов ЦФО на слуху не только в РФ, но и за рубежом. МИФИ, МФТИ, МИСиС, РУДН, Первый МГМУ им. Сеченова, ВШЭ – эти шесть университетов участвуют в проекте «5-100» и уверенно входят в авторитетные международные рейтинги [2].

В последние годы наблюдается ежегодный рост приёма на программы подготовки специалистов среднего звена. К 2021 году приём на эти программы вырос по сравнению с 2010 г. почти на четверть (23,5 %), достигнув 870,9 тыс. человек, а численность — на треть (34,4 %). Численность студентов программ бакалавриата, специалитета, магистратуры за тот же период снизилась почти вдвое (с 7 млн. чел. до 4 млн. чел.).

Среди избравших программы подготовки специалистов среднего звена большинство ориентированы на специальности в сфере инженерного дела, технологии и технических наук: в 2021 году по ним завершили обучение 41,8 % выпускников.

В организациях, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования, численность обучающихся на одного учителя за период с начала 2020-2021 учебного года выросла с 13 до 19 человек на начало 2021-2022 учебного года. Численность учеников на одного учителя повышается.

Расходы на образование составляют примерно десятую часть расходов консолидированного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов.

Таблица 2 – Государственные расходы на образование по отдельным уровням бюджетной системы, 2000-2021 гг.

	2000	2005	2010	2019	2020	2021
Федеральный бюджет: млрд.руб.	38,1	162,1	442,8	826,5	956,9	1064,4
В процентах от расходов федерального бюджета	3,7	4,6	4,4	4,5	4,2	4,3
Консолидированные бюджеты субъектов Российской Федерации: млрд.руб.	176,6	628,6	1450,9	3356,3	3552,5	3897,6
В процентах от расходов консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации	17,1	21,4	21,9	24,7	22,8	23,1

Государственные расходы на образование в России в 2020 году составили 4,3 трлн. рублей (или 87,5 % в общих расходах на образование), они выросли в постоянных ценах на 20,3 % по отношению к 2010 г.

По величине этого показателя к ВВП Россия (4 %) находится на одном уровне с Италией (4 %), США (4,1 %), Великобританией (4,2 %)[1].

По данным мониторинга Российского технологического университета (МИРЭА), в 2022 году высшее образование в России получали 4 млн. человек. При этом с каждым годом студентов становится меньше: по статистике ВШЭ, за последние 15 лет их количество снизилось на 59% — с 7 млн. человек в 2006 году до 4 млн. в 2022[3]

Всего же, по данным Высшей школы экономики, сегодня на 1000 россиян в возрасте от 25 до 64 лет приходится 304 человека с высшим образованием. Это чуть больше 26 млн. человек.

Больше всего студентов учится в Москве: здесь высшее образование получают 759 тысяч человек. На втором месте — Санкт-Петербург: 316 тысяч человек. Третий по популярности регион для получения высшего образования — Татарстан: 141 тысяча студентов.

Если же посмотреть на относительные значения, то самым студенческим регионом окажется тоже Москва: 60 учащихся на 1000 человек. На втором месте Санкт-Петербург с показателем 59 студентов на 1000 жителей. На третьем — Томская область: 56 студентов.

Самое крупное учебное заведение в стране по новому приему — Высшая школа экономики, туда в 2022 году зачислено первокурсников – 6664 человек. На втором месте — Российский технологический университет (МИРЭА): 6622 человек. На третьем — Уральский федеральный университет имени Ельцина: 6194 человек.

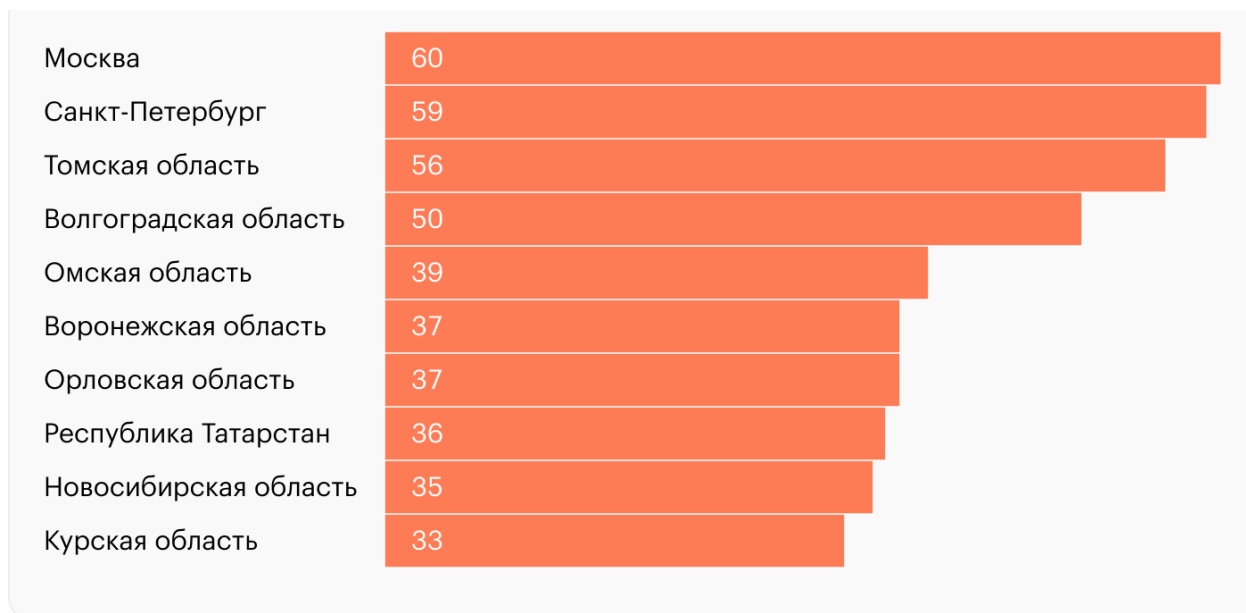


Рисунок 2 – Количество учащихся на 1000 человек в 2021 году в РФ

Несмотря на то, что в Москве учится больше всего студентов, в столичные вузы поступить сложнее всего. По данным ВШЭ, самый труднодоступный университет — это Московский физико-технический институт: средний балл по

ЕГЭ у абитуриентов 2022 года составлял 97,1. Другие вузы с высоким конкурсом — ВШЭ, МГИМО, ИТМО и РАНХиГС, где средний балл составляет от 93 до 95.

Для сравнения: средний балл ЕГЭ, с которым россияне поступают в высшие учебные заведения страны, равен 68,6.

Все специальности Министерство образования и науки группирует в академические направления. Самое многочисленное по количеству учащихся направление — «инженерное дело, технологии и технические науки»: 868 тысяч человек, треть всех российских студентов. Следом идут науки об обществе — правоведение, социология, история, философия: по этому направлению получают образование 764 тысяч студентов. На третьем месте — медицинские науки: 322 тысячи человек.

Что касается конкретных специальностей, то, по данным Министерства образования и науки, популярнее всего «юриспруденция». Всего на юристов учатся 332 тысячи человек. На втором месте — «экономика»: 274 тысячи человек. Третья по популярности специальность — «менеджмент»: 179 тысяч человек.

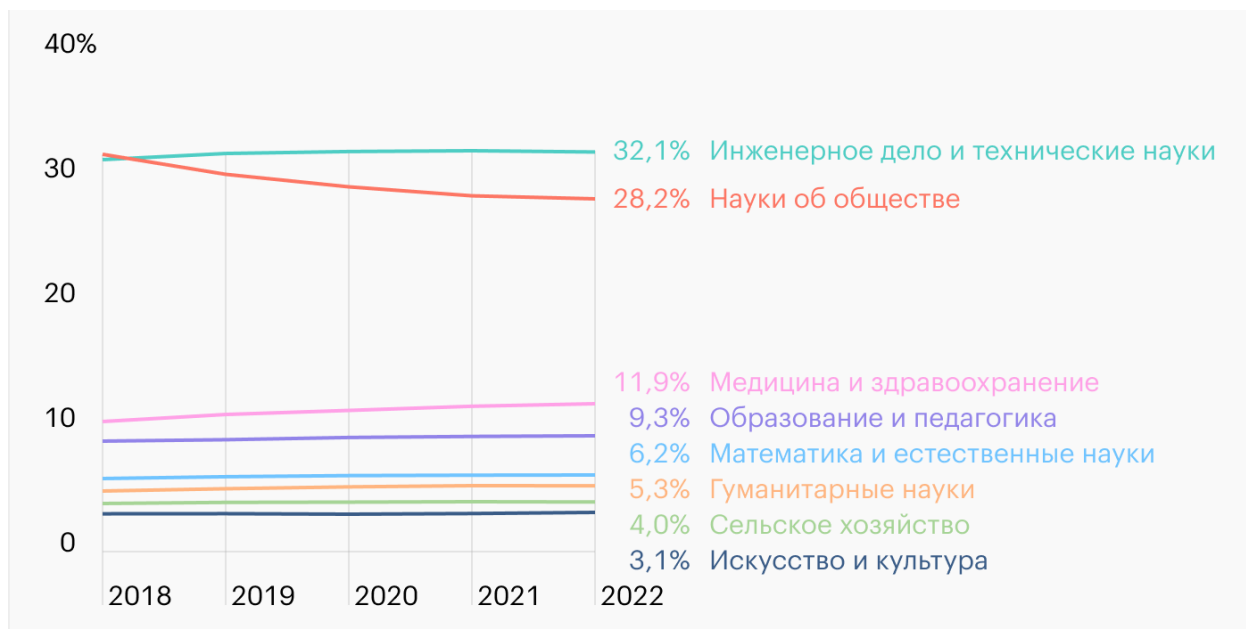


Рисунок 3 – Востребованные направления обучения в РФ

По данным мониторинга МИРЭА, почти половина всех российских студентов — 1,9 млн. человек — учатся на бюджете. Около 1% из них поступили в вузы без конкурса, благодаря олимпиадам. Самый популярный университет у таких абитуриентов — Высшая школа экономики. Так, в 2022 году сюда поступили 1074 олимпиадников. Для сравнения: в МГУ без конкурса поступили – 491, в МФТИ — 471, а в СПбГУ — 333 человека.

При этом больше всего бюджетных мест — на медицинских специальностях. Так, из полумиллиона абитуриентов, которые поступили в вузы в 2022 году, 31,6 тысячи человек стали студентами-медиками.

На втором месте — направление «педагогическое образование»: 29,5 тысячи человек.

На третьем — «информатика и вычислительная техника»: 27,1 тысячи человек.

Для сравнения: гуманитарные направления «культурология», «теория искусств» и «издательское дело» приняли в 2022 году на бюджет всего от 85 до 213 человек.

Треть россиян, которые официально трудоустроены, имеют высшее образование. Большая часть занятых жителей России — выпускники техникумов и колледжей: 46% всех трудоустроенных россиян имеют дипломы средних специальных учебных заведений. Еще 14% работающих людей окончили 11 классов, а 5% — только 9 классов.

Тем не менее, у человека с дипломом вуза шанс найти работу выше: из общего числа безработных только пятая часть — люди с высшим образованием. Более того, в большинстве случаев выпускники вузов устраиваются по профилю. По данным одного из исследований ВШЭ, 69% выпускников 2021—2022 годов на вопрос «Работаете ли вы по специальности?» ответили утвердительно.

Чаще всего работают по диплому выпускники-медики: в 2021—2022 годах таких было 96,6%. На втором месте — люди с педагогическим образованием: 80%. На третьем — специалисты в области искусства и культуры: 79,6%. Реже всего трудоустраиваются по специальности выпускники, которые получали образование в сфере сельского хозяйства: 44,3%.

Хуже всего дела с поиском работы обстоят у выпускников факультетов гуманитарных наук и сельского хозяйства. Уровень безработицы среди них достигает 12—13%. Следом за ними идут специалисты с дипломами по математическим наукам и инженерному делу: 10—11%.

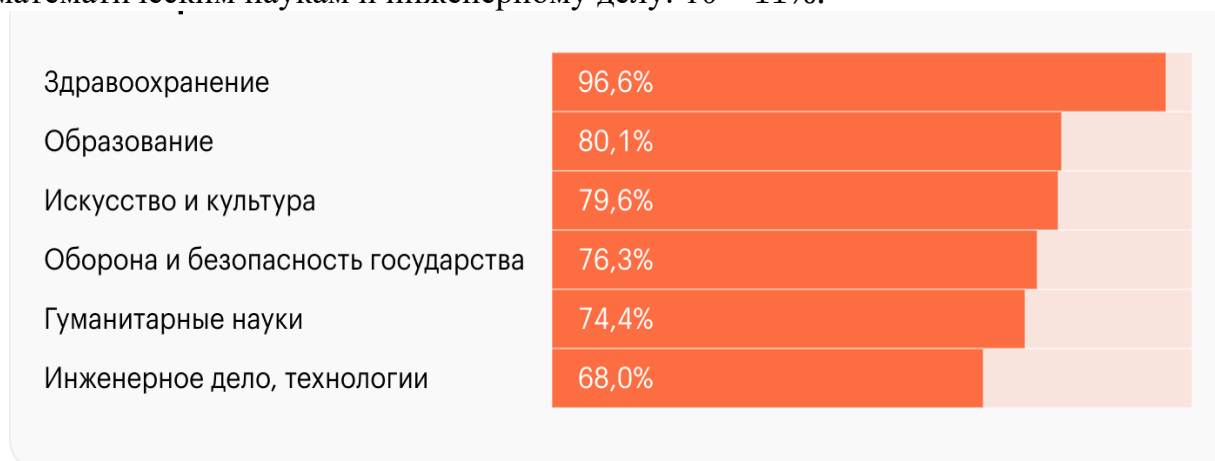


Рисунок 6 – Доля выпускников вузов 2021-2022 годов, которые работают по специальности

На международном уровне отечественная система образования — не только высшего — оценивается невысоко. Например, Россия заняла 52-е место из 139 в международном рейтинге Education Index, который составляется по данным Института статистики Юнеско.

В то же время в мировом рейтинге THE World University Rankings, который оценивает крупные высшие учебные заведения, МГУ занял в 2023 году 163-е место. В топ-350 рейтинга также вошли МФТИ и ПбГУ.

Выпускники российских вузов имеют возможность легализовать свои дипломы за рубежом, благодаря чему они могут искать там работу. Сделать это можно в странах, с которыми Россия заключила международные соглашения о

взаимном признании документов. В их числе страны СНГ, Ближнего Востока, Азии и некоторые члены ЕС. Например, такие соглашения заключены с Беларусью, Ираном, Кипром, Китаем, Венгрией.

Некоторые российские университеты также имеют образовательные программы двух дипломов, где студенты получают образование одновременно в российском и зарубежном вузе. Подобные программы, в частности, есть в МГУ, МФТИ, СПбГУ, РУДН, КФУ. А выпускникам ВШЭ выдают европейское приложение к диплому, фактически легализуя его для западных стран.

Качество образования – это принципиально важный вопрос, влияющий не только на интеллектуальный потенциал подрастающего поколения, но и на общее будущее страны.

Список использованных источников:

1. Образование в цифрах: 2022: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, Л.Б. Кузьмичева, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 132 с. – 200 экз. – ISBN 978-5-7598-2694-1 (в обл.)
2. Университеты, академии и институты Центрального федерального округа <https://edunews.ru/universities-base/tsfo/?ysclid=lrgn5evjpd634864827>
3. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»- <https://issek.hse.ru/news/749891953.html?ysclid=lrgn99p8j9529508397>

Рустамов Давид Мурвалатович – магистрант 2 курса направления «Управление персоналом», профиль «Стратегическое управление персоналом»,
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,
e-mail: gavigone@gmail.com

Научный руководитель: **Рашидов Олег Ибрагимович** – директор управления академической политики и организации образовательного процесса ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н, доцент,
г.Курск, Россия, e-mail: oleg-rashidov@yandex.ru

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности управления кадровым потенциалом промышленных предприятий. Описывается методика комплексной оценки кадрового потенциала и подходы к совершенствованию механизма управления кадровым потенциалом промышленного предприятия.

Ключевые слова: система управления персоналом, кадровый потенциал, механизм управления, механизмы комплексной оценки.

На современном сложном этапе социально-экономического развития нашей страны большое значение уделяется наращиванию и эффективному использованию кадрового потенциала, который выступает в виде главного ресурса и ключевого детерминанта роста эффективности, а также конкурентоспособности современных организаций.

Следует отметить, что основное отличие данного термина от «трудового потенциала» заключается в том, что оно характеризуется постоянством и квалификацией кадров. То есть, когда речь идет о кадровом потенциале — это имеющийся и возможный уровень знаний, навыков, умений и личностных характеристик той части персонала, которая удовлетворяет условиям постоянства и квалификации. Это указывает на стратегическую ориентацию данного понятия, так как стратегия чаще всего опирается на постоянство и квалификацию кадров (кадровая стратегия).

Рассмотрим современные подходы к определению понятия «кадровый потенциал» (табл. 1).

Опираясь на анализ и обобщение ранее опубликованных в научной литературе определений, мы будем придерживаться следующего определения понятия «кадровый потенциал».

Кадровый потенциал — это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников организации, которые имеют определенную квалификацию, прошли предыдущую профессиональную подготовку и имеют специальные знания, трудовые навыки и опыт работы в определенной сфере деятельности, эффективно исполняют функциональные обязанности и дают определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями организации. Отличительная особенность данного определения состоит в подчеркивании свойства эффективности, возможности давать определенные экономические результаты.

Таблица 1 – Анализ подходов к определению понятия «кадровый потенциал»

Определение понятия «кадровый потенциал»	Автор
Это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые могут быть использованы в определенный момент времени	А.Я.Кибанов[4]
Совокупность качественных и количественных характеристик персонала, включающих численность, состав и структуру, физические и психологические возможности кадров, интеллектуальные и креативные способности, их профессиональные знания и квалификационные навыки, коммуникативность и способность к сотрудничеству, отношение к труду и другие характеристики	К.Г. Кречетников [5]
Совокупность реальных и потенциальных (скрытых) возможностей, способностей и мотивов работников как целостной системы (коллектива), которые могут быть приведены в действие в процессе труда в соответствии с целями организации и обеспечить этой организации стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний за счет синергетического эффекта, возникающего в результате взаимодействия кадровых потенциалов сотрудников организации.	Л.В. Максимова, Е.А. Гнездилов, И.С.Максимов [7]
Совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он выполняет как профессионал в силу способностей, знаний и опыта.	Н.Р. Балынская [1]
Обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, и опытом работы в определенной сфере деятельности, применяющих свои знания, умения и навыки для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей в соответствии с целями предприятия.	Е. Н. Горелова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова[3]
Теоретическая и социально-экономическая категория, отражающая участие каждого работника организации в производстве с учётом его психофизиологических, личностных и профессиональных индивидуальных потенций, проявляющихся в форме индивидуального кадрового потенциала, развивающегося в результате синергетического эффекта взаимодействия работников персонала в форме различных уровней кадрового потенциала персонала (высокий, средний, низкий).	М.В. Носкова [8]
Кадровый потенциал организации представляет собой те возможности сотрудников организации, которые обеспечивают решение ее задач. Кадровый потенциал обычно понимается как совокупная способность постоянных сотрудников организации квалифицированно выполнять определенную работу на основе имеющегося у них профессионального опыта, знаний, образования.	И.Б. Гайдукова [2]

Экономический аспект, в свою очередь, означает результативность, эффективность деятельности и соответствующий подход с этих позиций ко всем качествам работника. То есть, понятие эффективности изначально заложено в самой основе экономической категории «кадровый потенциал».

В научной литературе выделяют различные подходы к классификации факторов, воздействующих на формирование и развитие кадрового потенциала. Систематизируем их на рис. 1.

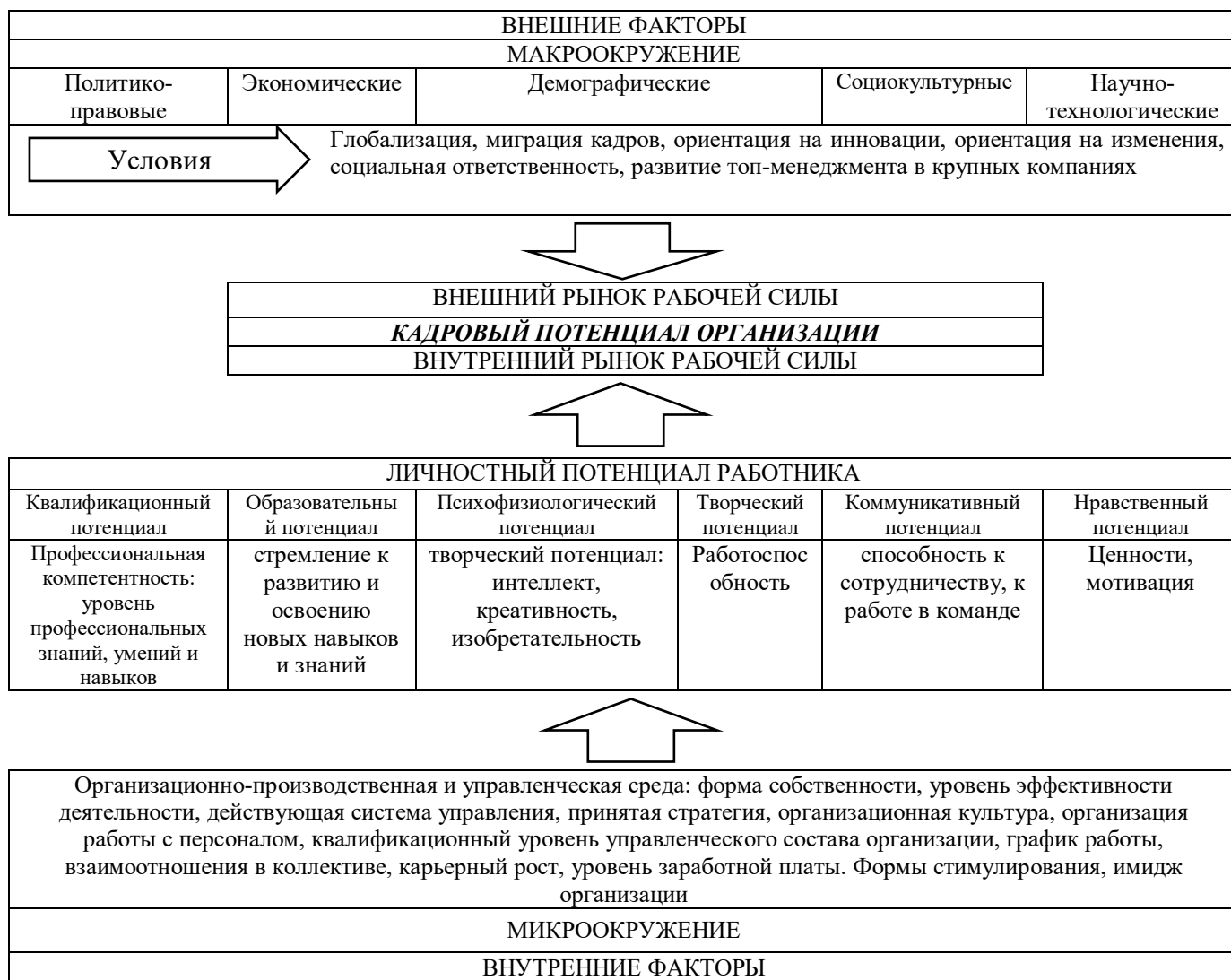


Рисунок 1 – Классификация факторов, влияющих на формирование и использование кадрового потенциала организации

Необходимость учета многообразных факторов, от которых зависит эффект создания, функционирования и развития системы управления кадровым потенциалом на предприятии на современном этапе, является одним из наиболее важных и сложных вопросов науки и практики. Сложность и неоднозначность разрешения этой проблемы обусловлены к тому же рядом обстоятельств объективного характера: невозможность количественной характеристики факторов среды и проведения ее точных измерений.

В качестве типичного объекта исследования рассмотрим кадровый потенциал АО «Курская фабрика технических тканей» (далее АО «КФТТ»).

АО «КФТТ» высокоэффективное предприятие, которое занимает одно из ведущих мест в России по основным показателям финансово-хозяйственной деятельности, продукция предприятия конкурентоспособна и хорошо зарекомендовала себя на рынке. Основной вид деятельности организации: производство прочих резиновых изделий (код по ОКВЭД 22.19).

Основные показатели деятельности АО «КФТТ» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика основных показателей деятельности АО «КФТТ»*

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Прирост 2023 к 2019, в %
Выручка, тыс.руб	1394178	1495701	1616586	3106286	2223938	59,5%
Себестоимость, тыс.руб.	1204014	1235843	1369257	2102153	1829168	51,9%
Чистая прибыль, тыс.руб.	118259	168030	106078	615228	135002	14,2%
Товарная продукция, тыс.руб.	1400746	1467887	1634814	3096933	2244440	60,2%
Затраты на производство продукции, тыс.руб.	1247201	1265682	1527119	2260795	2051946	64,5%
Затраты на 1 рубль товарной продукции, руб.	0,89	0,86	0,93	0,73	0,91	2,7%
Средняя численность работников, чел.	482	498	480	507	508	5,4%
Производительность труда, тыс.руб./чел	2 892,5	3 003,4	3 367,9	6 126,8	4 377,8	51,4%
Рентабельность персонала, тыс.руб./чел	245,4	337,4	221,0	1 213,5	265,8	8,3%
Фондоотдача, руб.	6,2	6,0	5,6	10,2	7,4	20,6%

*Источник: рассчитано автором на основе данных бухгалтерской отчетности.

Основные показатели деятельности АО «КФТТ» представлены в таблице 3.

Из таблицы 3 видно, что численность персонала за представленный период выросла на 5,4 % или на 26 человек. При этом численность руководящего персонала снизилась на 2 человека (-2,6%), численность рабочих выросла на 16 человек (+5,2%). Прирост численности специалистов был наибольшим – 12,4%, но в абсолютном выражении это составило 12 человек. При этом следует отметить увеличение коэффициента текучести кадров на 7%, и снижения коэффициента обновления кадров на 20,4%.

Таким образом, на фоне увеличения среднесписочной численности персонала организации, ее кадровый состав можно признать относительно непостоянным, а текучесть персонала высокой.

В целях анализа эффективности использования трудовых ресурсов в АО «КФТТ» рассмотрим динамику производительности труда (табл. 3).

На фоне увеличения среднесписочной численности персонала организации и роста размера совокупной выручки от реализации продукции, работ и услуг наблюдается увеличение стоимостного показателя производительности труда, рассчитанного на основе размера выручки, так в 2023 г. по сравнению с уровнем 2019 г. показатель увеличился на 51,4 % и составил 4377,8 тыс. руб./чел.

Таблица 3 – Анализ эффективности использования трудовых ресурсов АО «КФТТ»*

Эффективность труда	2019	2020	2021	2022	2023	2023 к 2019
Выручка на одного работника, тыс.руб./чел.	2892,5	3003,4	3367,9	6126,8	4377,8	51,4%
Валовая прибыль на одного работника, тыс.руб./чел.	394,5	521,8	515,3	1980,5	777,1	97,0%
Чистая прибыль на одного работника, тыс.руб./чел.	245,4	337,4	221,0	1213,5	265,8	8,3%

*Источник: рассчитано автором самостоятельно

При этом темп роста производительности по уровню валовой прибыли составил 97%, но эффективность использования трудовых ресурсов АО «КФТТ» по чистой прибыли выросла всего на 8,3%. Констатируем, что эффективность деятельности персонала организации, судя по стоимостным показателям, выросла меньшими темпами, нежели выручка.

Практической целью проведения комплексной оценки кадрового потенциала выступает выявление резервов и неиспользованных возможностей сотрудников АО «КФТТ», которые потенциально могут выступать основой формирования конкурентных преимуществ.

Для этого воспользуемся коэффициентной методикой. Суть предложенной методики заключается в оценке кадрового потенциала с разных сторон: с точки зрения ресурсного, процессного трудового подходов. При этом расчет интегрального показателя, характеризующего состояние развития кадрового потенциала организации, проводился на базе расчета ряда частных показателей, среди которых:

- коэффициент стабильности персонала;
- коэффициент обеспеченности организации персоналом;
- коэффициент рабочего времени;
- коэффициент компетентности (оцененный по уровню образования);
- коэффициент квалификации;
- коэффициент прохождения обучения;
- коэффициент состояния здоровья;
- коэффициент карьерного роста;
- коэффициент инновационной активности;
- коэффициент отношения персонала к организации.

Таблица 4 – Расчет частных коэффициентов и значение весового коэффициента их значимости

Наименование коэффициента	Значение весового коэффициента значимости	Расчетная формула	Порядок расчета показателя
Коэффициент стабильности персонала (К1)	0,15	$K_1 = Ч_{вг} / Ч_{с}$	Ч _{вг} - численность работников, проработавших в организации весь год, чел.; Ч _с - среднесписочная численность работающих в организации за год, чел.
Коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (К2)	0,1	$K_2 = Ч_{ф} / Ч_{п}$	Ч _ф - фактическая численность работников организации, чел.; Ч _п - плановая численность работников организации, чел.
Коэффициент рабочего времени (К3)	0,1	$K_3 = В / В_{ф}$	В - плановое количество рабочего времени за год, тыс. чел.-час.; В _ф - фактическое количество рабочего времени за год, тыс. чел.-час.
Коэффициент образовательной компетентности (К4)	0,15	$K_4 = Ч_{о} / Ч_{с}$	Ч _о - количество работников организации с высшим и среднеспециальным образованием, чел.; Ч _с - среднесписочная численность работников, чел.
Коэффициент квалификации (К5)	0,1	$K_5 = П_{к} / Ч_{с}$	П _к - количество работников, получивших повышение квалификации за год, чел.; Ч _с - среднесписочная численность работающих в организации за год, чел.
Коэффициент прохождения обучения (К6)	0,1	$K_6 = О / Ч_{с}$	О - количество человек, прошедших обучение за год, чел.; Ч _с - среднесписочная численность работающих в организации за год, чел.
Коэффициент состояния здоровья (К7)	0,1	$K_7 = 1 - Ф_{б} / Ф$	Ф _б - количество дней не выходов по болезни, чел.-дн.; Ф - общий фонд рабочего времени, чел.-дн.
Коэффициент карьерного роста (К8)	0,05	$K_8 = К_{к} / Ч_{с}$	К _к - количество человек, получивших повышение в должности за год, чел.; Ч _с - среднесписочная численность работающих в организации за год, чел.
Коэффициент инновационной активности (К9)	0,05	$K_9 = И_{н} / И$	И _н - количество внедрений новых и усовершенствованных методов работы, технологий, изобретений, ед.; И - общее число внедрения методов и технологий, ед.
Коэффициент отношения сотрудников к организации (К10)	0,1	$K_{10} = П_{ф} / П$	П _ф – фактический уровень удовлетворенности трудом персонала; П – максимальный уровень удовлетворенности трудом персонала (максимальный уровень составляет 3 балла)

Оценка кадрового потенциала организации должна осуществляться по следующей формуле:

$$КП = \sum_{i=1}^n X_i \times K_i, \text{ с условием, что } \sum_{i=1}^n X_i = 1 \text{ и } 0 \leq КП \leq 1, \quad (1)$$

Где: К_i - значение показателя частного коэффициента, X_i - весовой коэффициент значимости частных показателей

Отметим, что количество частных коэффициентов может быть изменено в зависимости от условий развития кадрового потенциала конкретной организации. Значение весового коэффициента значимости частных показателей можно считать равнозначным к каждому частному коэффициенту для оценки кадрового потенциала или менять в соответствии экспертной оценкой для отдельно взятой организации.

Расчетные формулы для определения частных коэффициентов кадрового потенциала представлены в таблице 4.

Поскольку для расчета интегрального показателя, характеризующего состояние развития кадрового потенциала организации, мы будем использовать 10 указанных частных коэффициентов, то формула будет иметь вид:

$$КП=X_1*K_1+X_2*K_2+X_3*K_3+X_4*K_4+X_5*K_5+X_6*K_6+X_7*K_7+X_8*K_8+X_9*K_9+X_{10}*K_{10}$$

Уровень развития кадрового потенциала будет тем выше, чем ближе значение интегрального показателя к единице.

Шкала оценки кадрового потенциала представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Шкала оценки кадрового потенциала на основе значения интегрального показателя

№ п/п	Характеристика состояния развития кадрового потенциала организации	Значение интегрального показателя
1.	Высокий уровень	0,8-1,0
2.	Уровень выше среднего	0,6-0,8
3.	Средний уровень	0,4-0,6
4.	Уровень ниже среднего	0,2-0,4
5.	Низкий уровень	0-0,2

Проведем анализ динамики изменения частных и интегрального показателя АО «КФТТ» за 2019-2023 гг. Результаты расчетов представлены в таблице 6.

Расчет интегрального показателя оценки кадрового потенциала АО «КФТТ» показал, что в соответствии с представленной в табл. 6 шкалой уровень развития кадрового потенциала изучаемой организации может быть оценен как средний.

При этом в динамике наблюдается его снижение: в 2023 г. по сравнению с уровнем 2019 г. снижение составило 0,3 п.п., а само значение интегрального показателя 0,649.

При этом снижение показателя обусловлено влиянием снижения коэффициента рабочего времени, коэффициента квалификации, коэффициента прохождения обучения, коэффициента карьерного роста и коэффициента отношения персонала к организации.

Отметим, что значение коэффициента инновационной активности в организации за все годы рассматриваемого периода составляло 0.

Таблица 6 – Динамика изменения частных и интегрального показателя оценки кадрового потенциала АО «КФТТ»

Наименование коэффициента	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютное отклонение уровня 2023 г. от 2019 г.
Коэффициент стабильности персонала	0,820	0,873	0,867	0,799	0,856	0,037
Коэффициент обеспеченности организации персоналом	0,964	0,996	0,960	0,975	0,977	0,013
Коэффициент рабочего времени	0,857	0,832	0,857	0,832	0,843	-0,014
Коэффициент компетентности (оцененный по уровню образования)	0,866	0,879	0,838	0,811	0,889	0,023
Коэффициент квалификации	0,374	0,416	0,373	0,416	0,341	-0,033
Коэффициент прохождения обучения	0,079	0,046	0,029	0,079	0,043	-0,036
Коэффициент состояния здоровья	0,987	0,934	0,923	0,987	0,989	0,002
Коэффициент карьерного роста	0,08	0,06	0,08	0,06	0,06	-0,020
Коэффициент инновационной активности	0	0	0	0	0	0,000
Коэффициент отношения персонала к организации	0,684	0,702	0,732	0,701	0,651	-0,033
Интегральный показатель оценки кадрового потенциала	0,651	0,658	0,647	0,643	0,649	-0,002

Таким образом, проведение комплексной оценки кадрового потенциала АО «КФТТ» указывает на имеющиеся потенциальные резервы, связанные с его формированием и развитием.

Выявленный факт подтверждает необходимость принятий решений в части повышения, прежде всего, уровня развития работников организации с целью достижения задач дальнейшего стратегического развития АО «КФТТ».

Список использованных источников:

1. Балынская, Н. Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Сеницына // Вопросы управления. – 2016. – № 2(39). – С. 214-220. – EDN WMKAХН.
2. Гайдукова, И. Б. Структура кадрового потенциала организации и управление его развитием / И. Б. Гайдукова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2015. – № 2(5). – С. 160-162. – EDN TXZPFH.
3. Горелова, Е. Н. Подходы к формированию модели управления инновационного развития кадрового потенциала производственной системы как инструмент достижения устойчивости / Е. Н. Горелова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Т. 15, № 19. – С. 189-191. – EDN

PIQFYB.

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст]/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова – МОСКВА: ИНФРА-М, 2019. -304 с. – Текст: непосредственный
5. Кречетников, К. Г. Смысл и содержание понятия "кадровый потенциал" / К. Г. Кречетников // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 27. – С. 96-100. – EDN SHPGLH.
6. Лебедева, Ю. И. Модель авторской оценки и внедрения аналитики в систему управления человеческими ресурсами / Ю. И. Лебедева, И. А. Рашидова, О. И. Рашидов // Наука и практика регионов. – 2021. – № 4(25). – С. 9-15. – EDN TOFGRC.
7. Максимова, Л. В. Классификация видов кадрового потенциала организации / Л. В. Максимова, Е. А. Гнездилов, И. С. Максимов // Проблемы современной экономики (Новосибирск). – 2014. – № 22-2. – С. 150-155. – EDN TCGFTX.
8. Носкова, М. В. Системный подход к "кадровому потенциалу" как экономической категории / М. В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2009. – № 11(61). – С. 87-91. – EDN KWBCQX.
9. Рашидова, И. А. Место России в современном цифровом обществе / И. А. Рашидова, О. И. Рашидов // Гражданское общество, власть и бизнес: роль высшей школы в диалоге взаимодействия: Сборник материалов XIX международной научно-практической конференции, Курск, 18–19 апреля 2019 года. – Курск: Частное образовательное учреждение высшего образования "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса", 2019. – С. 109-114. – EDN OMCQML.
10. Рашидова, И. А. Проблемы управления персоналом в малом бизнесе / И. А. Рашидова, О. И. Рашидов // Эффективность национальных проектов: социально-экономические процессы, институты гражданского общества, просвещение :XX Международная научно-практическая конференция, Курск, 22 апреля 2021 года. – Курск: Частное образовательное учреждение высшего образования "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса", 2021. – С. 74-78. – EDN ZHGOKN.

Спринчак Анатолий Иванович – преподаватель УО «Институт предпринимательской деятельности», к.с.-х.н., доцент, г. Минск, Республика Беларусь

**ТЕХНОКРАТИЧЕСКАЯ И СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ КОМПОНЕНТЫ В
ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ И БЕЛОРУССКИХ ВУЗОВ:
ПОИСК «ЗОЛОТОЙ СЕРЕДИНЫ»**

Аннотация. Работа посвящена исследованию особенностей внедрения компетентностного подхода в систему высшего образования Российской Федерации и Республики Беларусь, возможностям оптимизации параметров образовательной среды на основе образовательного инжиниринга с учётом набора ментальных ценностей в нашей социокультурной среде. Актуальность данной работы заключается в поиске оптимального варианта освоения как профессиональных, так и социально-ориентированных компетенций выпускниками белорусских и российских вузов в условиях возрастания конкуренции на рынке труда. Кроме того, в данной работе автором предложен ряд управленческих мероприятий в рамках государственно-частного партнёрства по улучшению сложившейся ситуации.

Ключевые слова: компетентностный подход, образовательный инжиниринг, социализация технократической среды, государственно-частное партнёрство, «золотая середина».

Введение. Сложно сегодня рассуждать об устойчивом развитии социально-экономической сферы в рамках общего белорусско-российского экономического пространства, примеряя возможности применения компетентностного подхода к образовательной среде наших стран.

Слишком много внешних и внутренних угроз накопилось за последнее время в нашем социуме, так как разрешение насущных проблем, касающихся не столько развития, сколько выживания наших образовательных и научных сообществ, не способствует актуализации таких инновационных явлений, как компетентностный реинжиниринг образовательной среды¹.

В настоящее время и Республика Беларусь, и Российская Федерация, по-прежнему находятся под «прессом» экономических санкций со стороны стран Запада, испытывают определённые трудности в укреплении собственных экономик а, следовательно, и в развитии собственного трудового потенциала.

Но «время ни на миг не остановишь» – жизнь идёт вперёд и возникшие в нашей социально-экономической среде проблемы могут стать нашими новыми возможностями, в том числе и в вопросах повышения качества образования белорусских и российских выпускников. Автор отмечает наличие проблемы

¹ Термин «компетентностный реинжиниринг образовательной среды» вводится автором впервые. Он обозначает ускоренный, революционного типа, переход от классических образовательных технологий подготовки специалистов той или иной квалификации к практико-ориентированному обучению, основанному на освоении широкого набора компетенций, формирующих выпускника учебного заведения не только, как специалиста, но и компетентного члена творческой команды единомышленников, своеобразного «универсального профи»

«квалификационного диссонанса», то есть несоответствие набора знаний, умений и навыков в профессиональном обучении выпускников учебных заведений в наших странах вызовом сегодняшнего дня, возникшим новым возможностям развития специалиста-профессионала.

Основная часть. Вслед за быстро меняющимся мировым потребительским сообществом происходит и развитие той части человечества², которая осуществляет внедрение технико-технологических инноваций во всех сферах человеческой деятельности, в том числе и в образовательной среде. В этой связи уместно отметить тенденцию быстрой смены, а точнее, замены и совмещения профессий не только в производственной и торговой деятельности, но и в управлении персоналом, образовании, юриспруденции и прочее. Можно говорить о кардинальном качественном изменении содержания рынка труда – «мастер продаж» стал дороже специалиста-производственника, специалист по связям с общественностью стал цениться выше профессионального «кадровика», инженеры-дизайнеры «подвинули» по престижности инженеров-технологов и так далее.

Бесполезно оценивать данное явление по принципу «хорошо - плохо» – это веление Времени. Нам, белорусам, россиянам, да и казахам, и украинцам, и всем гражданам своих стран постсоветского пространства, необходимо усвоить очевидную общечеловеческую истину – чтобы был Мир на Земле, надо начинать «инновационные войны» в наших головах, стремиться к Совершенству, в том числе и в профессиональной сфере. «Чтобы быть успешным, надо быть готовым к переменам, вплоть до смены профессии, быть мобильным, динамичным, инициативным. Современный работодатель предпочитает универсального сотрудника, а не хорошего узкого специалиста» [2].

С помощью искусственного интеллекта стремятся «оцифровать» нашу жизнь, создать с помощью современных информационных, когнитивных технологий управляемую извне социально-экономическую среду, состоящую из стандартизированных, рационально обоснованных компонентов. Пока что это недостаточно управляемый технико-технологический конгломерат знаний, профессиональных умений и навыков, но он стремительно модернизируется и совершенствуется. Здесь уместно отметить для нас, славян, умеющих славно создавать себе трудности и затем героически их преодолевать – «кто не успел, тот опоздал».

Автор отмечает, что его взгляд на проблему перехода от квалификационно-ориентированного профессионального обучения к преимущественно компетентностному подходу в подготовке будущих хозяйственников-профессионалов несколько отличается от общепризнанных педагогических постулатов. Это связано с тем, что в ходе осмысления обсуждаемой в данной статье проблемы, было обнаружено ментальное несоответствие предлагаемых западным сообществом технологий «всеобъемлющей компетенции» реалиям сегодняшнего дня в нашей образовательной среде [3].

Если технократическая компонента, предлагаемая к освоению западными специалистами в нашем образовании не вызывает сомнений, то социокультурная составляющая формирующегося в новой технологической оболочке образовательного инструментария подлежит более детальному рассмотрению.

² Если верить Вильфредо Парето, мировой научно-технический прогресс продвигают 20% наиболее образованного, эрудированного и пассионарного человечества

Давайте более подробно рассмотрим проблемную зону влияния нашей культурно-ценностной ментальности на глубину и результативность освоения инноваций компетентностного типа, развивающих с помощью образовательного инжиниринга профессиональный потенциал выпускников отечественных учебных заведений.

Давайте сначала пройдём логическую цепочку рассуждений о миссионерской направленности процесса инновационной трансформации образовательной среды в наших социально-экономических условиях. Как и любой другой хозяйственный процесс, данная трансформация УПРАВЛЯЕМА, а значит, одновременно планируется в наших министерствах образования, организовывается на исполнительном уровне в наших школах, лицеях, профтехучилищах, колледжах, институтах и университетах, находится на постоянном контроле органов государственного управления и ...? И ещё постоянно МОТИВИРУЕТСЯ? Но ГДЕ и КАКИМ ОБРАЗОМ? У меня пока нет точного ответа на данный вопрос. Задайте его себе и постарайтесь найти объективный ответ.

Инструментарий в управлении образовательной деятельностью, как и любой другой, формируется с учётом миссии данного хозяйственного процесса, то есть удовлетворения базовых запросов со стороны нашей общественности на качественное содержание нашего профессионального образования с учётом уровня платёжеспособности домохозяйств наших выпускников.

Базовые предпочтения общества к качеству образования, степени его инновационности, ограничиваются содержанием наших архетипов ещё бывшего крепостного и далее советского прошлого на предмет справедливого распределения производимого обществом прибавочного продукта. К сожалению, до сих пор проверка этого показателя с помощью общеизвестного теста «Ультиматум»³ приводит к следующему результату – почти половина опрошиваемых согласны на оставление у себя принадлежащего им прибавочного продукта (в денежном выражении) 50 и менее процентов. То есть, многие из наших соотечественников по-прежнему не утруждают себя инициативой персональной ответственности за свою судьбу, доверяя это внешнему субъекту, прежде всего, государству. А ведь полноценное внедрение компетентностного подхода в образовании возможно лишь тогда, когда все члены домохозяйства, включая самого выпускника, заинтересованы в полной профессиональной самостоятельности завершившего обучение студента, его экономической независимости, его готовности быть Хозяином своей Судьбы. Вот это есть главная мотивация выпускника, главными стимулами в которой являются не только достаточно высокая зарплата, но и наличие в обществе надёжных «социальных лифтов», главенство Закона над бюрократическими вождениями. Без данных условий «сражения» за внедрение компетентностного подхода в нашу систему образования будут напоминать «сизифов труд», «золотое правило» риск-менеджмента⁴ будет постоянно нарушаться в силу некомпетентных действий очередных «решал».

Но не всё так печально и безнадёжно. Всегда есть компромисс между желаемым и возможным, ведь никто не запретит нам использовать в наращивании компетентностного потенциала отечественной образовательной среды политику

³ Тест «Ультиматум» выявляет у тестируемых отношение к распределению прибавочного продукта на фоне удовлетворения основных жизненных потребностей (еда, питье, крове над головой и т.д.).

⁴ Затраты на внедрение упреждающих мероприятий не должны превысить ожидаемых потерь от естественного проявления того или иного хозяйственного риска

«малых шагов». А это означает, что лучше двигаться, как солнце по небосводу - «медленно и верно».

В качестве заключения:

1. Официально, на государственном уровне, необходимо признать объективно существующую несостоятельность реализуемой образовательной реформы в наших странах, так как её инновационное компетентно-ориентированное содержание не соответствует уровню реальной мотивации потребителей образовательных услуг.

2. Для успешного освоения компетентностного подхода к профессиональной подготовке выпускников учебных заведений Российской Федерации и Республики Беларусь необходимо провести независимое комплексное маркетинговое исследование по оценке потребительских предпочтений наших граждан на предмет качественного содержания предлагаемых образовательных услуг (в том числе компетентностной компоненты) с учётом их ценностных установок и уровня платежеспособности домохозяйств.

3. Первостепенной задачей Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства образования Республики Беларусь (мнение субъективно) является создание на базе государственных учебных заведений и частных корпораций акционерных образовательных структур, способных самостоятельно, с учётом вызовов внешней среды, внутренних возможностей компаний, объективных потребностей в подготовке компетентных выпускников-профессионалов с нужным набором профессиональных и надпрофессиональных компетенций. Здесь целесообразно использовать лучший мировой опыт инновационной трансформации образовательного пространства на основе компетентностного подхода.

4. Прежде чем планировать очередной шаг в модернизации образовательного пространства, необходимо просчитать имеющиеся риски, оценить их и затем принять к исполнению экономически и социально обоснованные решения, отказавшись от слишком рискованных мероприятий.

В целом, следует признать, что «внедрение компетентностного подхода в образовательную деятельность повышает эффективность учебного процесса а, значит, и качество образования. В этой связи необходима разработка новых стандартов обучения, новых типовых и рабочих программ, учебно-методических комплексов, учебников и учебных пособий, ориентированных на ожидаемые результаты» [5].

Список использованных источников:

1. Сальникова О.А. Компетентностный подход к обучению в современной школе. [Электронный ресурс]// Режим входа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod>. – Дата входа: 29.03.2024

2. Бермус, А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Дистанционное образование: курсы, олимпиады, конкурсы, конференции: сайт центра дистанционного образования «Эйдос». – Режим доступа: <http://www.eidos.ru>. – Дата входа: 29.03.2024

3. Дремина О.В. Подходы к исследованию проблемы компетенций: зарубежный и отечественный опыт// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-issledovaniyu-problemy-kompetentsiy>. – Дата входа: 29.03.2024

4. Спринчак А.И. О ролевом взаимодействии предпринимателя-работодателя и студента-выпускника в условиях белорусско-российского рынка труда / Материалы XXI Международной научно-практической конференции «Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах». Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2022. – С. 32-35

5. Туманова А. Б. Актуализация понятий «Компетенция», «Компетентность», «Компетентностный подход» в условиях интеграции науки и образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-ponyatiy>. – Дата входа: 29.03.2024

Тертова Валентина Михайловна – магистрант 1 курса, направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление в социальной сфере» ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Научный руководитель: **Кликунов Николай Дмитриевич** – проректор по научной работе и инновационному развитию ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н., доцент, г.Курск, Россия

НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ

Аннотация. В статье описан опыт работы некоммерческих организаций ЯНАО. Целью статьи является описание условий создания благоприятной городской среды с помощью НКО. Уделено внимание исследованию и внедрению новых интересных социальных проектов Местной общественной организации по развитию творческих инициатив «АртСфера» г. Губкинский.

Ключевые слова: некоммерческая организация, субсидии, грантовая деятельность, проекты, софинансирование, благоустройство, приоритетные направления, конкурсы, досуг.

Некоммерческой организацией является организация, не имеющая прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками. Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

НКО могут создаваться в форме общественных или религиозных организаций (объединений), общин коренных малочисленных народов Российской

Федерации, казачьих обществ, некоммерческих партнерств, учреждений, автономных некоммерческих организаций, социальных, благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов, а также в других формах, предусмотренных федеральными законами.

Финансовую помощь от власти НКО обычно получают в виде субсидий из бюджета на реализацию социально значимых проектов. Это значит, что деньги дают не просто на то, чтобы организация продолжала работу, а под конкретное мероприятие, которое решает какую-то социальную проблему.

Сейчас много возможностей для развития НКО предоставляет грантовая деятельность: Фонд Президентских грантов, Президентский фонд культурных инициатив и прочие. Люди создают НКО, пишут проекты, отправляют на конкурсы. Сегодня большая вероятность того, что локальный проект будет поддержан.

Вторая возможность – это проекты с софинансированием, когда сами управляющие компании могут выйти с инициативой и получать ресурсы на развитие придомовых территорий. В этой связи отличный результат показывает реализация федеральной программы, инициированной Президентом Владимиром Путиным - "Формирование комфортной городской среды". Множество дворов и локальных благоустройств в городах осуществлены в рамках этой программы с привлечением заинтересованных жителей. Третье - создание парков и новых пространств - такие инициативные люди могут вступить в федеральный проект "Парки России", здесь эксперты помогут привлечь софинансирование инвесторов, грантовую или государственную помощь, показать, как правильно нужно управлять парками.

В городе Губкинском ЯНАО в реестре НКО зарегистрировано 56 общественных организаций, фондов и объединений, деятельность которых направлена на создание благоприятной городской среды.

Ежегодно в ЯНАО проходит Конкурс на предоставление грантов Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа социально ориентированным некоммерческим организациям на реализацию социально значимых проектов. Гранты предоставляются на реализацию социальных проектов по 14 приоритетным направлениям:

- социальная поддержка и защита граждан;
- развитие гражданского общества;
- патриотическое воспитание граждан и сохранение исторической памяти;
- охрана жизни и здоровья граждан;
- поддержка семьи, материнства, отцовства и детства;
- развитие физической культуры и спорта;
- деятельность в области образования и просвещения;
- охрана окружающей среды и защита животных;
- защита прав и свобод человека и гражданина;
- сохранение единого культурного пространства;
- сохранение культуры и традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Севера;
- деятельность в сфере национальной политики, противодействию идеологии терроризма и экстремизма;
- поддержка участников и ветеранов боевых действий;

- деятельность в сфере формирования и развития трудовых ресурсов автономного округа.

Победителями Конкурса грантов Губернатора ЯНАО в 2023 году от Губкинского стали:

1. проект «Трасса для картинга и дрифта в Губкинском» Автономной некоммерческой организации «Молодежный спортивный-технический клуб «Полярная механика»,
2. проект «Юный натуралист» Местной общественной организации Общество защиты животных «Доброе сердце»,
3. проект «Ямал-Родине» Губкинской общественной организации «Гражданская инициатива»,
4. проект «Этнографический фильм «Лесные ненцы. Хранители традиций рыбного промысла» Местной общественной организации по развитию творческих инициатив «АртСфера» г. Губкинский.

Победителем Конкурса грантов Губернатора ЯНАО в 2024 году от Губкинского стал проект «Губкинский – столица автоспорта Ямала» Автономной некоммерческой организации «Молодежный спортивный-технический клуб «Полярная механика».

Более подробно хотелось бы рассказать о МОО РТИ «АртСфера», которая начала свою деятельность в 2018 году. За прошедший период проделана большая работа по исследованию и внедрению новых интересных социальных проектов, среди которых «Инклюзивный спорт - спорт без границ», «Игры равных», которые интересны горожанам разного возраста.

Всего за период реализации проекта было проведено более 50 турниров по адаптивным спортивным играм, участниками которых стали более тысячи человек. И сейчас интерес к проекту только возрастает. Благодаря соревнованиям особая категория жителей города с ограниченными возможностями здоровья смогла принять участие в спортивных мероприятиях наравне со здоровыми людьми, полноценно проводить досуг и не просто отдыхать, а становиться чемпионами.

Проект «Игры равных» стал победителем в конкурсе по предоставлению субсидий из окружного бюджета социально ориентированным некоммерческим организациям в Ямало-Ненецком автономном округе в рамках программы «Гранты от губернатора». На выделенные денежные средства МОО РТИ «АртСфера» был приобретен дополнительный комплект адаптивных настольных спортивных игр, позволяющий расширить проводимую организацией работу.

МОО РТИ «АртСфера» уже на протяжении 6 лет является одной из успешных организаций в городе, которая принимает активное участие в различных конкурсах и грантах, успешно реализует свои проекты и идеи.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 26.02.2024) "О некоммерческих организациях", ст.2. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/87a16eb8a9431fff64d0d78eb84f86acc003448/.

2. Официальный сайт Местной общественной организации по развитию творческих инициатив «АртСфера» г. Губкинский. – URL: <http://www.artsfera89.ru/>

3. Страница МОО РТИ "АртСфера" г. Губкинский в сети «В контакте»

<https://vk.com/club167190227>

4. Конкурс на предоставление грантов Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа социально ориентированным НКО на реализацию социально значимых проектов в 2024 году. – URL: <https://noviyurengoy.bezformata.com/listnews/konkurs-na-predostavlenie-grantov/124662292/>

5. <https://xn--80aze9d.xn--80af5akm8c.xn--p1ai/public/application/cards>

РЕЗОЛЮЦИЯ
XXIII Международной научно-практической конференции
«Профессиональные и надпрофессиональные компетенции как фактор
устойчивого социально-экономического развития»

11-12 апреля 2024 года

г. Курск

Секция 1.

Индивидуализация образовательного процесса как средство проектирования профессиональной карьеры будущего специалиста

1. Рекомендовать дошкольным учреждениям и средним образовательным организациям внедрять в работу новые практики профессиональной ориентации, такие как тематические игры и конкурсы для младшего возраста, начальную профессиональную подготовку для учащихся средней школы (прототипом может послужить опыт работы Учебно-производственных комбинатов в советское время).
2. Рекомендовать Министерству образования и науки Курской области рассматривать индивидуализацию профессионального обучения как составную часть образования подрастающего поколения.
3. Обсудить с вузами-партнерами создание системы обмена информацией о проведении межрегиональных и международных образовательно-просветительских мероприятий профориентационной направленности.
4. Рекомендовать образовательным организациям, СПО и вузам обобщать опыт работы лучших преподавателей-наставников и распространять его в связи с расширяющимися возможностями использования электронной среды для коммуникации и обучения.
5. Предложить средствам массовой информации региона включать в сетку информационных программ новости о достижениях молодых курян в конкурсах профмастерства, грантовых и публичных мероприятиях.
6. Одобрить деятельность научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма», направленную на восприятие концепции профессиональных и надпрофессиональных компетенций обществом и мультипликацию положительных синергетических эффектов.
7. Рекомендовать учебным заведениям усилить взаимодействие с институтами гражданского общества, чьи уставные требования лежат в плоскости воспитания человека, формирования гармоничной личности, развивают системное мышление, умение управлять проектами.

Секция 2.

Атлас новых профессий как основа планирования содержания высшего и среднего профессионального образования

1. Научному сообществу вузов Курской области разработать концепцию корреспонденции компетенций, учебных курсов с ожидаемыми изменениями в предпочтениях работников и приоритетах работодателей.
2. Администрациям муниципальных районов и городских округов учитывать прогнозы разработчиков Атласа новых профессий в разработке планов устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований.
3. Общественным структурам и организациям дополнительного образования предлагать новые учебные курсы, отражающие современные тенденции на рынках труда.
4. Администрации Курской области учитывать и координировать запросы населения и бизнеса в отношении оптимизации образовательной логики в пространственном, компетентностном и профессиональном разрезе.
5. Усилить взаимодействие библиотечной системы с образовательными учреждениями по вопросам формирования профессиональных и надпрофессиональных компетенций.

Секция 3.

Компетентностный подход как фактор устойчивого социального экономического развития

1. Рекомендовать учреждениям СПО, вузам Курской области создание стартовых площадок для развития предпринимательских и иных профессиональных инициатив обучающихся.
2. Предложить комитету по труду и занятости Курской области проводить регулярные мероприятия, в том числе он-лайн, с обучающимися общеобразовательных учреждений по информированию о состоянии рынка труда в регионе и востребованности профессий.
3. Ходатайствовать перед правительством Курской области и бизнес-сообществом о грантовой поддержке НКО, вовлеченных в реализацию проектов, направленных на популяризацию предпринимательской грамотности и развитие предпринимательских инициатив.

4.Рекомендовать НКО Курской области активизировать технологии наставничества во взаимодействии с образовательными учреждениями СПО и высшего образования с учетом опыта Курского клуба «Наставник».

5.Рекомендовать Объединениям работодателей, предприятиям и организациям активизировать участие в профессионально-ориентационной работе с молодежью, уделяя внимание формированию положительного имиджа соответствующих предприятий, учреждений, организаций за счет улучшения условий и оплаты труда, широкого информирования молодежи о работе трудовых коллективов, профессиональной компетентности.

6.Рекомендовать вузам Курской области способствовать возврату практики по открытию в малых городах России филиалов (представительств) высших учебных заведений, с целью подготовки кадров на территории проживания для обеспечения устойчивого социально-экономического развития территории.

7.Рекомендовать руководителям муниципальных образований, руководителям предприятий различных форм собственности усилить работу с институтами гражданского общества, народными университетами для слушателей 60+, иными формами объединения работающих граждан старшего поколения с целью формирования для них новых профессиональных и надпрофессиональных компетенций.

Секция 4.

Универсальные и профессиональные компетенции в сфере экономики, предпринимательства, управления и права

1.Рекомендовать организациям высшего и среднего профессионального образования усилить формирование практических навыков студентов в связи с тем, что зачастую учебные программы акцентируют внимание на передачу теоретических знаний, которые необходимы для работы в сфере экономики, предпринимательства, управления и права. Это может привести к тому, что выпускники учебных заведений обладают хорошими теоретическими знаниями, но не умеют применять их на практике.

2.Предложить учреждениям высшего и среднего профессионального образования усилить взаимодействие с центрами труда и занятости населения, кадровыми службами предприятий по развитию наставничества, организации системной работы со студентами в связи с быстрым развитием технологий и изменением требований к специалистам.

3.Обратиться к учреждениям высшего и среднего профессионального образования с рекомендацией усилить уровень междисциплинарных навыков и умений в связи с цифровой трансформацией экономики, появлением новых профессий, требующих высоких уровней междисциплинарных связей.

4.Обратить внимание организаций, обеспечивающих работу бизнес-структур: министерства промышленности, торговли и предпринимательства Курской области, Торгово-промышленной палаты Курской области, Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Курской области, общественных организаций, содействующих развитию бизнеса, на усиление поддержки самозанятых, ИП и предприятий малого бизнеса.

5.Одобрить опыт работы Курского института менеджмента, экономики и бизнеса и Союза женщин России по эффективному обучению предпринимательниц ЦФО в Школе гражданской активности и обратиться к ним с просьбой расширить возможности обучения по этой программе предпринимателей Курской области.

6.Рекомендовать органам государственной власти Курской области принять экологические Стандарты для предприятий.

Секция 5.

Роль образовательной среды в формировании оптимального сочетания профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций (skills)

1.Образовательным организациям разрабатывать и реализовывать партнерские проекты с предприятиями для развития надпрофессиональных компетенций студентов и положительного воздействия на уровень практической готовности выпускников.

2.Привлекать работодателей к использованию практических кейсов в учебном процессе с целью популяризации взаимодействия образовательных организаций с предприятиями.

3.Профессорско-преподавательскому составу Курского института менеджмента, экономики и бизнеса разработать программу повышения квалификации для преподавателей вузов и ссузов по методике формирования универсальных компетенций у студентов.

4.Предложить педагогам-практикам Курского института менеджмента, экономики и бизнеса разработать учебно-методические пособия по методике преподавания наиболее востребованных надпрофессиональных навыков у студентов.

5.Образовательным организациям разрабатывать систему дополнительных профессиональных программ в формате тренингов, мастер-классов, и др. интерактивов по формированию универсальных навыков у студентов на протяжении всего периода обучения.

6.Рекомендовать Курскому институту менеджмента, экономики и бизнеса совместно с партнерскими вузами создать Союз деловых вузов ЦФО и новых территорий, основным направлением деятельности которого станет развитие темы надпрофессиональных компетенций у студентов, молодых специалистов.

Материалы XXIII Международной научно-практической конференции
**Профессиональные и надпрофессиональные компетенции
как фактор устойчивого социально-экономического развития.**

Сборник материалов конференции, 11-12 апреля 2024 года.

– Курск: Издательство Курского института менеджмента,
экономики и бизнеса, 2024. – 82 с.

Подписано в печать 18.07.2024

Формат 60 x 84 /16

Усл.печ.л. – 5,2.

Уч.-изд. л. – 4,3.

Отпечатано в типографии ООО «Дом знаний»,

305000, г.Курск, Радищева, 35