

# **МОЛОДЕЖЬ И НАУКА XXI ВЕКА**

**XXI Международный научно-практический  
форум студентов, аспирантов и молодых ученых**

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Материалы

Декадника науки института психолого-педагогического образования «Научный портал-2020» памяти М.Н. Высоцкой и заочной конференции школьников, студентов, молодых ученых «Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании»

Красноярск, апрель 2020 г.

*Электронное издание*

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева»

## **МОЛОДЕЖЬ И НАУКА XXI ВЕКА**

**XXI Международный форум студентов,  
аспирантов и молодых ученых**

# **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Материалы

Декадника науки института психолого-педагогического образования  
«Научный портал-2020» памяти М.Н. Высоцкой  
и заочной конференции школьников, студентов, молодых ученых  
**«Феномены и тенденции развития современной психологии,  
педагогике и менеджмента в образовании»**

Красноярск, апрель 2020 г.

*Электронное издание*

КРАСНОЯРСК  
2020

ББК 65.290  
С 568

**Редакционная коллегия:**

*О.В. Груздева* (отв. ред.)

*К.Ю. Лобков*

**С 568 Современные проблемы и тенденции экономики, менеджмента образовательных организаций:** материалы Декадника науки института психолого-педагогического образования «Научный портал-2020» памяти М.Н. Высоцкой и заочной конференции школьников, студентов, молодых ученых «Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании». Красноярск, апрель 2020 г. / отв. ред. О.В. Груздева; ред. кол.; Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2020. – Систем. требования: РС не ниже класса Pentium I ADM, Intel от 600 MHz, 100 Мб HDD, 128 Мб RAM; Windows, Linux; Adobe Acrobat Reader. – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-00102-449-1

Сборник статей продолжает обсуждение актуальных проблем экономики, менеджмента образовательных организаций. Основное содержание материалов составляют результаты научных исследований обучающихся и молодых ученых. Сборник статей будет интересен специалистам вузов, региональных общественных площадок, работникам образовательных организаций.

ББК 65.290

ISBN 978-5-00102-449-1

(XXI Международный форум  
студентов, аспирантов и молодых ученых  
«МОЛОДЕЖЬ И НАУКА XXI ВЕКА»)

© Красноярский государственный  
педагогический университет  
им. В.П. Астафьева, 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Сидоркина О.В.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТОКОВ В МАРКЕТИНГЕ СОВРЕМЕННОЙ ТРИЗ-ПЕДАГОГИКИ.....	5
<b>Погребная Т.В.</b> РЕСУРСЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ.....	7
<b>Федыняк К.В.</b> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	9
<b>Шершень Н.В.</b> ВЫБОР СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРА ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА БАЗЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ .....	11
<b>Ананьева С.С.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ .....	14
<b>Семенова В.К.</b> СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В МАОУ «ГИМНАЗИЯ № 10 ИМЕНИ А.Е. БОЧКИНА» И ПОДХОДЫ К ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ .....	17
<b>Поспелова П.Б.</b> ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ СЛИЯНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ .....	19
<b>Вязьмина-Веремьева Е.А.</b> ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ОБУЧАЮЩЕГО ЦЕНТРА.....	21
<b>Золотарев В.В.</b> УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ИГРОВЫХ ЗАДАЧАХ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.....	23
<b>Черемных Е.В.</b> ПРОБЛЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ ПРЕСТУПНОСТИ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ СПО .....	25
<b>Гоголь М.О.</b> МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	27
<b>Борисенкова К.К.</b> ИССЛЕДОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....	29
<b>Попкова Н.А.</b> ТЕОРЕТИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	32

<b>Шешегова Е.В.</b> О ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ .....	34
<b>Яброва О.А.</b> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА И ТУРИЗМА В РОССИИ .....	36
<b>Есина О.Н.</b> РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ УСЛУГ .....	39
<b>Иккес Р.А.</b> ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	41
<b>Медведева Ю.П.</b> ФОРМЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	43
<b>Сидоркина А.А.</b> ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ – ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ШКОЛЬНИКОВ .....	45

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТОКОВ В МАРКЕТИНГЕ СОВРЕМЕННОЙ ТРИЗ-ПЕДАГОГИКИ

## USING NEW SOCIAL FLOWS IN MODERN TRIZ-PEDAGOGICS MARKETING

О.В. Сидоркина

O.V. Sidorkina

Научный руководитель **Ш.А. Шовхалов** –  
д-р. экон. наук, проф. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **Sh.A. Shovkhalov** –  
Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

*ТРИЗ, ТРИЗ-педагогика, «Молодые профессионалы», «Академия наставников», «Кружковое движение».*

В статье приведены результаты анализа возможностей – факторов внешней среды образовательных услуг по современной ТРИЗ-педагогике, включающей авторский метод изобретения знаний.

*TRIZ, TRIZ pedagogics, WorldSkills, «Academy of mentors», «Kruzhkovy movement».*

The article presents the results of the analysis of opportunities – factors of the external environment of educational services in modern TRIZ-pedagogy, including the author's Knowledge Invention Method.

**ТРИЗ**-педагогика – система интегрированного изучения теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) с материалом различных предметов и дисциплин начинала создаваться в 80-е гг. XX в. В то время в ее составе был только метод творческих задач [2]. В новом тысячелетии с началом перехода цивилизации к инновационному обществу поставленными задачами инновационного развития России, формирования важнейшего качества человеческого капитала – креативности, с участием автора настоящей статьи были созданы и успешно апробированы новые методы ТРИЗ-педагогике: метод изобретения знаний и метод инновационных проектов [1; 4; 5], распространившие ТРИЗ-педагогике на все этапы общего, дополнительного и профессионального образования. Подтверждена практикой возможность создания учащимися вместе с педагогами интеллектуальной собственности, что дает возможность школам стать ее обладателями [6]. Актуальность задачи внедрения современной ТРИЗ-педагогике как образовательной технологии, формирующей базовые умения и навыки современности и будущего, особенно возросла в связи с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина № 204 от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Основным разработчиком современной ТРИЗ-педагогике является кафедра ЮНЕСКО «Новые материалы и технологии» Сибирского федерального университета, которая также представила в ЮНЕСКО ТРИЗ-педагогике в качестве дидактики образования в интересах устойчивого развития (ОУР, ESD). В настоящее время коллектив с участием автора статьи в процессе SWOT-анализа определил факторы внешней среды, способствующие ее внедрению (Opportunities).

Среди таких факторов – современные социальные потоки, в том числе проекты и мероприятия Национальной технологической инициативы (НТИ): «Проектные школы», «Академия наставников», «Кружковое движение», WorldSkills, JuniorSkills.

Авторская программа «Проектных школ» на основе ТРИЗ-педагогике [1] была неоднократно апробирована в ВДЦ «Орленок», «Океан» и удостоена диплома «Артека». Курсы повышения квалификации по современной ТРИЗ-педагогике (курсы наставников) неоднократно проведены на базе ФПКП СФУ. Согласно Дорожной карте «Кружкового движения» в IV квартале 2017 г. должна была разработана методология применения ТРИЗ. Такая методология, основанная на собственных разработках, была создана в названный срок коллективом при кафедре ЮНЕСКО СФУ с участием автора статьи. Участники коллектива получили статус экспертов «Кружкового движения». Менеджерский ход был сделан коллективом в программе JuniorSkills. Был разработан проект новой компетенции «Инженерная креативность» – универсальной (в отличие от других), критерии оценки у которой основаны на шкале уровней изобретений, содержащейся в ТРИЗ. В порядке апробации соревнования по этой компетенции включены в программу профориентационных мероприятий СФУ [7].

### **Библиографический список**

1. Погребная Т.В., Козлов А.В., Сидоркина О.В. Методы изобретения знаний и инновационных проектов на основе ТРИЗ. Красноярск: ИПК СФУ, 2010. 180 с.
2. Гин А.А., Андриеевская И.Ю. 150 творческих задач о том, что нас окружает. М.: Вита-Пресс, 2010. 216 с.
3. Альтшуллер Г.С. Найти идею. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. 404 с.
4. Pogrebnaia T.V., Kozlov A.V., Sidorkina O.V. Invention of Knowledge in TRIZ-based Education // IEEE conference publications. Global Engineering Education Conference (EDUCON). Berlin, Germany, 2013. P. 959–964.
5. Pogrebnaia T.V., Kozlov A.V., Kuimov V.V., Sidorkina O.V. Innovative Projects Method Application in Engineering Education // Proceedings of 2017 7th World Engineering Education Forum (WEEF), 13–16 November 2017, Kuala Lumpur, Malaysia. P. 574–579.
6. Шовхалов Ш.А., Матвеева А.С. Проблемы бухгалтерского учета объектов интеллектуальной собственности // Проспект Свободный-2016: электронный сб. материалов Междунар. конф. 15–25 апреля 2016 г. Красноярск: СФУ, 2016. С. 42–45.
7. Владимирова О.Н., Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Использование интерактивных учебных и внеучебных форм работы при подготовке современных менеджеров // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 1. С. 29–36.

# РЕСУРСЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

## RESOURCES OF THE GENERAL EDUCATION ORGANIZATION IN INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT

Т.В. Погребная

T.V. Pogrebnaaya

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*ТРИЗ, ТРИЗ-педагогика, инновационное проектирование, изобретательство, интеллектуальная собственность.*

В статье приведены результаты исследования возможностей общеобразовательной организации, применяющей современную ТРИЗ-педагогика, включающую авторский метод инновационных проектов, в защите создаваемой интеллектуальной собственности.

*TRIZ, TRIZ-pedagogics, innovative design, invention, intellectual property.*

The article presents the results of the study of the general education organization applying modern TRIZ-pedagogy, including the author's Innovative Projects Method, possibilities in the management of the created intellectual property.

**Р**азвитие в России системы инновационного образования ТРИЗ-педагогика, основанной на теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) [3], привело к созданию ее новых методов, распространивших ТРИЗ-педагогика на все этапы учебного процесса. В том числе для проектной деятельности и научно-технического творчества учащихся автором статьи в течение двух десятилетий разрабатывался и успешно апробировался на федеральном (ВДЦ «Орленок», «Океан» и др.) и региональном (краевые интенсивные школы) уровнях метод инновационных проектов [1; 4]. Метод позволяет одному – двум педагогам, владеющим ТРИЗ, одновременно руководить до 15–20 проектами учащихся, выполняемыми на основе ТРИЗ, не только на очных занятиях, но и в дистанционном формате. Метод может внести вклад в выполнение ряда федеральных проектов Национального проекта «Образование», в том числе «Успех каждого ребенка», в особенности в КИП «Енисейская Сибирь» [5].

Апробация метода на базе общеобразовательных организаций выявила новый образовательный результат, ранее практически неизвестный в отечественном общем образовании. Проекты, создаваемые учащимися на основе ТРИЗ, как правило, являются инновационными, т.е. содержат нетрадиционные решения

различных проблемных задач. Они не только становятся победителями и призерами конкурсов и выставок учащихся от муниципального до федерального уровня, но лучшие из них оказываются патентоспособными. В школах начинает создаваться интеллектуальная собственность, которая, при соответствующей организации работы с ней может способствовать пополнению школьных бюджетов. Однако работа с интеллектуальной собственностью является для общего образования совершенно новой. Она не входит в утвержденные показатели отчетности, на эту работу не предусмотрены ставки (для одного лишь завуча по науке это – чрезмерная нагрузка). Для последующего пополнения школьного бюджета вначале требуются затраты. Хотя их величина представляется небольшой (порядка 8000 руб. на заявку на изобретение), тем не менее соответствующая статья в бюджетах школ отсутствует.

В связи с этим автором статьи проведено исследование ресурсов общеобразовательной организации в управлении создаваемой интеллектуальной собственностью [6].

Внутренние ресурсы организации могут обеспечить только создание интеллектуальной собственности. Это – учебные часы, предусмотренные на проектную деятельность в предметах и на индивидуальные проекты в старшей школе, а также на дополнительное образование. Внешние ресурсы в школьном образовании – институты повышения квалификации, осуществляющие программы по ТРИЗ-педагогике. Защиту и последующее использование интеллектуальной собственности можно осуществлять с использованием внешних ресурсов в высшем образовании, в сотрудничестве с университетами, в том числе за счет средств, предусмотренных на довузовскую подготовку, совместной подаче заявок на изобретения [7]. Апробация автором статьи такого подхода дала результат в виде патента РФ № 2486851 «Защитная система спортсмена», принадлежащего одновременно МБОУ СОШ № 10 и Сибирскому федеральному университету.

### **Библиографический список**

1. Погребная Т.В., Козлов А.В., Сидоркина О.В. Методы изобретения знаний и инновационных проектов на основе ТРИЗ. Красноярск: ИПК СФУ, 2010. 180 с.
2. Гин А.А., Андржеевская И.Ю. 150 творческих задач о том, что нас окружает. М.: Вита-Пресс, 2010. 216 с.
3. Альтшуллер Г.С. Найти идею. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. 404 с.
4. Innovative Projects Method Application in Engineering Education / T.V. Pogrebnaaya and s.o. // Proceedings of 2017 7th World Engineering Education Forum (WEEF), 13–16 November 2017, Kuala Lumpur, Malaysia. P. 574–579.
5. Владимирова О.Н. Инженерное дело как основа устойчивого развития национальной экономики: монография // под ред. В.И. Сарченко. Красноярск: Сиб.федер.ун-т, 2015. 195 с.
6. Школьная экономика в парадигме изобретающего образования / А.А. Лепешев и др. // Наука Красноярья. 2017. № 3. С. 152–174.
7. Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Повышение уровня профессиональной подготовки бакалавров-менеджеров посредством сочетания интерактивных учебных и внеучебных форм работы // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2018. № 1 (43). С. 68–81.

# ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## PROBLEMS OF DEVELOPING THE HUMAN POTENTIAL OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

К.В. Федыняк

K.V. Fedynyak

Научный руководитель **В.В. Кольга** –  
д-р. пед. наук, проф. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева  
Scientific adviser **V.V. Kolga** –  
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafieva, Doctor of Economics

*Кадровый потенциал, модернизация, образовательная организация.*

В статье анализируются основные проблемы развития кадрового потенциала современной образовательной организации.

*Personnel potential, modernization, educational organization.*

The article analyzes the main problems of developing the human resources potential of a modern educational organization.

**Р**оссийская образовательная система с 2005 г. находится в состоянии реформирования. Постоянно идет процесс модернизации образования, изменяется содержание образования, методы, формы и технологии, а также преобразуется экономический механизм функционирования [1].

Развитие образования ведет к необходимости развития и кадрового потенциала образовательной организации, поэтому педагоги должны не только освоить новую информацию, новые методы, формы и технологии образования, но и качественно применить на практике.

В настоящий момент остро встают проблемы неудовлетворенности работников условиями труда, а это ведет к снижению результативности. Для повышения удовлетворенности кадров необходимо ориентироваться не только на объективные показатели условий труда, но и на субъективные оценки уровня удовлетворенности качеством трудовой жизни самого персонала. Тенденция привнесения трудовым коллективом индивидуальных и субъективно значимых компонентов (критериев) в оценку всех процессов и условий постепенно становится привычной практикой, затрудняющей понимание происходящих процессов руководством организации [2].

Одна из главных проблем – это недостаточное количество молодых специалистов, несмотря на то, что вузы каждый год выпускают большое количество студентов, лишь 37 % выпускников идет по специальности.

В условиях постоянной модернизации образования изменяется ее содержание. В связи с этим увеличилась потребность в учителе, способном изменить содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки. Вследствие этого изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя. Все эти изменения в образовательной системе требуют от учителя повысить профессионально-практическую направленность занятий и, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности. Причиной этих изменений является инновационный прогресс, который только нарастает в современном мире, поэтому перед педагогом ставится задача в овладении новыми педагогическими технологиями [3].

К педагогу предъявляется все больше требований как к профессионалу, и расширяется спектр качеств, которыми должен владеть компетентный педагог. Педагог нового времени должен быть гибким, мобильным, уметь выстроить межпредметную связь, уметь показать предмет как с теоретической, так и с практической стороны, иметь компетентность в сфере компьютерных технологий и постоянно самообразовываться. Все это должен уметь педагог будущего, и исходя из этого одной из задач становится развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития [4].

На педагога ложится большое количество требований, и это может вести к снижению активности, поэтому встает вопрос в улучшении механизма методической системы школы и повышения компетенций за счет самообразования.

Рассмотрев ряд актуальных проблем на сегодняшний день, встает вопрос о необходимости разработки модели развития кадрового потенциала для их решения [5]. Она позволит решить проблему с дефицитом молодых кадров, создать условия для их притока, а также повысить уровень профессиональной компетентности педагогических кадров.

### **Библиографический список**

1. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю., Крылова М.В. Качество образования как фактор развития человеческого капитала в контексте формирования инновационной восприимчивости региона // *Современные технологии. Системный анализ. Моделирование*, 2011. № 3. С. 186–192.
2. Кисляков А.В. Развитие кадрового потенциала образовательной организации как целевой ориентир деятельности руководителя организации дополнительного образования // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2017. № 1 (30) С. 52–58.
3. Кутукова М.А. Формирование кадрового потенциала в образовательных организациях общего среднего образования // *Молодой ученый*. 2016. № 3. С. 964.
4. Артамонова М.С., Мищенко У.А. Престиж профессии учителя / М.С. Артамонова, // Молодежный науч. форум: Технические и математические науки: электр. сб.ст. по мат. XL Междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11 (40). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF\\_tech/11\(40\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_tech/11(40).pdf) (дата обращения: 06.04.2020).
5. Kiryakova A.V. Experimental Study of the Effectiveness of College Students' Vocational Training in Conditions of Social Partnership / A.V. Kiryakova, A.N. Tretiakov, V.V. Kolga and etc. // *INTERNATIONAL ELECTRONIC JOURNAL OF MATHEMATICS EDUCATION*. Volume 11. Issue 3 (2016). P. 457–466

# ВЫБОР СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРА ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА БАЗЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

## THE CHOICE OF A SOCIAL PARTNER FOR THE ORGANIZATION OF SPECIALIZED TRAINING ON THE BASIS OF A COMPREHENSIVE SCHOOL

Н.В. Шершень

N.V. Scherchen

Научный руководитель **Г.Т. Полежаева** –  
канд. экон. наук, доц. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева  
Scientific advisor **G.T. Polezhaeva** –  
Candidate of Economics Sciences (PhD in Education), Associate Professor,  
Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafieva, Krasnoyarsk, Russia

*Профильное обучение, социальное партнерство, образовательная организация, социально-трудовые отношения, условия выбора социального партнера.*

В статье рассматриваются значение социального партнерства между образовательной организацией и ближайшими предприятиями, организациями и учреждениями для реализации успешного профильного обучения, а также условия выбора образовательной организацией объекта социального партнерства.

*Profile training, social partnership, educational organization, social and labor relations, conditions for choosing a social partner.*

The article discusses the importance of social partnership between the educational organization and the nearest enterprises, organizations and institutions for the implementation of successful specialized training, as well as the conditions for the educational organization to choose the object of social partnership.

**Р**асцвет профильного подхода к обучению пришелся на границу XX и XXI вв. Однако еще в более ранние времена можно было наблюдать примеры профильного обучения, к которым можно отнести средневековое понятие «подмастерье», которыми обычно становились подростки, окончившие какое-либо образовательное учреждение и выбравшие род деятельности, которому их обучал наставник – мастер [1].

В тех условиях выбор будущей профессии был продиктован суровыми реалиями тех времен, сегодня же перед современными старшеклассниками предстает широкий горизонт профессий и диапазон возможностей, которые им

может предоставить школа в сфере реализации себя как будущего профессионала. Однако школа тоже стоит перед выбором: какие программы профильного обучения стоит реализовывать? Для того чтобы в оптимальном виде сошлись желания обучающихся, потребности общества и возможности школы при выборе профилей для реализации на базе общеобразовательной организации, стоит уделить особое внимание выбору социального партнера по организации профильного обучения.

Что же такое социальное партнерство? Согласно высказыванию В.А. Михееву, «политика социального партнерства – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей, органов государственной власти, местного самоуправления путем стремления к договору, достижению консенсуса, выработки и осуществления единой позиции по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития» [2].

Более актуально понятие и значение социального партнерства как явления раскрыто в современных трудах, где оно рассматривается не только как способ преодоления конфликтов социально-трудовых отношений в обществе и организациях, но и как «социальный институт, обеспечивающий развитие всей системы социально-трудовых отношений на основе сотрудничества» [3].

При изучении работ, посвященных данной теме, становится ясно, что условиями выбора социального партнера для организации и реализации программ профильного обучения являются следующие принципы (рис.).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что главная цель социального сотрудничества школы и организаций – помощь в профессиональном самоопределении обучающихся и их успешная социализация в обществе.



Рис. Условия выбора социального партнера

Таким образом, реализуются и интересы школы как социального института, интересы и общества как в целом, так и каждого конкретного обучающегося, который выпускается из учебного заведения с конкретными, необходимыми навыками, необходимыми ему в дальнейшем.

### **Библиографический список**

1. Брокгауз Ф.А., Ефрон И.Е. Энциклопедический словарь в 86 т. (82 т. и 4 доп.). СПб.: АО «Ф.А. Брокгауз – И.А. Ефрон», 1896. 474 с.
2. Кольга В.В., Меркулов А.Б., Полежаева Г.Т. Организация профориентационной деятельности студентов педагогического вуза как элемент становления профессиональных компетентностей будущего учителя / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2015. 228 с.
3. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. М.: Экзамен, 2001. 448 с.

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

## THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES FOR PERFECTION OF MANAGEMENT OF SCHOOL № 2 OF BORODINO EDUCATIONAL ORGANIZATION

С.С. Ананьева

S.S. Ananieva

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

*Управление образованием, информация, информационные технологии, информационные технологии управления, информационные технологии обучения.*

В статье описываются особенности применения информационных технологий в управлении образованием. Рассказано о принципах информационных методов и технологий: управление школой как организацией и управление передачей знаний.

*Management education, information, information technology, information technology management, information technology training.*

This article describes the application of information technologies in education management. Describes the principles of information methods and technologies: school management as an organization and knowledge transfer management.

Появление новой управленческой среды обусловило появление новых информационных технологий, т.е. возникло новое информационное пространство. Это среда, которая основана на сетевых технологиях, глобальных и локальных сетях, на ресурсных центрах сети и технологиях управления сетью. Информационные технологии (ИТ) и информационные системы (ИС) являются неотъемлемой частью управления образованием [1]. Задачи ИТ в управлении образованием состоят в том, чтобы повысить надежность образования и образовательной среды. Принципы информационных методов и технологий продемонстрированы на рисунке 1.

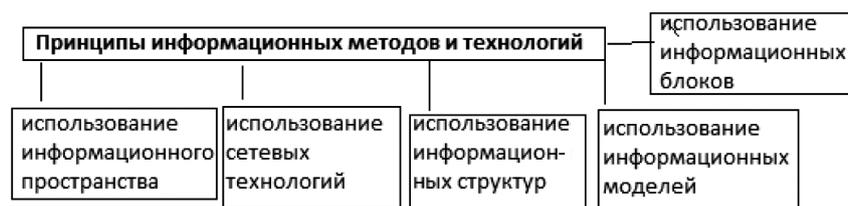


Рис. 1. Принципы информационных методов и технологий

В то же время ИТ-управление образованием разделяется на два направления (рис. 2).

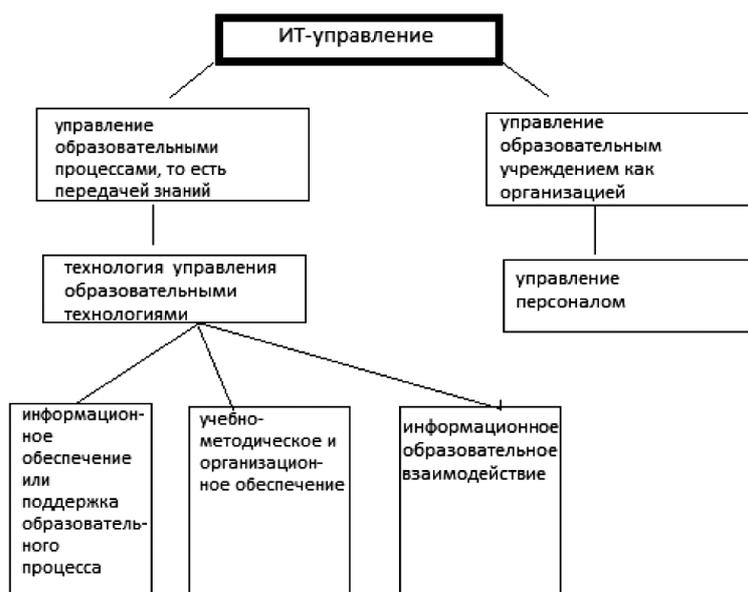


Рис. 2. Направления ИТ-управления образованием

Рассматривая направление управления организацией как управление персоналом, здесь главное, что персонал решает структурные задачи по приобретению знаний, наполняют информационную соизмеримость между исходными знаниями учащихся и их целевым уровнем. Преподаватель способствует информационному контакту между студентами и поддерживает развитие интерактивных студенческих групп, возникающих вокруг его курса.

Направление управления образовательным процессом как управление образовательными технологиями ИТ эффективно группируют образовательный процесс любой формы обучения. Также значимым является когнитивный фактор, который связан с познавательными способностями обучаемых и педагогическими возможностями преподавателей, от него зависит успешность познавательного процесса (рис. 3) [2; 3].



Рис. 3. Когнитивный фактор успеха познавательного процесса

ИТ управления образованием являются активно развивающейся технологией в системе образования. ИТ образуют методы и инструменты, которые дают возможность для устойчивого приобретения знаний с использованием последних достижений информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) [4]. Организация и управление современными школами невозможна без применения ИТ.

## Библиографический список

1. Владимирова О.Н., Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Использование интерактивных учебных и внеучебных форм работы при подготовке современных менеджеров: Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 1. С. 29–36.
2. Розенберг И.Н. Обучение по гибкой траектории // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. 2015. № 1. С. 64–71.
3. Владимирова О.Н. Управление инновационной восприимчивостью региона (методология и инструментарий): автореф. дис. ... д-ра эконом. наук / Сиб. аэрокос. акад. им. акад. М.Ф. Решетнева. Красноярск, 2011. 39 с.
4. Лобков К.Ю. Применение образовательных технологий в форме инновационных игр на примере бизнес-курса: максимум // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: мат-лы XIV Междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 123–128.

# **СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В МАОУ «ГИМНАЗИЯ № 10 ИМЕНИ А.Е. БОЧКИНА» И ПОДХОДЫ К ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ**

## **MOTIVATION AND STIMULATION SYSTEM IN MAOU “GYMNASIUM № 10 NAMED AFTER A.E. BOCHKINA” AND APPROACHES TO ITS IMPROVEMENT**

**В.К. Семенова**

**V.K. Semenova**

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

*Scientific adviser* **O.N. Vladimirova** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Мотивация, стимулирование персонала, общеобразовательная организация.*

**В статье анализируется действующая система мотивации и стимулирования в МАОУ «Гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина». Разработаны рекомендации для совершенствования стимулирования и повышения мотивации персонала.**

*Motivation, staffincentives, educational organization.*

**The article analyzes the current system of motivation and incentive in MAOU “Gymnasium No. 10 named after A.E. Bochkin”. Recommendations have been developed to improve incentives and increase staff motivation.**

**С**тимулирование персонала как инструмент достижения целей организации используется в образовательных учреждениях и позволяет работнику реализовать свои личностные цели [1; 2]. Система стимулирования персонала МАОУ «Гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина» в общем виде включает в себя материальные стимулы – денежные (заработная плата, компенсационные выплаты, единовременная материальная помощь, стимулирующие выплаты); нематериальные стимулы – творческие и социально-психологические [3]. Представленная система является действующей и включает в себя многие виды стимулирования персонала, но на наш взгляд, является несовершенной. В этой связи было принято решение внести коррективы в действующую систему стимулирования.

Цель системы – стимулирование деятельности работников МАОУ «Гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина», способствующее повышению результативности деятельности учреждения.

Задачи системы: содействовать развитию и повышению квалификации работников; оптимизировать расходы на специалистов [4]; стимулировать качественную и эффективную работу каждого специалиста; создать благоприятные условия работы для специалистов.

Усовершенствованная система мотивации персонала будет основываться на следующих принципах: решение существующих проблем; экономическая эффективность; совмещение материальных интересов и принципов компенсационной политики учреждения; развитие творческого подхода к трудовой деятельности у специалистов; появление сотрудника, ответственного за диагностику существующих мотивов у специалистов; применяемые методы стимулирования должны обеспечить возможность каждому специалисту реализовать свои способности; необходимость учета мнения специалистов о предполагаемых изменениях.

В целях повышения эффективности системы стимулирования МАОУ «Гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина» необходимо:

- 1) расширить перечень стимулов социально-психологического характера:
  - разработать и ввести в действие положения «О доске почета», «О порядке присуждения звания “Лучший по профессии”» и другое;
  - ввести присуждаемые обучающимися и их родителями награды педагогам;
  - активно использовать публичную похвалу и признание успехов учителей;
  - внедрить в практику издание ежемесячной газеты о жизни гимназии, о проблемах и перспективах образовательного процесса, а также репортажи о конкретных учителях и их достижениях;
- 2) расширить перечень нематериальных стимулов творческого характера:
  - обеспечить административную поддержку в целях активизации проведения корпоративных мероприятий творческого характера;
- 3) расширить перечень нематериальных стимулов ресурсного характера:
  - переход к цифровой образовательной среде с сокращением бумажного документооборота;
  - изменить периодичность пересмотра положений о материальном стимулировании работников МАОУ «Гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина».

Эффективность использования материальных стимулов краткосрочна, тогда как нематериальные стимулы рассчитаны на долгосрочную перспективу, поэтому только использование набора различных стимулов приведет к результату и улучшит трудовую ситуацию в образовательной организации [2]. При этом процесс разработки системы мотивации и стимулирования педагогического персонала не является статичным, в случае изменения поведения персонала, его мотивов трудовой деятельности необходимо корректировать систему стимулирования.

### **Библиографический список**

1. Баташева М.А., Баташева Э.А. Необходимость эффективного стимулирования и мотивации рабочего персонала // Молодой ученый, 2015. № 23. С. 479–481.
2. Владимирова О.Н., Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Использование интерактивных учебных и внеучебных форм работы при подготовке современных менеджеров // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 1. С. 29–36.
3. Коллективный договор МАОУ «Гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина». URL: <https://gimn10.divedu.ru/> (дата обращения: 10.04.2020).
4. Владимирова О.Н. Источники финансирования инноваций: тенденции и перспективы // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. 2009. № 2 (23). С. 292–295.

# ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ СЛИЯНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

## TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE PROCESS OF MERGING EDUCATIONAL INSTITUTIONS

П.Б. Поспелова

P.B. Pospelova

Научный руководитель **Г.Т. Полежаева** –  
канд. экон. наук, доц. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им В.П. Астафьева  
Scientific advisor **G.T. Polezhaeva** –  
Candidate of Economics Sciences (PhD in Education), Associate Professor,  
Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafieva, Krasnoyarsk, Russia

### *Организационная культура, трансформация, слияние организаций.*

В статье рассмотрены проблемы трансформации организационной культуры при слиянии образовательных учреждений. Несмотря на очевидные плюсы такого рода объединений в виде оптимизации финансовых ресурсов, недооценка трудностей при слиянии организационных культур и систем ценностей сотрудников может обусловить пассивный нейтралитет и даже активное сопротивление членов коллектива решениям руководителя.

### *Organizational culture, transformation, merging of organizations.*

The article discusses the problems of transformation of organizational culture during the merger of educational institutions. Despite obvious advantages of such associations in the form of optimization of financial resources, underestimation of difficulties at merge of organizational cultures and systems of values of employees can cause passive neutrality and even active resistance of members of collective to administrative decisions of the head.

**С**овременные экономические условия вынуждают организации, в том числе образовательные, в целях экономии денежных средств искать новые методы повышения эффективности, новые способы достижения конкурентных преимуществ, новые инструменты управления. Нововведения в области технологий и инновации в управлении не дают эффекта долговременных преимуществ, т.к. могут быть «скопированы» конкурентами, а изменения в организационной культуре, напротив, позволяют повысить эффективность и конкурентоспособность в долгосрочной перспективе. Чрезвычайно актуальной в таких условиях становится проблема развития организационной культуры в контексте слияния образовательных учреждений [1]. Специалисты подчеркивают плюсы такого рода объединений: прежде всего, это оптимизация затрат (не нужно, например, оснащать лаборатории химии в двух зданиях, и сэкономленные деньги можно направить на другие нужды).

Основной функцией культуры организации выступает создание ощущения идентичности всех ее членов, образ коллективного «мы» [2], формирование

систем ценностей, разделяемой всеми членами организации [3]. Изменение же условий работы, связей с коллегами, потеря традиций, обычаев и ритуалов, – часто детерминируют пассивный нейтралитет [4] или активное сопротивление педагогического коллектива управленческим решениям [3].

Руководители уделяют недостаточно внимания аспектам управления развитием организационной культуры, недооценивают ее влияние на образовательный процесс, слабо понимают особенности и противоречия реально складывающейся организационной культуры, а также не представляют себе и не проектируют ее желаемое будущее состояние [3; 4].

Необходима серьезная работа по координации развития организационной культуры в соответствии со стратегией и целями организации. О.Г. Тихомирова отмечает: «...если не трансформируется организационная культура, то ... организационные перемены осуществляются с трудом, и ... планы стратегических изменений остаются нереализованными» [5].

При управлении изменениями большое значение имеет организация процесса. Курт Левин разработал теорию изменений, известную как модель «Разморозь. Измени. Заморозь» [6]. Основные задачи первого этапа: определение стратегии изменений, пропаганда концепции будущего, убеждение работников в необходимости перемен, формирование команды, поддержка лидеров; сведение конфликтов и сопротивления до минимума. Основная задача второго этапа – обеспечить сами изменения [7]. Задача последнего этапа – осуществление укоренения изменений и устойчивого перехода на новые регламенты. По итогам реализации программы изменений необходима оценка результатов, что всегда непросто. Однако, по утверждению К. Левина: «...если цели определены, прозрачны и достижимы, а способы их достижения четко прописаны, то такая оценка вполне возможна» [6].

## **Библиографический список**

1. Иванова А.С. Трансформация организационной культуры в процессе слияний и поглощений // Проблемы современной экономики. 2010. № 3(35). С. 209–212.
2. Горьканова Л., Прытков Р. Организационное поведение: учебное пособие. Оренбург: ОГУ, 2011. 242 с.
3. Ясвин В.А. Организационная культура педагогических коллективов в ситуации объединения образовательных организаций // Вестник РГГУ. 2017. № 4(10). С. 58–74.
4. Муругова Е.Г. Исследование организационной культуры образовательного учреждения в период инновационных преобразований // Инновации в образовании. М.: СГУ, 2010. № 11. С. 78–98.
5. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: СПб ГУ ИТМО, 2008. 156 с.
6. Курт Левин. Динамическая психология: избранные труды / под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой, пер. с нем. и англ. Е. Патяевой, Д. Леонтьева. М.: Смысл, 2001. 572 с.
7. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. В.Г. Смирновой. М.: Юрайт, 2016. 306 с.
8. Владимирова О.Н., Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Использование интерактивных учебных и внеучебных форм работы при подготовке современных менеджеров // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 1. С. 29–36.

# ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ОБУЧАЮЩЕГО ЦЕНТРА

## CREATING PROFESSIONAL COMPETENCES THROUGH A TRAINING CENTER

Е.А. Вязьмина-Веремьева

E.A. Vyazmina-Veremyova

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
*д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента*  
*КГПУ им. В.П. Астафьева*  
Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management*  
*KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Среднее профессиональное образование, профессиональные компетенции, обучающий центр, индустрия питания и гостеприимства.*

Слабая подготовка специалистов системы среднего профессионального образования, отсутствие у выпускников современных квалификаций, требуемых на рынке труда, обуславливает необходимость корректировки образовательного процесса через развитие у обучаемых соответствующих профессиональных компетенций. В статье на примере индустрии питания и гостеприимства предлагается модернизация системы среднего профессионального образования путем создания обучающих центров, в рамках которых указанные компетенции могут быть сформированы.

*Intermediate vocational education, professional competences, training center, food service and hospitality industry.*

The necessity to change educational process by developing the certain professional competences is due to the low educational level of specialists in the system of intermediate vocational education and student's lack of modern qualifications that are required by the market. The article proposes the creating of training center for food service and hospitality industry like one of the approaches to the modernization of intermediate vocational education system; such center could solve the problem of developing certain professional competences.

**С**мысл профессионального образования состоит в том, чтобы развить у обучаемых способности к самостоятельному решению проблем в разных видах и сферах деятельности, используя социальный опыт, в который включен собственный опыт учеников [1]. На практике в кадровом вопросе наблюдается сложная ситуация: ежегодно выпускаются специалисты в соответствующих областях, но потребность в профессиональных кадрах не уменьшается. Отраслевое образование оторвано от реальности. В среднем профессиональном образовании (СПО) уровень специалиста не соответствует запросам рынка. Есть необходимость изменений в подходе к процессу образования, которые требуют от специалистов умения решать проблемы разной сложности, основываясь

на имеющихся знаниях [2] через опыт при самостоятельном решении проблем. В основу обновленного содержания образования [3] предлагается заложить определенные компетенции (ключевые компетенции) и личностную компетентность. Основным результатом будет освоение обобщенных способов действий (компетенций), достижение новых уровней развития личности (компетентностей). Процесс обучения направлен на приобретение обучающимися основных компонентов профессиональных компетенций [4].

На данный момент в настоящих условиях [5] образовательное учреждение не может сформировать достаточный уровень компетентности специалистов для того, чтобы решать проблемы во всех конкретных ситуациях и сферах деятельности, это возможно при изменении формата образовательного процесса в системе СПО посредством создания обучающихся центров на базе созданных/создаваемых высокотехнологических центров.

Цель создания образовательного центра заключается в формировании условий, обеспечивающих подготовку профессиональных кадров. Для формирования у обучающихся указанных выше профессиональных компетенций обучающий центр должен обладать соответствующей инфраструктурой, в число которой будут входить такие структурные подразделения, как учебный ресторан, столовая, кафе кондитерская, гостиница, где студенты смогут оценить не только уровень собственных знаний и умений, но и навыки товарищей, а также результат работы команды в целом. Создание обучающего центра будет способствовать появлению в Красноярском крае новых, востребованных на рынке специализаций в области индустрии питания и гостеприимства, соответствующих международным стандартам «Ворлдскиллс», и обладающих компетенциями, необходимыми для работы в сфере услуг локальных территорий, а также позволит совместить процесс образования с реализацией задач конкретной территории через заключение соглашений с локальными производителями об использовании местных продуктов в процессе освоения учебной программы.

### **Библиографический список**

1. Булавко О.В., Пепеляева А.П., Мурий Н.П. Компетентностный подход в профессиональной подготовке специалистов // Педагогическое мастерство: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). М.: Буки-Веди, 2014. URL: <https://moluch.ru/conf/red/archive/144/6499/> (дата обращения: 17.04.2020).
2. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю., Крылова М.В. Качество образования как фактор развития человеческого капитала в контексте формирования инновационной восприимчивости региона // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2011. № 3. С. 186–192.
3. Дудко С.А. Основные тенденции развития среднего профессионально-технического образования в экономически развитых странах ЕС // Отечественная и зарубежная педагогика. 2019. Т. 1. № 3(60). С. 15–28.
4. Энциклопедия профессионального образования / под ред. С.Я. Батышева URL: <http://www.apovikov.ru/dict.htm> (дата обращения: 17.04.2020).
5. Деркач А.М. Компетентностный подход в среднем профессиональном образовании: риски подготовки некомпетентного специалиста // Вопросы образования. 2011. № 4. С. 214–230.

# УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ИГРОВЫХ ЗАДАЧАХ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

## CHANGE MANAGEMENT FOR GAMIFICATION IN EDUCATIONAL PROCESS

В.В. Золотарев

V.V. Zolotarev

Научный руководитель **В.В. Кольга** –  
д-р. пед. наук, проф. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **V.V. Kolga** –  
*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Геймификация, управление изменениями, процессный подход.*

В статье рассмотрена проблема использования геймифицированных элементов в образовательном процессе и пути повышения эффективности геймификации на основе процессного подхода.

*Gamification, change management, process approach.*

The article considers the problem of using gamified elements in the educational process and the ways to increase the efficiency of gamification based on the process approach.

**Н**а основе источников, анализирующих подходы к геймификации образовательных задач [1], можно выделить различные инструменты ее реализации: 1) игровые задачи и геймификация в целом – вспомогательный, корректирующий инструмент, улучшающий отдельные элементы образовательного процесса, к примеру, мотивацию учащихся [2]; 2) геймификация рассматривается как основа образовательного процесса, подбор материала выполняется так, чтобы соответствовать игровой задаче [2]. К примеру, такой задачей может быть тренинг командной работы [3]; 3) комбинированный подход, при котором на основе игры выстраиваются только элементы, которые целесообразно изменить.

Процессный подход в управлении изменениями заключается во внедрении в образовательный процесс некоторых элементов геймификации с целенаправленным изменением этих компонентов. Задача решается путем стандартизации действий, учета внешних и внутренних связей геймифицированных элементов, определения критериев эффективности.

Подпроцесс управления изменениями геймифицированных элементов выглядит следующим образом: оценка рисков; оценка нормативных требований; учет принципов, целей и бизнес-требований. Учитывается общее состояние организации, компетенции организатора образовательного процесса, функции и особенности этого процесса [4].

Схемы применения. Если процессный подход является внутренним стандартом, вышеуказанная методика может быть применена для совершенствования образова-

тельного процесса (иначе требуется предварительная подготовка). При этом схема работы при изменении и общем управлении геймификацией показана ниже (рис.).

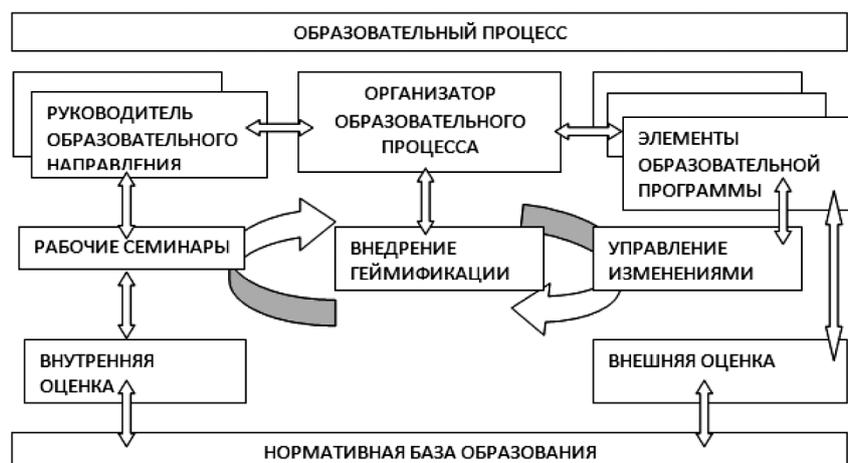


Рис. Общая схема управления геймифицированными элементами

Общее управление геймифицированными элементами учитывает:

1. Возможность нарушения внутренних связей элементов. Изменение нельзя проецировать сразу на все компоненты образовательного процесса, необходимо выполнять тестовое ограниченное внедрение.

2. Централизованный учет и накопление знаний. Работа с элементами образовательного процесса должна продуцировать опыт, как для внешней, так и для внутренней оценки повышения эффективности процесса. Применимость предлагаемой схемы, в силу ее универсальности, может быть расширена на все элементы образовательного процесса, включая практико-ориентированные модули обучения. Общий подход к внедрению геймификации в образовательный процесс может быть логично встроен в структуры управления организацией.

В процессе адаптации предложенной схемы были достигнуты положительные эффекты при формировании и актуализации целей обучения и мониторинге решения образовательных задач.

## Библиографический список

1. Ortiz M., Chiluita K., Valcke M. Gamification and learning performance: A systematic review of the literature // Proceedings of the 11th European Conference on Games Based Learning, 2017. [https://www.researchgate.net/publication/320372825\\_Gamification\\_and\\_learning\\_performance\\_A\\_systematic\\_review\\_of\\_the\\_literature](https://www.researchgate.net/publication/320372825_Gamification_and_learning_performance_A_systematic_review_of_the_literature) (дата обращения: 17.04.2020).
2. Toda A. How to Gamify Learning Systems? / A. Toda, P.T. Palomino, W. Oliveira and s.o. // An Experience Report using the Design Sprint Method and a Taxonomy for Gamification Elements in Education. Educational Technology & Society. 2020. Vol. 22. P. 47–60.
3. Vladimirova O., Kolga V., Polezhaeva G. Developing teamwork readiness in the process of training managers // Advances in social science, education and humanities research, Proc. of the International Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions: Economic, Social and Security Challenges (ICSDCBR 2019). Altai State University, 2019. P. 108–111.
4. Лобков К.Ю. Применение образовательных технологий в форме инновационных игр на примере бизнес-курса: максимум // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: мат-лы XIV Междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 123–128.

# ПРОБЛЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ ПРЕСТУПНОСТИ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ СПО

## PROBLEMS IN THE ORGANIZATION OF CRIME PREVENTION IN THE SETTING OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Е.В. Черемных

E.V. Cheremnykh

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

*Профилактика преступности, несовершеннолетние, студенты, среднее профессиональное образование.*

В статье обоснована актуальность проблемы профилактики преступности несовершеннолетних, предпринята попытка выделения проблем в организации профилактических мер в условиях учреждений среднего профессионального образования.

*Crime prevention, minors, students, secondary vocational education.*

The article substantiates the urgency of the problem of prevention of juvenile delinquency, an attempt is made to highlight problems in the organization of preventive measures in institutions of secondary vocational education.

**В** реальных современности актуализируется проблема роста количества несовершеннолетних, вовлеченных в преступную деятельность (так, на учете в органах внутренних дел по Красноярскому краю состоит 2691 несовершеннолетний, из которых 510 учащихся профессиональных образовательных организаций [1]), и, соответственно, проблема профилактики преступности данной категории лиц.

Профилактика преступности в условиях учреждения среднего профессионального образования (далее – СПО) осуществляется в различных направлениях: правовое просвещение и воспитание учащихся; специально-профилактическая педагогическая и психологическая работа с учащимися; индивидуальная профилактика противоправного поведения учащегося [2]. Существующие практики профилактической работы не всегда показывают свою эффективность, что актуализирует проблему определения причин недостаточной результативности профилактических мероприятий. В результате проведенного анализа выделены следующие проблемы [2–4].

1. Слабая координация деятельности различных субъектов профилактики преступности. Субъектами профилактики преступности несовершеннолетних высту-

пают не только учреждения образования, о деятельности которых идет речь в данной статье, но и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, органы опеки и попечительства, здравоохранения, управления социальной защитой населения, по делам молодежи, службы занятости, органы внутренних дел и пр. [4]. Крайне важным в этой связи является обеспечение своевременного взаимобмена информацией, представляющего интерес по вопросам учащихся СПО, между различными субъектами профилактической деятельности. На практике их деятельность слабо согласована; каждый субъект профилактики выстраивает собственный план деятельности, не учитывая имеющиеся данные об объекте у других органов.

2. Отсутствие реально действующей комплексной модели профилактики преступности учащихся в учреждении СПО. Как правило, профессиональное учреждение реализует социальные, воспитательные, правовые и пр. меры профилактики преступности, слабо связанные между собой. Практически не уделяется внимания диагностическому этапу работы, слабо реализуется механизм межведомственного взаимодействия. При этом стоит отметить, что не существует единой методики в данном направлении, а зачастую приходится использовать из других областей [5; 6].

3. Недостаточное внимание семье учащегося в профилактической работе учреждения СПО также выделяется как значимая проблема в профилактике преступности. С одной стороны, семья, будучи первичным агентом социализации, имеет, если не определяющее, то очень значимое влияние на учащегося. С другой, семья может оказаться средой, которая «вращивает» будущего правонарушителя. Вся позитивная деятельность, реализуемая в учреждении СПО, в отношении учащегося может иметь нулевой результат при его возвращении в неблагоприятные условия жизнедеятельности семьи. Семья является наиболее стабильным окружением учащегося: если круг общения из числа сверстников так или иначе является результатом его выбора, который в профилактической работе можно корректировать, то семейный круг такой коррекции практически не поддается.

Таким образом, нами были выделены основные проблемы в организации профилактических мер в условиях учреждений среднего профессионального образования. Определение проблем организации профилактики преступности в учреждениях СПО является важным этапом для организации профилактической работы.

### **Библиографический список**

1. Об утверждении региональной программы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на 2018–2020 гг.: распоряжение правительства Красноярского края от 9.07.2018 № 503-р. URL: <http://docs.cntd.ru/document/550152356>.
2. Босхолов С.С., Гиниятуллина Е.З. Предупреждение преступности обучающихся как стратегия криминологической безопасности системы общего и среднего профессионального образования: теоретические основы // Вестник ИрГТУ. 2015. № 11 (106). С. 280–285.
3. Рыжова О.А., Мартынова С.С. Профилактика преступности в среде несовершеннолетних, особенности на примере Пензенской области // Наука. Общество. Государство. 2017. № 4 (20). С. 84–90.
4. Стрилец О.В., Семенов Г.М. Состояние и пути противодействия преступности несовершеннолетних силами органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Волгоградской академии МВД России. 2016. № 2. С. 71–76.

# МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

## METHODS OF FORMING CORPORATE CULTURE IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

М.О. Гоголь

M.O. Gogol

Научный руководитель **В.В. Кольга** –  
д-р. пед. наук, проф. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **V.V. Kolga** –  
*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Корпоративная культура, методы формирования, типы влияния, образовательная организация, понятие методов.*

**В статье приведены выводы об эффективности использования методов формирования корпоративной культуры, определены сами методы, а также выделены типы влияния на сотрудников.**

*Corporate culture, methods of formation, types of influence, educational organization, the concept of methods.*

**The article presents conclusions about the effectiveness of using methods for forming corporate culture, defines the methods themselves, and identifies the types of influence on employees.**

**П**онятие корпоративной культуры все чаще используется при формировании эффективной системы менеджмента в коммерческих и некоммерческих организациях. Руководители используют данный инструмент с целью оптимизации взаимодействия между сотрудниками для разработки современных механизмов управления персоналом.

В данной работе под *корпоративной культурой* мы будем понимать инструмент управленческого воздействия на сотрудников, способствующий эффективной работе данной организации [1]. Рассмотрим несколько типов влияния на кадровый персонал (по теории Р. Хаббарда) [2]: влияние за счет принуждения (основанное на страхе) – такое влияние, как правило, никого не мотивирует, у сотрудников пропадает активность; влияние за счет награды – такое влияние способствует повышению работоспособности сотрудников на определенный период времени; личностное влияние – влияние, основанное на чертах характера, на личном примере и в уверенности действий.

При этом методы воздействия на сотрудников можно разделить на три основные группы [3]:

- 1) группа методов, связанных с осуществлением лидерства в организации;
- 2) группа организационных (управленческих) методов;

3) группа методов социально-психологического воздействия на сознание и поведение сотрудников.

Под методами понимается совокупность факторов и приемов воздействия на сознание и восприятие сотрудниками коллективного мировоззрения, моральных утверждений, нравственности, личностных качеств и свойств, а также определяется степень активности и вовлеченности сотрудников в деятельность организации.

Рассмотрим каждую группу методов более подробно. К первой группе методов формирования корпоративной культуры относятся: стиль руководства, существующий в организации; методы решения вопросов организации взаимодействия; последовательность действий руководства организации в текущих и критических ситуациях; стиль поведения руководителя. Ко второй группе относятся вопросы, связанные с нормативным обеспечением процесса управления организацией, формированием миссии, целей и стратегии, разработкой и утверждением в организации профессионального кодекса поведения сотрудников, должностных инструкций, создание и поддержка общественных клубов (спортивных, творческих и т.д.), создание профсоюза и системы коммуникации. К третьей группе относятся вопросы, связанные с созданием в организации отличительных корпоративных символов (создание традиций и праздников, музея, проведения семинаров, конференций, благотворительных акций, введение дресс-кода), создание в организации собственной системы массовой информации, развитие межличностных коммуникаций посредством непосредственного взаимодействия с руководителем, наставником, консультантом (психолог, тренер).

Наиболее действенным с точки зрения воздействия на сотрудников организации будет поиск эффективной комбинации предложенных методов формирования корпоративной культуры, уникальной для каждого конкретного коллектива [4]. При этом руководитель добьется продуктивного исполнения требований, высокой работоспособности и максимальной вовлеченности сотрудников в деятельность организации.

### **Библиографический список**

1. Владимирова Т.Л. Корпоративная культура. URL.: [https://portal.tpu.ru/SHARED/t/TATVLAD/Uchebnaja/Osnovy%20деловой%20этики%20и%20корпорати/Tema\\_5\\_Korporat\\_kultura\\_0.pdf](https://portal.tpu.ru/SHARED/t/TATVLAD/Uchebnaja/Osnovy%20деловой%20этики%20и%20корпорати/Tema_5_Korporat_kultura_0.pdf) (дата обращения: 17.04.2020).
2. Баринаева Н.А. Корпоративная культура как система сопровождения личностно-профессионального развития педагогического коллектива // Социальная сеть работников образования. 2017. URL.: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie> (дата обращения: 17.04.2020).
3. Мешков А.Ю. Группы методов формирования корпоративной культуры // Науки об образовании. 2014. <https://cyberleninka.ru/article/n/gruppy-metodov-formirovaniya-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 17.04.2020).
4. Kiryakova A. V. Experimental Study of the Effectiveness of College Students' Vocational Training in Conditions of Social Partnership / Aida V. Kiryakova, Aleksandr N. Tretiakov, Vadim V. Kolga and s.o. // INTERNATIONAL ELECTRONIC JOURNAL OF MATHEMATICS EDUCATION. Volume 11. Issue 3 (2016). P. 457–466.

# ИССЛЕДОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## RESEARCH OF REMOTE PROGRAMS FOR IMPROVING FINANCIAL LITERACY OF THE POPULATION IN THE TERRITORY OF THE RUSSIAN FEDERATION

К.К. Борисенкова

K.K. Borisenkova

Научный руководитель **Ш.А. Шовхалов** –  
д-р. экон. наук, проф. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **Sh.A. Shovkhalov** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Финансовая грамотность, национальные программы, финансы, население, дистанционное образование, саморазвитие.*

Отсутствие навыков финансового планирования может привести к постоянному росту числа граждан, проживающих за чертой бедности, что в итоге отрицательно повлияет на государство, частный сектор и общество в целом. Поэтому целью нашего исследования является анализ дистанционных образовательных программ по повышению финансовой грамотности.

Lack of financial planning skills can lead to a constant increase in the number of citizens living below the poverty line, which ultimately will adversely affect the state, the private sector and society as a whole. Therefore, the goal of our study is to analyze distance education programs to improve financial literacy.

Отсутствие навыков финансового планирования может привести к возникновению большого количества долгов и принятию неправильных финансовых решений. К примеру, многие люди становятся жертвами кредитования с крайне высокой процентной ставкой, мошенничества и других видов обмана, что в итоге приводит к невыгодным кредитам, росту просроченной задолженности и банкротству. Так, по данным рейтинга финансовой грамотности регионов России аналитического центра НАФИ, в 2018 г. Россия занимала 9 место по уровню финансовой грамотности среди стран Большой двадцатки [1].

В настоящее время дистанционное образование набирает все большую популярность, поскольку современный ритм жизни не позволяет на постоянной основе проводить много времени в образовательных учреждениях. Также это позволяет человеку заниматься самообразованием из любой точки мира, где есть доступ к Интернету. К тому же сейчас, учитывая санитарно-эпидемиологическую обстановку, люди всего мира вынуждены оставаться дома длительное время.

Все это заставило людей задуматься о своей финансовой грамотности. И все это на фоне того, что различные работы аналитического характера содержат много специальных терминов, что не дает освоить знания всем желающим [3–5]. Нами был проведен анализ рынка дистанционного образования по повышению финансовой грамотности в России, результаты в таблице ниже.

Таблица

**Анализ образовательных программ по финансовой грамотности  
на дистанционной основе**

Информационный ресурс	Содержание и особенности	Стоимость
Ресурсы, созданные при государственной поддержке		
1. Портал «Финансист» правительства Красноярского края	На портале представлены статьи о финансовых услугах и о правах и обязанностях потребителей; советы специалистов; памятки по алгоритмам действий при взаимодействии с финансовыми учреждениями	Бесплатно
2. «Онлайн-уроки финансовой грамотности» ЦБ РФ	Сотрудники ЦБ РФ совместно с партнерами проводят бесплатные уроки финансовой грамотности в форме интерактивных вебинаров в режиме реального времени	Бесплатно
3. Портал «Ваши финансы», Министерством финансов РФ	Разработан учебно-методический комплект для школ, образовательные программы для бакалавриата и магистратуры нефинансовых специальностей в 15 региональных вузах; подготовлены 30 образовательных модулей для взрослого населения по различным темам; проводятся ежегодные мероприятия по финансовой грамотности; всероссийские недели финн. грамотности	Бесплатно
4. Электронный учебник «Финансовая грамотность в вузах» МГУ им. М.В. Ломоносова	Учебник, позволяющий изучить азы личной финансовой безопасности, имеет теоретическую базу, а также практические задания. Включает в себя 12 глав, общий объем учебника 663 страницы	Бесплатно
Ресурсы, созданные при государственной поддержке		
5. Портал «Финансовая культура» ЦБ РФ	Ответы на опросы, как взять кредит и выбрать наиболее удачный вариант, какие существуют способы накопления денег и стратегии формирования будущей пенсии и др.	Бесплатно
6. Онлайн-курс «Сам себе финансист» от А. Тарасовой	Курс включает в себя такие аспекты финансовой грамотности, как разбор бюджета, оптимизация бюджета, инвестиции, пенсия; книги «Сам себе финансист» и «Сам себе инвестор»; бесплатный блог в Instagram	4500–15000 руб.
7. YouTube-канал «Финансовая грамотность. С. Толкачева»	Канал является открытым и поддерживает информационно-учебное пособие «Финансовая грамотность. Цифровой мир», которое является практическим курсом по финансовой грамотности	356 руб.
8. YouTube-канал «Финансовая перезагрузка. М. Темченко»	Канал «Финансовая перезагрузка М. Темченко» создан с целью обучения финансовой грамотности. В нем можно найти информацию по финансам, планированию личного бюджета, управлению личными деньгами	Бесплатно
9. YouTube-канал «Экономист на час. RamyZaustan»	Можно узнать о том, как грамотно вести свои личные финансы так, чтобы иметь возможность еще и инвестировать, а также получать доход. Информация поможет уберечься от мошенников и сложных ситуаций	Бесплатно

Таким образом, можно сделать вывод, что самыми актуальными информационными продуктами по повышению финансовой грамотности на данный момент являются бесплатные сервисы, такие как электронные учебники, финансовые порталы и YouTube-каналы.

### **Библиографический список**

1. НАФИ Аналитический центр. URL: <https://nafi.ru/upload/iblock/da9/da90822f7facb074eda089d90175c57e.pdf> (дата обращения: 26.02.2020).
2. Онлайн-уроки финансовой грамотности. URL: <http://www.dni-fg.ru> (дата обращения: 26.02.2020).
3. Соловьева Н.А., Шовхалов Ш.А. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2016. 130 с.
4. Шовхалов Ш.А. Оценка бизнеса. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. 104 с.
5. Petrova A. T. Credit risk estimation through eventological scoring / A. T. Petrova, O. N. Vladimirova, I. A. Polyakova, T. V. Ignatova, Sh. A. Shovkhalov // Journal of Applied Economic Sciences. 2018. Т. 13. № 5 (59). С. 1301–1310.

# ТЕОРЕТИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## THEORETICAL AND PEDAGOGICAL BASES OF THE ORGANIZATION OF PROJECT ACTIVITIES IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Н.А. Попкова

N.A. Popkova

Научный руководитель **К.Ю. Лобков** –  
*канд. экон. наук, доц. кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им В.П. Астафьева*  
Scientific advisor **K.Y. Lobkov** –  
*Candidate of Economics Sciences (PhD in Education), Associate Professor,  
Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafieva, Krasnoyarsk, Russia*

*Проектная деятельность, проект, обучающиеся, образование, образовательная организация, проект.*

**В статье рассматриваются теоретико-педагогические основы организации проектной деятельности в образовательной организации.**

*Project activities, project, students, education, educational organization, project.*

**The article discusses and substantiates the theoretical and pedagogical foundations of the organization of project activities in the educational organization.**

**В**ажнейшая задача реформирования образования заключается во внедрении в практику обучения новых технологий, которые обеспечивают интеллектуальное, творческое и нравственное развитие личности. Так, в качестве одной из специфических форм творчества, способа развития человека выступает проектная деятельность [1].

В настоящее время проектная деятельность в целом рассматривается с различных позиций. В своих исследованиях В.С. Аванесов, А.А. Вербицкий, В.П. Беспалько рассматривают проектирование в качестве компонента деятельности педагогов, руководителей. В свою очередь, в исследованиях А.М. Новикова, Т.Д. Потапова, Т.В. Сергеевой проектирование представлено особым механизмом управления образованием. Следует отметить, анализ педагогической, методической литературы по данному вопросу позволил прийти к выводу о том, что анализ проблемы проектирования осуществляется, как правило, исключительно в рамках педагогической науки (не учитывая имеющийся в настоящее время богатый потенциал теорий проектирования), либо осуществляется механический перенос форм и методов из традиционных сфер проектирования в образовательную сферу.

Тем не менее современные ученые осознают и используют потенциал проектирования в рамках реформирования образовательной системы, в процессе

развития личности обучающихся, формирования компетентностей как образовательного результата. Таким образом, проектная деятельность способствует созданию условий, направленных на развитие образования [2].

Сущность проектной деятельности составляет проект, который выступает в качестве целевой установки, направленной на решение конкретных проблем и способствующая вовлечению всех обучающихся в условия активного творческого познавательного процесса. При этом проектная деятельность обеспечивает интеграцию теоретической и практической деятельности, так как в ходе выполнения проекта перед его участниками ставятся не только определенные умственные задачи, но и осуществляется их реализация на практике в различных формах: чертежи, рисунки, программные продукты, макеты и пр. В связи с этим проектная деятельность в большинстве своем направлена на решение каких-то проблем. Следует отметить, в ходе выполнения проекта обучающиеся приобретают навыки, обеспечивающие выявление проблем, вырабатывают умение поиска путей и средств их устранения, способов усовершенствования известных или создания новых объектов [3].

Кроме того, проектная деятельность ориентирована на самостоятельную творческую проектную деятельность обучающихся, которая может выполняться как в индивидуальном порядке, так и групповом при руководстве (или с помощью) педагога на протяжении определенного промежутка времени. Результат данного вида деятельности заключается в формировании умений и закреплении навыков, способствующих организации самостоятельной деятельности и приобретению необходимой информации из библиографических источников, сети Интернет, в ходе самостоятельного принятия решений, оформления результатов выполнения работы, презентации собственных разработок и других компетенций, которые обусловлены личной инициативой и предприимчивостью обучающихся [4].

Таким образом, цель педагогического проектирования в образовательной организации заключается в решении каких-либо актуальных проблем, основанных на принципиально новом способе. Зачастую педагогические проблемы выступают в качестве противоречия между потребностями общества, которые могут выражаться в социальном заказе, и невозможностью педагогики в своевременном удовлетворении этих потребностей. В связи с этим основная цель проектной деятельности обусловлена выполнением социального заказа.

### **Библиографический список**

1. Вахрушев С.А. Инновационное проектирование педагогических технологий: учебное пособие. Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2009. 204 с.
2. Ефимова Т.А. Проектная деятельность как интерактивный метод обучения // Молодой ученый. 2018. № 46. С. 285–288.
3. Ковалева Т.М. Инновационная школа: аксиомы и гипотезы. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 2003. 256 с.
4. Яковлева Н.Ф. Проектная деятельность в образовательном учреждении: учебное пособие. 2-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2014. 144 с.
5. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю., Крылова М.В. Качество образования как фактор развития человеческого капитала в контексте формирования инновационной восприимчивости региона // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2011. № 3. С. 186–192.

# О ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ

## ABOUT TRAINING OF TOURISM STAFF

**Е.В. Шешегова**

*канд. пед. наук, доц. кафедры теоретических основ менеджмента  
физической культуры, спорта и туризма,  
института физической культуры спорта и туризма СФУ*

**E.V. Sheshegova**

*candidate of Pedagogical Sciences (PhD in Education), Associate Professor,  
Department of theoretical foundations of management  
of physical culture, sports and tourism SFU, Master's degree course*

*Туристская индустрия, подготовка специалистов, туристские специальности, занятость, профессиональные компетенции.*

**В статье авторами рассматриваются вопросы практической направленности туристского образования, необходимость получения профессиональных навыков и выбора карьеры на ранних этапах обучения в результате сочетания обучения и практики.**

*Tourist industry, staff training, tourism specialties, employment, professional competence and skills.*

**The authors of the article regard the issues of practical focus of tourism education, necessity of getting professional skills and choosing the career at the early stages of education as a result of combination of education and practice.**

**В** туристской отрасли как составной сферы услуг [1] необходимо четкое планирование и понимание ситуации, чтобы знать, каких специалистов и сколько необходимо в каждом регионе. В таблице 1 представлены данные агентства по туризму Красноярского края [2].

*Таблица 1*

### **Кадровое обеспечение в сфере туризма Красноярского края**

Наименование показателя	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность занятых в сфере туризма (чел.)	6562	4855	4540
Среднегодовая численность работников гостиниц и других КСР (чел.)	1676	957	970
Количество специалистов туроператорских компаний, имеющих профильное образование (чел.)	36	32	32
Количество специалистов турагентских компаний, имеющих профильное образование (чел.)	75	15	18
Среднегодовая численность работников организаций, предоставляющих услуги экскурсоводов (чел.)	16	24	26
Численность специалистов в организациях, осуществляющих экскурсионную деятельность, имеющих профильное образование	7	15	22

Информация о подготовке специалистов туристских специальностей в Красноярском крае, предоставленная агентством по туризму Красноярского края, составляет 943 выпускника [3].

Таблица 2

### Выпускники туристских специальностей

Наименование учреждения	2019 г. (количество выпускников)
ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»	253
АНО ВО «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»	75
КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»	127
КГАПОУ «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства»	221
УПОУ «Красноярский кооперативный техникум экономики, коммерции, права»	267
Всего подготовлено в 2019 г. специалистов	943

Проблема состоит и в том, что дипломированные специалисты, ежегодно покидающие стены учебных заведений, зачастую остаются безработными, а руководители и владельцы туристских предприятий не спешат принять на работу перспективных молодых сотрудников. Студенты, проходя практику в туркомпаниях, редко продвигаются в своих практических навыках дальше курьерской деятельности. Чаще всего в турфирмах студенты выполняют отдельные разовые поручения как курьеры, секретари и очень редко доходят до выполнения функций менеджера по туризму [4]. Только на практике студенты смогут научиться тактично и грамотно общаться с клиентами, быть устойчивыми в стрессовых ситуациях и грамотно продвигать фирму на туристский рынок. Результатом практики может быть верный последовательный выбор карьеры: определение сферы деятельности; выбор направления деятельности; выбор специализации деятельности; осознание предметной сферы деятельности; получение практических навыков; планирование и выбор организации для будущей работы.

В договор между турфирмами и кафедрами вузов о прохождении студенческих практик целесообразно внести эти условия, чтобы руководители турпредприятий чувствовали свою ответственность, а студентов обезопасить от неприятных ситуаций [3; 6].

### Библиографический список

1. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: учебное пособие. СПб.: Питер, 2015. 304 с.
2. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю. Сфера услуг как подсистема экономики: сущность, специфика, классификация // Вестник алтайской науки. 2012. № 3–1. С. 61–68.
3. Организация коммерческой деятельности в инфраструктуре рынка: учебник / под ред. В.В. Куимова. М., 2018. 537 с.
4. Грибов В.Д., Грузинов В.А. Экономика организации (предприятия). М.: КноРус, 2017. 408 с.
5. Лобков К.Ю. Применение образовательных технологий в форме инновационных игр на примере бизнес-курса: максимум // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: мат-лы XIV Междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 123–128.
6. Владимирова О.Н. Инженерное дело как основа устойчивого развития национальной экономики: монография / под ред. В.И. Сарченко Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2015. 195 с.

# ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА И ТУРИЗМА В РОССИИ

## MAIN PROBLEMS OF PERSONNEL TRAINING FOR THE HOSPITALITY AND TOURISM INDUSTRY IN RUSSIA

О.А. Яброва

O.A. Yabrova

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Профессиональное образование, подготовка кадров, профессиональные компетенции, проблемы образования, рынок труда.*

В статье рассмотрены и проанализированы проблемы подготовки кадров для сферы индустрии гостеприимства и туризма на современном этапе развития этих отраслей и предложены пути решения этих проблем.

*Professional education, training, professional competence, problems of education, labor market.*

The article considers and analyzes the problems of personnel training for the hospitality and tourism industry at the current stage of development of these industries and suggests ways to solve these problems.

**И**ндустрия туризма и гостеприимства активно развивается во всем мире. Эксперты в области индустрии гостеприимства Т.И. Спатарь-Козаченко, О.В. Морозан считают, что в системе образования подготовки кадров для индустрии туризма необходим новый подход, это касается как подготовки кадров на начальном этапе, так и переподготовки уже имеющих специалистов. Вышеуказанные авторы считают, что в современной системе подготовка кадров для индустрии туризма и гостеприимства в первую очередь следует обратить внимание на приобретение обучающимися практических навыков, которых явно недостаточно в нынешней системе образования подготовки кадров для этих отраслей [1; 2].

По мнению Н.Б. Лыгаревой, проблемой подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства является чрезмерная академичность профильного высшего образования при недостаточном формировании необходимых общепрофессиональных и профессиональных компетенций, что приводит к низкой востребованности выпускников на рынке труда из-за отсутствия у них практических навыков и должных знаний по конкретным профилям [2].

Е.Л. Писаревский в вопросах подготовка кадров для индустрии туризма и гостеприимства выделяет следующие проблемы:

- разрыв потребностей в вопросах подготовки кадров индустрии туризма и гостеприимства с предложением учреждений образования;
- отсутствие системы привлечения специалистов индустрии туризма и гостеприимства к преподаванию, потребность в квалифицированных преподавателях – практиках для участия в образовательном процессе;
- значительные трудности, связанные с прохождением студентами всех видов практик, с написанием курсовых и дипломных работ;
- отсутствие мониторинга спроса предприятий индустрии туризма и гостеприимства на специалистов различного профиля [1; 3].

По мнению многих авторов, в т.ч. О.В. Пироговой, проблемой подготовки кадров является несогласованность практического обучения с теоретическими курсами, отсутствия между ними взаимной логики. Она считает, что при изучении дисциплин у каждого предмета должна быть практическая часть обучения [3]. О.В. Пирогова высказывает мнение о низком качестве учебной литературы, считает, что имеющиеся учебники и учебные пособия для подготовки кадров индустрии туризма и гостеприимства либо скопированы из зарубежных учебников, либо созданы преподавателями, которые не обладают необходимыми практическими навыками, а также, что в учебной литературе должно быть больше практических навыков, заданий и кейсов.

А.Я. Кибанова говорит о том, что сегодняшние выпускники высших образовательных учреждений имеют низкий уровень освоения профессиональных компетенций, поэтому предприятиям индустрии туризма и гостеприимства приходится заново обучать принятых на работу сотрудников. У молодых специалистов отсутствует профессиональные практические и адаптационные навыки [4].

И.А. Коновалова и А.А. Шлепина также считают, что основной проблемой подготовки кадров является то, что образовательные программы высших образовательных учреждений по подготовке кадров для индустрии туризма и гостеприимства не всегда в полной мере адаптированы к современным потребностям рынка труда данной сферы и считают, что подготовка будущих специалистов происходит больше на уровне теории [3].

А.Р. Набиева, Р.И. Гайсин и Ф.Ф. Имбляминов утверждают, что главная проблема подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства опять же заключается в дефиците выпускников, обладающих, прежде всего практическими навыками [1].

А.Г. Лапшина считает, что проблемы подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства следующие:

- недостаточное знание иностранных языков;
- низкий уровень компьютерной подготовки;
- отсутствие практических навыков;
- неадекватная личная мотивация студентов, которые не имеют представления о современных требованиях рынка труда. Вследствие этого, как правило,

при устройстве на работу требуется «доучивание» выпускников вузов, осуществляющих подготовку для индустрии туризма и гостеприимства, на рабочих местах по соответствующим должностям. Молодых специалистов направляют на специальные курсы повышения квалификации.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что в системе подготовки кадров для сферы индустрии гостеприимства и туризма назрели проблемы, требующие серьезного подхода и безотлагательного решения.

По мнению автора, одной из главных причин существующих проблем, связанных с подготовкой профессиональных специалистов сферы индустрии гостеприимства, является несовершенство системы взаимоотношений бизнеса и образования, отсутствие их правового регулирования, и как следствие – низкий уровень взаимодействия и взаимопонимания работодателей и высших учебных заведений. Система договорных отношений между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом малоэффективна и требует создания и внедрения новых форматов взаимодействия образовательных организаций и организаций индустрии туризма и гостеприимства. Это позволит поднять подготовку профессиональных кадров высшими образовательными учреждениями для сферы индустрии гостеприимства на новый качественный уровень. В частности, качественная система взаимоотношений бизнеса и образования привлечет в образовательный процесс высокопрофессиональных преподавателей-практиков, послужит развитию материально-технической базы, практических площадок, разработке актуализированной качественной учебно-методической литературы, соответствующей современному рынку труда индустрии гостеприимства.

### **Библиографический список**

1. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю. Сфера услуг как подсистема экономики: сущность, специфика, классификация // Вестник алтайской науки. 2012. № 3-1. С. 61–68.
2. Лыгарева Н.Б. Актуальные проблемы подготовки кадров в сфере сервиса и туризма // Электронный научный журнал. 2016. № 10-2. С. 109–112.
3. Организация коммерческой деятельности в инфраструктуре рынка: учебник / под ред. В.В. Куимова. М., 2018. 537 с.
4. Пирогова О.В. Практико-ориентированное обучение студентов в туристском вузе // Интерактивная наука. 2017. № 4. С. 68–71.

# РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ УСЛУГ

## DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF CONTINUOUS VOCATIONAL EDUCATION FOR ORGANIZATIONS OF THE FIELD OF SERVICES

О.Н. Есина

O.N. Esina

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
*д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева*

Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Непрерывное образование, профессиональные компетенции.*

**В статье рассмотрены основные требования, проблемы и возможные направления их решения в сфере непрерывного профессионального образования.**

*Continuing education, professional competence.*

**The article considers the main requirements, problems and possible solutions in the field of continuing professional education.**

**С**ложность и многогранность процессов, протекающих во всех сферах жизнедеятельности и всех секторах экономики, предопределяет изменение требований к уровню профессиональной квалификации работников. Одной из серьезных проблем в образовании является частая смена законодательных основополагающих документов – федеральных государственных образовательных стандартов, что влечет за собой разработку принципиально новых основных образовательных программ [1].

Сфера услуг представляет собой основной, динамично развивающийся сектор экономики развитых зарубежных стран [2, 3]. В России период заметной активизации развития малого и среднего бизнеса сменился периодом укрупнения предприятий и сокращения численности занятых в данном секторе экономики и уменьшением темпов развития. В условиях стабилизации экономики увеличивается потребность в формировании нового поколения работников, способных быстро адаптироваться к действующим условиям внешней и внутренней среды и играть более активную роль в развитии бизнеса и экономики в целом. Для многих видов профессиональной деятельности непрерывное образование можно рассматривать не только как процесс получения определенных знаний, умений и навыков, но и как образ мышления и жизни. Особую актуальность данная проблема приобретает в условиях разработки и внедрения профессиональных стандартов для отдельных профессий.

Решению вышеобозначенных задач может способствовать построение грамотной системы непрерывного профессионального образования, основанной, с одной стороны, на коллективных формах образовательного процесса, обеспечивающих освоение базовых компетенций, с другой, на индивидуализации образовательных целей и программ в соответствии с требованиями конкретных условий среды функционирования работника. Формирование системы непрерывного профессионального образования позволит теоретически, методически и практически решить ряд конкретных задач [4]:

Во-первых, данная система должна предусматривать не только формальные, но и неформальные и информальные формы образовательного процесса, основанные на качественном информационном обеспечении.

Во-вторых, данная система должна предусматривать именно образовательный процесс и компетентностный и профессионально-ориентированный подход к ее формированию, нацеленные на успешное освоение материала, чтобы знать, уметь применять и владеть технологиями использования в профессиональной деятельности.

В-третьих, в области кадрового обеспечения современные условия требуют дополнительную подготовку преподавательского состава, определение адекватных критериев оценивания и его диагностику по ключевым параметрам.

В-четвертых, немаловажным моментом в формировании системы непрерывного профессионального образования следует учитывать всестороннее внедрение инновационных коммуникаций, формирование и использование компьютерных программ и адекватного интерфейса, оборудование аудиторного фонда для групповых занятий.

В-пятых, система непрерывного профессионального образования должна быть обеспечена качественным методическим материалом, который предусматривает не только традиционные но и инновационные (активные, интерактивные) методы обучения, что позволяет индивидуализировать результаты усвоения и практического применения полученных знаний, умений, навыков с учетом особенностей характеристик обучающихся.

Успешное решение обозначенных задач позволит повысить качество непрерывного профессионального образования с учетом современных условий.

## **Библиографический список**

1. Ильина Н.Ф. Непрерывное педагогическое образование: обновление в контексте регионального развития: монография. Красноярск: КК ИПК РО, 2013. 308 с.
2. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю. Сфера услуг как подсистема экономики: сущность, специфика, классификация // Владимирова О.Н., Дягель О.Ю. Вестник алтайской науки. 2012. № 3-1. С. 61–68.
3. Организация коммерческой деятельности в инфраструктуре рынка: учебник / под ред. В.В. Куимова. М., 2018. 583 с.
4. Яброва О.А., Владимирова О.Н. Проблемы непрерывного профессионального образования в сфере социально-культурных услуг // Современное психолого-педагогическое образование: материалы международных психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой. Красноярск, 26–28 ноября 2019 г. / отв. за вып. О.В. Груздева, К.Ю. Лобков, Е.Ю. Дубовик, ред. кол.; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2019. С. 153–155.

# ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

## PROBLEMS OF FORMING AN EFFECTIVE INCENTIVE SYSTEM FOR THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Р.А. Иккес

R.A. Ikkes

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева

Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
*Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*Персонал, стимулирование, нематериальное стимулирование, материальное стимулирование, управление персоналом.*

Статья посвящена актуальным вопросам управления поведением работников с помощью формирования эффективной системы стимулирования персонала организации. В исследовании определены составляющие построения подобной системы, цели и задачи.

*Personnel, incentives, non-material incentives, material incentives, personnel management.*

The article is devoted to topical issues of employee behavior management through the formation of an effective incentive system for the organization's personnel. The study defines the components of building such a system, the goals and objectives.

**В** последние годы кадровые управленцы для эффективной работы персонала осваивают все новые способы стимулирования. Современный менеджмент акцентирует внимание не только на классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и на неэкономические способы стимулирования. Вследствие этого вопросы выбора методов управления персоналом, а также вопросы формирования эффективной системы стимулирования работников представляются весьма актуальными [1].

Основную цель системы стимулирования персонала организации можно определить как содействие достижению целей компании, используя прежде всего эффективную систему стимулирования, которая выступает объектом интереса для всех категорий персонала организации [2]. Речь идет о получении сотрудниками вознаграждения, которое соответствует их ценности для организации, и определяется их вкладом в результаты деятельности предприятия. Немаловажным остается тот факт, что каждый человек обладает собственными потребностями и целями, а успешное функционирование организации возможно лишь тогда, когда вознаграждение будет соответствовать социальным, профессиональным и психологическим характеристикам персонала организаций [3].

Достижение поставленной цели системы стимулирования персонала организации возможно при выделении ряда задач [4]: развитие способностей человека как социального субъекта; стабилизация персонала, заключающаяся в постоянном составе работников организации; формирование у персонала творческой активности; консолидация персонала, вытекающая из концепции социального партнерства.

Существуют крупные методологические концепции, классификации методов стимулирования, с помощью которых создаются совершенные системы управления персоналом. В отечественной теории управления наиболее распространенной является разделение методов стимулирования на материальные и нематериальные. Следует отметить, что универсальный метод стимулирования персонала как таковой отсутствует. Руководство должно разработать собственную модель стимулирования персонала, исходя из особенностей развития предприятия.

Стимулирование должно быть адресным, ориентированным на конкретного работника [5; 6]. Таким образом, к наиболее эффективным методам стимулирования персонала можно отнести: 1) наказание как средство мотивации работников; 2) денежные выплаты за выполнение поставленных целей; 3) выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни; 4) специальные индивидуальные вознаграждения; 5) совершенствование системы организации труда и управления; 6) нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя; 7) социальная политика организации [7].

### **Библиографический список**

1. Владимирова О.Н., Дягель О.Ю., Крылова М.В. Качество образования как фактор развития человеческого капитала в контексте формирования инновационной восприимчивости региона // *Современные технологии. Системный анализ. Моделирование*. 2011. № 3 (31). С. 186–191.
2. Полежаева Г.Т., Сургутская Т.В. Совершенствование механизма руководства образовательной организацией на основе потенциала лидерства // *Вестник научных конференций*. 2017. № 1-4 (17). С. 84–86.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учебное пособие. СПб.: Питер, 2011. 508 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. 3-е изд. М.: Экономистъ, 2013. 527 с.
5. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Проблемы формирования и развития систем мотивации и стимулирования персонала промышленных организаций // *Вестник МГОУ. Серия «Экономика»*. 2013. № 1. С. 31–36.
6. Лобков К.Ю., Архипова А.А., Потылицин А.А. Повышение эффективности работы персонала в сфере образования на основе применения системы грейдов // *Современное психолого-педагогическое образование: сборник статей VIII психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева*, 2017. С. 152–159.
7. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2017. 302 с.

# ФОРМЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## FORMS OF FINANCIAL LITERACY DEVELOPMENT IN A PRE-SCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Ю.П. Медведева

Yu.P. Medvedeva

Научный руководитель **О.Н. Владимирова** –  
д-р. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева  
Scientific adviser **O.N. Vladimirova** –  
Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

*Финансовая грамотность, стандарт, наука, развитие, деньги, экономика.*

В статье рассматриваются формы развития финансовой грамотности у детей дошкольного возраста. Значимость экономической подготовки с дошкольного возраста вызвана тем, что в условиях современного общества стало необходимо экономическое воспитание, которое предполагает не только формирование деловых качеств, но и накопление знаний.

*Financial literacy, standard, science, development, money, economy.*

The article considers the forms of financial literacy development in preschool children. The importance of economic training from preschool age is caused by the fact that in the conditions of modern society, economic education has become necessary, which involves not only the formation of business skills, but also the accumulation of knowledge.

**Н**еобходимость правильного формирования основ финансовой грамотности детей дошкольного возраста обусловлена современными условиями жизни. Финансовое просвещение и воспитание детей – это новое направление в дошкольной педагогике, отражающее интерес педагогической и родительской общественности к глобальной социальной проблеме.

Основная цель данного исследования – определение доступных форм изучения финансовой грамотности для детей дошкольного возраста. основополагающее значение для исследования имели научные труды ученых в области начального профессионального образования: А.К. Уледова, В.П. Фофанова, С.Я. Батышева, А.П. Беляевой, Б.С. Гершунского, К.Н. Катханова и др., которые раскрыли гносеологические основы организации финансово-экономического воспитания [1].

Целесообразно начинать обучение финансовой грамотности в дошкольном возрасте на начальных ступенях образовательной системы. Источником полноценного развития служит воспитание и обучение малышей с помощью педагогов, родителей, что формирует необходимые качества и свойства личности [2].

Выделим и рассмотрим основные формы организации финансового образования детей дошкольного возраста.

Одной из форм обучения является игра, через которую ребенок осваивает и познает мир. Обучение в форме игры должно быть занимательным, интересным, но не развлекающим.

Обучение в театрализованной игре включает в себя познавательное и воспитательное содержание, что позволяет интегративно решать задачи по развитию у детей экономических знаний. Театрализация – это эффективное средство для развития интереса к предмету, которое способствует тренировке памяти, помогает участникам нарабатывать речевые умения и навыки.

Беседа является формой обучения, которая помогает детям закрепить знания по разным темам. Такая форма требует сосредоточенности мышления, внимания, умения управлять своим поведением. Через содержание беседы педагог воспитывает чувства детей, формирует отношение к событиям [3].

Овладение финансовым содержанием осуществляется и в процессе чтения художественной литературы. Значительное место занимает литературный жанр сказки. Народные сказки, аккумулировавшие вековой финансовый опыт народа, используются для воспитания таких качеств личности, как трудолюбие, бережливость, практичность. Включаясь в решение сюжетной задачи, дошкольник открывает для себя новую сферу социальной жизни людей – финансовую грамотность [4; 5].

Формы обучения финансовой грамотности в дошкольном образовании являются важнейшим компонентом деятельности преподавателя, способствующим оптимизации учебной и практической деятельности. Каждая форма выражается в дидактической цели, которая отличается своей спецификой. Она выражается в степени самостоятельности детей, соотношении коллективной и индивидуальной работы, особенностях педагогического руководства [6].

В ходе изучения теоретических аспектов был проведен анализ форм обучения к изучению финансовой грамотности в дошкольной образовательной организации. Таким образом, можно сделать вывод о том, что перечисленные формы обучения являются наиболее эффективными.

### **Библиографический список**

1. Владимирова О.Н., Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Использование интерактивных учебных и внеучебных форм работы при подготовке современных менеджеров // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 1. С. 29–36.
2. Аменд А.Ф. Экономическое воспитание младших школьников. М., Педагогика, 1982. 23 с.
3. Курак Е.А. Экономическое воспитание дошкольников: примерная программа, перспективное планирование, конспекты занятий / под ред. Е.А. Курака. М.: Сфера, 2016. 58 с.
4. Сазонова А.В. Формирование первичного экономического опыта старших дошкольников через игровую деятельность: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Одесса, 2018. 20 с.
5. Соловьева Н.А., Шовхалов Ш.А. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. Красноярск, 2016. 113 с.
6. Шовхалов Ш.А. Оценка бизнеса. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2019. 140 с.

# ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ – ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ШКОЛЬНИКОВ

## INNOVATIVE LEARNING METHOD – ECONOMIC FACTOR IN ADDITIONAL EDUCATION OF SCHOOLCHILDREN

А.А. Сидоркина

A.A. Sidorkina

Научный руководитель **О.В. Сидоркина** –  
*магистрант заочной магистратуры кафедры экономики и менеджмента  
КГПУ им. В.П. Астафьева, учитель МБОУ СШ № 82 Октябрьского района  
г. Красноярск*

Scientific adviser **O.V. Sidorkina** –  
*teacher of Secondary School No 82, Krasnoyarsk master  
of correspondence master 's degree, Department of Economics and Management  
KSPU named after V.P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia*

*ТРИЗ, инновационное проектирование, дополнительное образование, научно-техническое творчество, финансирование образования.*

В статье показаны результаты апробации нового метода ТРИЗ-педагогика – метода инновационных проектов в решении финансовых проблем организации дополнительного образования.

*TRIZ, innovative design, additional education, scientific and technical creativity, financing of education.*

The article shows the results of the new method of TRIZ-pedagogy – the Innovative Projects Method testing in additional education organization financial problems solving.

**И**нновационная образовательная технология ТРИЗ-педагогика [1] стала особенно актуальной в связи с реализацией Национального проекта «Образование» и Федерального проекта «Успех каждого ребенка» в его составе. В Красноярске, кафедрой ЮНЕСКО СФУ и секцией Международного института инженеров IEEE, созданы новые методы ТРИЗ-педагогика, в том числе метод инновационных проектов для научно-технического творчества [1; 2]. В студии теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) [3] Красноярского ЦДО «Интеллектуал+», где занимается автор статьи, ученики создают проекты этим методом.

Уже раньше метод инновационных проектов давал возможность образовательным организациям создавать интеллектуальную собственность, что открывает возможности улучшения финансирования [3]. Группа занимающихся в студии ТРИЗ с участием автора статьи решила сделать проект, решающий финансовую проблему другой организации дополнительного образования – Красноярского Центра профессионального самоопределения, конкретно – его авиасудомодельной лаборатории.

Проблема состояла в том, что у начинающих спортсменов – авиамodelистов на первых тренировках с кордовыми авиамodelями эти модели из-за неумелого управления часто падают, и выходит из строя вал двигателя. Отдельно запасные валы не продаются, приходится покупать новые двигатели, стоимость которых составляет около 5 тыс. руб. Средства организаций дополнительного образования не позволяют постоянно покупать новые двигатели, а это ограничивает количество обучающихся за счет бюджетных средств [4].

«Интеллектуальные инструменты» ТРИЗ привели нашу группу к решению применить двойное управление. На авиамodelи устанавливается автоматика, которая распознает ситуацию падения (большого наклона вниз) авиамodelи, «перехватывает» управление рулем высоты и выравнивает полет, после чего снова передает управление авиамodelисту.

Необходимо было оценить, действительно ли такое усложнение и, соответственно, удорожание тренировочной авиамodelи в итоге приведет к экономии средств организации дополнительного образования.

Участниками нашей группы школьниками А.В. Зеликовым (ответственным за механическую часть) и Д.А. Карнаевичем (ответственным за электронную часть) была разработана названная автоматическая система на основе миниатюрных потенциометра, акселератора, контроллера Arduino и сервопривода. Автором настоящей статьи был проведен экономический расчет на основе среднестатистических данных станций юных техников России.

Стоимость авиамodelи без автоматики (с двигателем) составляет в среднем 7000 руб. Одна модель падает и ломается в среднем за 5 полетов, но двигатель выходит из строя за 3 падения. Таким образом, ущерб за 15 полетов составляет 11000 руб. Стоимость одного полета без автоматики составляет 11000 руб.: 15 полетов  $\approx$  733 руб.

Стоимость авиамodelи с автоматикой составляет в среднем 7800 руб. Планируемое снижение аварийности – в 5 раз. Ущерб за 75 полетов составляет 13400 руб. Стоимость одного полета с автоматикой составляет 13400 руб.: 75  $\approx$  179 руб. Таким образом, стоимость полета снижается на 733 руб. – 179 руб. = 554 руб. Экономия составляет 554 руб.: 733 руб.  $\approx$  75,6%.

Созданный проект был удостоен Диплома III степени на финальном этапе краевого конкурса «Техносалон-2019». Его усовершенствованный вариант удостоен Диплома I степени на муниципальном этапе краевого форума «Научно-технический потенциал Сибири – 2020».

### **Библиографический список**

1. Методы изобретения знаний и инновационных проектов на основе ТРИЗ / Т.В. Погребная, А.В. Козлов, О.В. Сидоркина. Красноярск: ИПК СФУ, 2010. 180 с.
2. Innovative Projects Method Application in Engineering Education / T.V. Pogrebnaaya, A.V. Kozlov, V.V. Kuimov, O.V. Sidorkina // Proceedings of 2017 7th World Engineering Education Forum (WEEF), 13–16 November 2017, Kuala Lumpur, Malaysia, P. 574–579.
3. Альтшуллер Г.С. Найти идею. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. 404 с.
4. Школьная экономика в парадигме изобретающего образования / А.А. Лепешев, В.В. Куимов, Д.А. Толстой, А.В. Козлов, Т.В. Погребная, О.В. Сидоркина // Наука Красноярья, 2017. № 3. С. 152–174.

Молодежь и наука XXI века

XXI Международный форум студентов,  
аспирантов и молодых ученых

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ  
ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Материалы

Декадника науки института психолого-педагогического образования  
«Научный портал-2020» памяти М.Н. Высоцкой  
и заочной конференции школьников, студентов, молодых ученых  
«Феномены и тенденции развития современной психологии,  
педагогике и менеджмента в образовании»

*Красноярск, апрель 2020 г.*

*Электронное издание*

Редактор *А.П. Малахова*  
Корректор *Ж.В. Козуница*  
Верстка *Н.С. Хасанишина*

660049, Красноярск, ул. А. Лебедевой, 89.  
Редакционно-издательский отдел КГПУ им. В.П. Астафьева,  
т. 217-17-52, 217-17-82

Подготовлено к изданию 20.06.20.  
Формат 60x84 1/8.  
Усл. печ. л. 5,9