



**ЧЕЛОВЕК, СЕМЬЯ И ОБЩЕСТВО:
ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

МОЯ АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ – МОЯ БУДУЩАЯ КАРЬЕРА

Круглый стол

Красноярск, 29 октября 2015 г.

Электронное издание

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

ЧЕЛОВЕК, СЕМЬЯ И ОБЩЕСТВО:
история и перспективы развития

МОЯ АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ - МОЯ БУДУЩАЯ КАРЬЕРА

Круглый стол

Красноярск, 29 октября 2015 г.

Электронное издание

КРАСНОЯРСК
2015

ББК 74.5
М 879

Научный руководитель:
Старший преподаватель
кафедры лингводидактики
М.Н. Высоцкая

М 879 **Моя академическая мобильность – моя будущая карьера:**
круглый стол. Красноярск, 29 октября 2015 г. [Электрон-
ный ресурс] – Электрон. дан. / науч. рук. М.Н. Высоцкая;
Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск,
2015. – Систем. требования: PC 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 978-5-85981-932-4

ББК 74.5

ISBN 978-5-85981-932-4
(IV Международный
научно-образовательный форум
«Человек, семья и общество:
история и перспективы развития»)

© Красноярский государственный
педагогический университет
им. В.П. Астафьева, 2015

М.Н. Высоцкая, И.В. Коломейцева

ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ КГПУ им. В.П. АСТАФЬЕВА К АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Академическая мобильность, анкетирование, волонтерская деятельность студентов, мониторинг изменения отношения студентов к академической мобильности, качество образования.

В статье представлен сравнительный анализ данных двух этапов анкетирования, выявляющего отношение студентов Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева к академической мобильности. Приводятся результаты деятельности Волонтерского центра академической мобильности и круглых столов, посвященных академической мобильности.

M.N. Vysotskaya, I.V. Kolomeitseva

STUDENTS' ACADEMIC MOBILITY: ATTITUDE OF STUDENTS OF KRASNOYARSK STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY NAMED AFTER V.P. ASTAFIEV

Academic mobility, questionnaire survey, students' volunteering, monitoring of the changes of students' attitudes to academic mobility, educational quality.
The article presents a comparative study of two stages of the survey, revealing the Krasnoyarsk State Pedagogical University students' attitude towards academic mobility. The results of activity of Volunteer center of academic mobility and Round-tables conferences devoted to the academic mobility are also reflected.

В октябре 2015 года в рамках IV Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития» в КГПУ им. В.П. Астафьева состоялся круглый стол «Моя академическая мобильность – моя будущая карьера». Мероприятие данного формата прошло во второй раз, и в нем приняли участие 63 человека. На очную дискуссию собрались 55 человек: 43 студента и 7 преподавателей КГПУ; 5 студентов из других университетов Красноярска; 5 студентов и 3 преподавателя партнера КГПУ – ИНАЛЬКО (INALCO – Национальный институт восточных языков и культур, Париж, Франция)

приняли заочное участие, прислав видеоролики и видеобращения. Отметим, что в 2014 году инициатива проведения круглого стола «Академическая мобильность – возможность или необходимость?» (в рамках III Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития») принадлежала сотрудникам Управления академической мобильности университета, тогда как в 2015 году заявка на мероприятие поступила от студентов. Активные члены Волонтерского центра академической мобильности, участники отечественных и зарубежных стипендиальных и грантовых программ составили 14 % от участников круглого стола. Именно они захотели поделиться своим опытом со студентами младших курсов и предложили темы для дискуссии.

- Чем может быть привлекательно обучение / стажировка в зарубежном университете?

- Готовность получать образование в новом образовательном пространстве – необходимое качество современного студента?

- Активность, мобильность... какие еще качества необходимы для обеспечения карьерного роста?

Мы можем констатировать, что среди тех, кто пришел на мероприятие, не было «случайных людей»: 100 % студентов, отвечая на вопросы мини-анкеты, выразили готовность участвовать в академической мобильности и работать с иностранными студентами как волонтеры; 87,3 % указали, что хотели бы дополнительно изучать иностранные языки, причем 61,8 % готовы посещать платные курсы в КГПУ.

Круглый стол, посвященный обсуждению академической мобильности, вошел в комплекс мероприятий по привлечению студентов к участию в академической мобильности. Решение о необходимости проведения специальных мероприятий, равно как и решение о создании Волонтерского центра академической мобильности, было принято в 2013 году после изучения результатов первого этапа анкетирования студентов КГПУ им. В.П. Астафьева (февраль 2013), предусмотренного планом реализации Проекта

17/12 «Формирование и развитие академической мобильности студентов и преподавателей университета, направленной на совершенствование образовательного процесса подготовки учителей современного высокого качества». Данный проект входит в «Программу стратегического развития КГПУ на 2012–2016 годы».

Анализ данных, полученных в ходе исследования, позволил установить отношение студентов университета к различным аспектам внутрироссийской и внешней мобильности, предпочтения различных групп студентов в зависимости от курса и учебного подразделения (факультета или института) и определить приоритетные виды деятельности Управления международной академической мобильности университета для обеспечения эффективной академической мобильности в рамках Программы стратегического развития.

В декабре 2014 года проведен второй этап анкетирования с целью мониторинга изменения отношения студентов к академической мобильности на основе анализа результативности мероприятий, спланированных и проведенных после первого этапа исследования и с целью корректировки программы развития академической мобильности в университете.

Анкеты первого и второго этапов исследования включали в себя следующие блоки вопросов:

- 1) получение общей информации о респондентах;
- 2) определение отношения респондентов к академической мобильности и наличие опыта участия в программах академической мобильности;
- 3) выявление желаемых целей участия респондентов в академической мобильности;
- 4) образовательные потребности респондентов (сформированность ключевых компетенций, в частности информационной и языковой, для осуществления академической мобильности).

На первом этапе (2013) для проведения анкетирования была определена выборка в количестве 1 500 человек (пред-

ставляющих все институты и факультеты университета), что составило 36,59 % от общего количества студентов очной формы обучения КГПУ им. В.П. Астафьева. Средний возраст студентов, принявших участие в опросе, составил 20,7 лет. Меньшую часть опрошенных, в соответствии с гендерным распределением студентов в университете, составляли юноши – 23,07; 76,93 % – девушки.

В анкетировании второго этапа (2014) приняли участие 300 человек. Средний возраст студентов изменился незначительно и составил 19 лет. Как и на предыдущем этапе, меньшую часть опрошенных составили юноши (20,67 %), большую часть – девушки (79,33 %). На первом этапе опроса 7 из 10 респондентов обучались на I–III курсах. При проведении второго этапа студенты «младших» курсов составили 8 из 10 участников опроса. Анализ результатов как первого, так и второго этапов исследования показывает, что большинство респондентов, ориентированных на участие в академической мобильности, имеют хороший уровень успеваемости – 8 из 10 респондентов. Полученные данные соответствуют данным об успеваемости студентов различных факультетов, что свидетельствует о достоверности ответов.

На первом этапе анкетирования в ответах на вопрос о том, чем может быть привлекательна академическая мобильность, более трети опрошенных студентов указали «возможность получения качественного образования». Анализ ответов респондентов показывает, что только 3,33 % опрошенных студентов не считают, что участие в программах академической мобильности положительно скажется на их образовании. Затруднились ответить на данный вопрос только 5 % респондентов. Мы полагаем, что организация и проведение в 2014–2015 годах специальных информационных семинаров, круглых столов и других мероприятий, запланированных по итогам первого этапа анкетирования, оказали положительное влияние – студенты университета стали гораздо четче осознавать полезность участия в программах академической мобильности.

На втором этапе исследования аналитической группе показалось интересным обратить особое внимание на распределение ответов студентов, наиболее ориентированных на участие в академической мобильности – тех, кто «точно хотел бы» и «скорее хотел бы» пройти стажировку в зарубежном вузе. Мы полагаем, что данная целевая группа должна быть особо учтена при планировании мероприятий УМАМ и других служб университета, направленных на стимулирование участия студентов в академической мобильности.

Как и на первом этапе опроса, 8 из 10 респондентов, принявших участие во втором этапе, хотели бы во время обучения в КГПУ им. В.П. Астафьева пройти стажировку в зарубежном университете. По данным обоих этапов, более ориентированы на зарубежную стажировку студенты I курса (32,08 %), наименьший интерес показали студенты III курса (20,00 %). Интерес к обучению в зарубежном вузе наиболее высок у студентов филологического факультета – 39,17 %, что в три раза выше, чем у студентов факультета иностранных языков, факультета начальных классов, института психолого-педагогического образования и института физкультуры спорта и здоровья.

Нам показалось важным рассмотреть полученные в ходе второго этапа опроса данные, учитывая ответы респондентов на вопрос о целевых установках их участия в академической мобильности, т.е. статистику ответов на вопрос: «Чем лично для Вас привлекательно обучение в зарубежном университете?». Анализ распределения ответов на данный вопрос показал, что наибольший интерес у респондентов вызывают «возможность получить опыт жизни в другой стране, освоить опыт межкультурной коммуникации» и «возможность овладеть иностранными языками» – соответственно 82,08 и 80,42 %. Практически в равной степени студентов привлекают возможность «получить современное качественное образование», «создать полезную для карьеры сеть профессиональных знакомств» и «расширить круг контактов». «Возможность заняться современными научными исследованиями» привлекает 14,58 % респондентов.

тов. В 2013 году данный показатель был ниже и составлял 8,73 %. По остальным позициям существенных изменений не зафиксировано.

Отметим, что на первом и втором этапах остается привлекательной «возможность хорошо овладеть иностранными языками», что свидетельствует о том, что большинство студентов университета недостаточно информированы об условиях осуществления академической мобильности, среди которых достаточно высокий уровень иноязычной языковой компетентности (не ниже уровня B2 по Единому европейскому языковому стандарту) является обязательным условием для получения стипендии или гранта. Возможно, что многие студенты отождествляют зарубежную мобильность в значительной степени с языковой, а не предметной стажировкой.

Доминирующая группа респондентов, ориентированных на академическую мобильность, а именно 92,92 %, считают необходимым предварительное изучение культуры, образования и науки страны академического обмена на специальных курсах. На предыдущем этапе исследования в 2013 году каждый десятый респондент выбрал ответ «скорее это необязательно» либо «нет, это необязательно».

Отметим достаточно критичное отношение к собственному уровню владения иностранным языком у респондентов: только 27,92 % оценивают свой уровень владения иностранным языком как достаточный для обучения в зарубежном вузе. Существенной разницы по сравнению с 2013 годом не наблюдается.

Статистика ответов показывает, что 89,17 % респондентов готовы с целью обучения в зарубежном университете дополнительно изучать иностранный язык. Отметим, что в 2013 году таких студентов было почти на 10 % меньше – 79,67 %. За последнее время также существенно выросло число студентов, изучающих иностранные языки в системе дополнительного образования университета.

По сравнению с предыдущим этапом социологического исследования выросло количество студентов, гото-

вых финансово участвовать в организации собственной поездки в зарубежный университет. На сегодняшний день это 43,33 % от принявших участие в опросе против 37,67 % в 2013 году.

Положительная динамика проявляется в том, что существенно выросло количество студентов КГПУ, обучающихся на платных языковых курсах в стенах университета. В последние 2 года студенты разных факультетов университета активно посещают курсы по китайскому, корейскому, французскому, испанскому, итальянскому языкам.

По данным второго этапа исследования, 7 из 10 опрошенных показали готовность на волонтерской основе участвовать в организации приема иностранных студентов, приезжающих в рамках академической мобильности. В 2013 году готовность к участию в волонтерских программах проявили только 5 из 10 опрошенных. Можно констатировать, что Волонтерский центр академической мобильности работал достаточно эффективно и оправдал свое предназначение. Студенты филологического факультета и факультета иностранных языков активно участвуют в волонтерских акциях, как разовых, так и постоянных.

- Встреча в аэропорту и сопровождение иностранных гостей (студентов, слушателей, членов иностранных делегаций).

- Помощь в проведении международных научных и научно-практических конференций.

- Участие в городских мероприятиях в качестве переводчиков и волонтеров (турнир им. И. Ярыгина, фестиваль «Театральный калейдоскоп», проекты в красноярском Театре кукол, КРЯКК и другие мероприятия).

- Работа в качестве переводчиков с иностранными специалистами и учеными – гостями университета.

- Участие в подготовке и проведении круглых столов по академической мобильности в рамках III и IV Форумов «Человек, семья, общество: история и перспективы развития».

- Организация и проведение встреч с представителями Campus-France, DAAD.

В 2014–2015 годах волонтеры центра академической мобильности КГПУ были отмечены Благодарственными письмами III и IV Форумов «Человек, семья, общество: история и перспективы развития»; Благодарственными письмами Посольства Франции в Москве за участие в организации встреч с представителями французских высших учебных заведений, прибывших в Красноярск на «Поезде французских университетов», подготовку и проведение семинаров с представителями Campus-France из Новосибирска.

Первый этап анкетирования выявил чрезвычайно низкую степень информированности студентов КГПУ о российских и международных программах и фондах стипендиальной и грантовой поддержки мобильности. Для ликвидации информационных дефицитов студентов и магистрантов, для повышения их готовности к участию в российских и международных конкурсах, грантовых и стипендиальных программах в феврале 2014 на сайте КГПУ им. В.П. Астафьева появилась страница «Гранты». К сожалению, еще низок процент студентов, регулярно знакомящихся с информацией страницы «Гранты» – 15,83 %. Тем не менее анализ статистики посещений и количества скачиваний размещенной информации показывает положительную динамику. Невозможно зафиксировать точное количество тех случаев, когда после ознакомления с информацией оформляется и подается заявка на участие в той или иной стипендиальной или грантовой программе, но некоторые положительные результаты уже есть:

- в 2014–2015 учебном году именно после ознакомления с информацией данной страницы А. Стаброва (студентка IV курса факультета иностранных языков) подала документы для участия в конкурсе на получение стипендии и получила стипендию французского Правительства для прохождения стажировки в INALCO (Париж) – партнере КГПУ;

- весной 2015 года преподаватель факультета иностранных языков И. Озолина, также воспользовавшись информа-

цией со страницы «Гранты», приняла участие в конкурсном отборе и стала делегатом Молодежного саммита БРИКС;

- И. Озолина отправила досье и для участия в грантовой программе Фулбрайт и вышла во второй тур;

- студенты университета проходят конкурсный отбор и получают возможность бесплатного изучения китайского языка в одном из университетов-партнеров в Китае.

В данной статье мы подвели некоторые итоги реализации Проекта 17/12 «Формирование и развитие академической мобильности студентов и преподавателей университета, направленной на совершенствование образовательного процесса подготовки учителей современного высокого качества» и постарались доказать, что целенаправленная системная работа, особенно со студентами младших курсов, дает положительные результаты и меняет их отношение к академической мобильности.

И.В. Татару, Т.Ю. Тодышева

ОСОБЕННОСТИ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Особенность, неформальное, общение, трудовой, коллектив, климат, сотрудничество, руководство, взаимосвязь, самооценка.

В статье представлено исследование особенностей неформального общения в трудовом коллективе. Показано, что тактика сотрудничества и руководства благоприятно воздействует на социально-психологический климат и неформальные взаимоотношения данного коллектива.

I.V. Tatary, T.Yu.Todysheva

FEATURES INFORMAL COMMUNICATION IN THE WORKPLACE

Feature, informal, communication, work, collective, climate, cooperation, leadership, relationship, self-esteem.

This article presents a study of the features of informal communication in the workplace. It is shown that the strategy of cooperation and leadership positively affect the social and psychological climate and informal relationships of the team.

Проблема взаимоотношений и здорового социально-психологического климата в организации по-прежнему не теряет актуальности. На производстве большинство людей проводят большую часть жизни, и от того, как складываются взаимоотношения с другими людьми в процессе производства, как развиваются сложные взаимосвязи делового и личного общения в ходе производственной жизни, во многом зависят наш психологический комфорт, удовлетворенность жизнью [Ильин, 2010]. Важную роль для создания и развития благоприятного социально-психологического климата в коллективе играет неформальное общение. Его содержание и формы могут быть самыми разнообразными и нестандартными. Неформальное общение имеет значительное влияние на продуктивность работы коллектива, поскольку является одной из составляющих благоприятного социально-психологического климата. Как подчеркивает И.А.Урмина: «Сейчас все более признается необходимость конструктивного реагирования членов организации на проблемные ситуации, а также умения создать и поддерживать социокультурный аспект функционирования организации, базирующийся на кооперации, заботе, одобрении, эффективности, значимости» [Урмина, 2010, с.115]. Особое внимание в нашем исследовании уделялось анализу самооценки членов трудового коллектива. Как пишет Т.Ю. Тодышева, «...на основе неадекватно завышенной самооценки у личности возникает неправильное представление о себе, формируется идеализированный образ своих возможностей, своей ценности для окружающих. В данной ситуации возможна склонность к радикальным действиям, инициирующим стремление к решениям трудных и ответственных задач без учета мнения других.

Заниженная самооценка приводит к неуверенности в себе, способствует развитию внутренней тревожности, психологического дискомфорта и затрудняет реализацию способностей. У человека осложняется формирование личных целей, он ограничивается решением простых задач, крайне озабочен мнением других о себе» [Тодышева, 2014, с. 111].

Объектом нашего исследования является неформальное общение в трудовом коллективе. Предметом исследования являются особенности неформального общения в трудовом коллективе. Цель исследования заключается в изучение особенностей неформального общения в трудовом коллективе. Для достижения поставленной цели исследования были подобраны следующие методики: диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест), метод социометрических измерений, метод изучения ценностно-ориентационного единства, оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского), тест-опросник Г. Шмишека, К. Леонгарда, методика «Акцентуации характера и темперамента личности».

В данном исследовании принимал участие рабочий коллектив филиала ОАО «ЕРП» КСЦ в количестве 4 человек. Коллектив состоит из женщин в возрасте от 30 до 65 лет разных должностей, а именно: зам. начальника отдела кадров, главный специалист отдела кадров, инженер 1 категории, ведущий инженер. Все настоящие фамилии сотрудников были зашифрованы в целях соблюдения конфиденциальности данных. Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) показала следующие результаты. В исследуемом коллективе итоговые показатели психологического климата – 49–65 баллов, что свидетельствуют о высокой благоприятности психологического климата. Методика изучения ценностно-ориентационного единства показала, что уровень сплоченности группы расценивается как очень высокий. По результатам данной методики можно сделать вывод, что для коллектива ценностно-ориентационное единство группы направлено на общение и коммуникацию, а также поддержание хороших взаимоотношений. Метод социометрических измерений показал наличие 1 «звезды», 2 «предпочитаемых» и 1 пренебрегаемого члена коллектива, но только в вопросах служебного выполнения задания. Таким образом, в коллективе нет сотрудников, подвергающихся резкой критике, что очень значимо, поскольку само-

оценка является одной из важных характеристик личности человека, от которой существенно зависят внешние и внутренние оценки успешности деятельности [Родина, 1996].

По результатам теста В.Ф. Ряхновского 3 члена коллектива набрали от 9 до 13 баллов. Такие результаты говорят о наличии общительности, безотказности, вспыльчивости и быстрой отходчивости, а также недостатке усидчивости, но со способностью контролировать данный недостаток. 1 член коллектива набрал от 4 до 3 баллов, что говорит о чрезмерной общительности. Респондент всюду чувствует себя в своей тарелке. Берется за любое дело, хотя не всегда может успешно довести его до конца. По этой причине руководители и коллеги относятся к нему с некоторой опаской и сомнениями в деловых качествах, однако в неформальном общении проблем и трудностей в коммуникации не возникает.

На основе полученных результатов «пренебрегаемый» член коллектива был дополнительно опрошен по тесту-опроснику Г. Шмишека, К. Леонгарда. Методика акцентуации характера и темперамента личности. Были получены следующие результаты: у данного респондента выявлен гипертимический тип. Людей этого типа отличают большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Часто они спонтанно отклоняются от первоначальной темы разговора. Везде создают много шума, любят компании сверстников, стремятся ими командовать. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, хороший аппетит, здоровый сон, склонность к кревоугодию и иным радостям жизни. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, легкомысленные, поверхностные и вместе с тем деловитые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные. Большое стремление к самостоятельности может служить источником конфлик-

тов. Им характерны вспышки гнева, раздражения, особенно когда они встречают сильное противодействие, терпят неудачу. Склонны к аморальным поступкам, повышенной раздражительности, прожектерству. Испытывают недостаточно серьезное отношение к своим обязанностям. Они трудно переносят условия жесткой дисциплины, монотонную деятельность, вынужденное одиночество.

При проведении беседы с коллективом о взаимоотношениях сами сотрудники характеризуют их как очень дружные и слаженные. Также сотрудники отмечают, что с удовольствием проводят свободное время и выходные вместе, например, Ф. и И. отпуск провели вместе в Таиланде, а С. и П. в выходные ездят на дачу друг к другу. Стоит отметить, что данный коллектив часто собирается во вне рабочее время и посещает специально организованные начальством корпоративные тренинги на загородных базах. Отмечается, что в отделе существует собственная традиция очень пышно отмечать Дни рождения и другие праздничные события каждого из сотрудников этого коллектива. Предполагается, что такая особенность обусловлена этническим разнообразием коллектива: Иванова родом из Башкирии, а Федорова из Татарстана. Согласно обычаям данных народов очень пышно организовывать праздники, можно сделать вывод, что такая особенность появилась исходя из традиций данных народов.

Полученные данные исследований помогли выявить главные особенности этого коллектива: четкое разграничение формальных и неформальных взаимоотношений, наличие традиции очень пышно отмечать праздники вместе с коллективом, проведение совместного отпуска, а также посещение специализированных тренингов по сплочению в неформальной обстановке. Можно сделать вывод, что такая тактика сотрудничества и руководства, а также специальные мероприятия и общение во вне рабочее время благоприятно воздействуют на социально-психологический климат и неформальные взаимоотношения в данном коллективе, на формирование адекватной самооценки его членов.

Библиографический список

1. Ильин В.А. К вопросу об актуальных проблемах организационной психологии: обеспечение эффективности организационного лидерства – функциональный и личностный аспекты // Социальная психология и общество. 2010. № 1. С. 62–77.
2. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2013. 576 с.
3. Марковская И.М. Социометрические методы в психологии. Челябинск.: ЮУрГУ, 1999. 46 с.
4. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник Московского университета. 1996. Сер. 14. № 3. С. 60–67.
5. Судохольский Г.В. Организационная психология. СПб.: Нева, 2004. 282 с.
6. Тодышева Т.Ю. Карьерная компетентность: монография / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2014. 288 с.
7. Урмина И.А. Культурные характеристики организаций // Обсерватория культуры: журнал-обозрение. 2010. № 4. С. 108–115.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

ВЫСОЦКАЯ Марина Николаевна – старший преподаватель кафедры лингводидактики, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: vismar077@list.ru

КОЛОМЕЙЦЕВА Ирина Васильевна – ведущий специалист научного отдела, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: vismar077@list.ru

ТАТАРУ Ирина Валерьевна – студентка III курса гуманитарного факультета, Сибирский государственный технологический университет; e-mail: ttata.ru1995@mail.ru

ТОДЫШЕВА Татьяна Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: ttodisheva@mail.ru.

СОДЕРЖАНИЕ

М.Н. Высоцкая, И.В. Коломейцева

ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ КГПУ им. В.П. АСТАФЬЕВА
К АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ3

И.В. Татару, Т.Ю. Тодышева

ОСОБЕННОСТИ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ 11

ЧЕЛОВЕК, СЕМЬЯ И ОБЩЕСТВО:
история и перспективы развития

МОЯ АКАДЕМИЧЕСКАЯ
МОБИЛЬНОСТЬ –
МОЯ БУДУЩАЯ КАРЬЕРА

Круглый стол

Красноярск, 29 октября 2015 г.

Электронное издание

Редактор *М.А. Исакова*
Корректор *Ж.В. Козуница*
Верстка *Н.С. Хасанишина*

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

Подготовлено к изданию 18.11.15.
Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 1,18