12+

НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА

Сборник эссе студентов и учащихся школ

ПО ИТОГАМ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНКУРСОВ ЭССЕ ОТ 10.06.2022

www.interclover.ru

УДК 00
ББК 00
С17

Сборник эссе студентов и учащихся школ по итогам международных конкурсов эссе от 10.06.2022/ Сабанина В.А., Голобородько Ю.А., Максимова К.А., Мельниченко Н.А., Галстян О.А., Стеценко Ю.А. Профессиональная наука, 2022 – 32 с.

ISBN 978-1-4716-6100-6

Данная книга является сборником эссе по результатам конкурсов, проводимых НОО «Профессиональная наука» в рамках проекта Interclover.

Эта книга будет наиболее полезна для учащихся школ, студентов, магистрантов и аспирантов.

УДК 00
ББК 00

ISBN 978-1-4716-6100-6

© Редактор Н.А. Краснова, 2022

© Коллектив авторов, 2022

© НОО Профессиональная наука, 2022

© Smashwords, Inc., 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ЭССЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ "МОЯ БУДУЩАЯ ПРОФЕССИЯ" 4

Сабанина В.А. Учитель начальных классов – моя будущая профессия.....4

ЭССЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ «МОЕ НАУЧНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ» 7

Голобородько Ю.А. Аутсорсинг как фактор повышения эффективности в сфере малого предпринимательства организаций (на примере организаций г. Таганрога) 7

Максимова К.А. Критерии степени дисперсности университетских кампусов в планировочной структуре города 15

Мельниченко Н.А., Галстян О.А. Буллинг педагога: миф или современная реальность? 20

Стеценко Ю.А. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста организации 26

ЭССЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ "МОЯ БУДУЩАЯ ПРОФЕССИЯ"

Сабанина В.А. Учитель начальных классов – моя будущая профессия

Сабанина Виолетта Алексеевна
студентка группы 6002
Факультета Педагогики и Психологии
2 курс
Нижневартовский государственный университет

Задача учителя не в том, чтобы дать ученикам максимум знаний, а в том,чтобы привить им интерес к самостоятельному поиску знаний, научить добывать знания и пользоваться ими.Константин Кушнер.

Профессия, что значит это слово? Профессия - это твой образ жизни. Как мы выбираем профессию? Кем быть? Этот вопрос встаёт рано или поздно перед каждымчеловеком. Все мы с детства мечтаем кем-то стать: кто-то актрисой, кто-то певицей, кто-то пожарным. Но лишь немногие из этого списка становятся теми, кем действительно хотели быть. И та, которая мечтала стать певицей, становится бухгалтером. В чем же причина? Многие боятся своих желаний и мечт, сомневаютсяв себе и своих силах, боятся, что у них не получится, также на это могут влиять близкие люди и родственники, говоря о том, что данная сфера деятельности им совершенно не подходит.

В этом плане я считаю себя счастливым человеком. Ведь с самого детства я мечтала стать учителем. Мне очень нравилось ходить в школу, учиться, делать домашние задания и получать «отлично». Я любила школу и все, что с ней связано. Приходя домой, после уроков, я играла в школу с игрушками. Садила их на диван застол, а сама вставала напротив, представляя, что это мои ученики, а я - учитель, и объясняла тему, которую сама только изучила в школе. Ставила им оценки, проверяла тетрадки, писала мелом на доске. Это приносило мне удовольствие.

Но каждый шаг – это выбор. А жизнь – череда выборов: сознательных, бессознательных, посредственных и судьбоносных. В детстве я выбирала бессознательно, ориентируясь на чувства, как и все дети. Повзрослев же, мне стал доступен «выбор разума», и, если честно, делать его сложнее и ответственнее. Мозг постоянно просчитывает будущие выгоды, отмечая «галочкой» приоритеты и

«крестиком» – второй сорт.

Куда пойти учиться? Справлюсь ли я? Наберу нужный балл? Голова шла кругом.Я была в вечном поиске более удачных вариантов. Но удачных для кого? Я начала сомневаться, что я хочу быть учителем. Ведь учитель - это тот человек, который должен саморазвиваться на протяжении всей жизни, всегда рассказывать детям что- то новое, а я не была уверена, что готова к этому. Вокруг меня появилось множество других интересных профессий. Меня тянуло в абсолютно разные отрасли, я хотела стать медицинской сестрой, юристом, фотографом, полицейским, администратором.И все же, когда наступил момент поступления, я взвесила все «за» и «против» и былауверена в том, что учитель - это всё-таки то, что мне нужно. В детстве я не ошибалась,как и сейчас.

Сейчас я обучаюсь в высшем учебном заведении Нижневартовского государственного университета на учителя начальных классов. Если честно, я не планировала быть учителем именно начальных классов. Но судьба распорядилась иначе: я подала документы на это направление, как на одно из запасных, оказалась первой в списке и долго думая, куда же поступить: на учителя истории или на учителя основ безопасности жизнедеятельности, советуясь с родными и близкими, всё-таки выбрала учителя начальных классов. И я не жалею. Как известно, важнейшим этапом образования является начальная школа. Здесь закладывается основа будущего обучения, потенциал развития ребенка.

Моя будущая профессия - это профессия, без которой невозможно представить жизнь человечества. Именно она закладывает в детские головы основы школьных знаний и фундамент моральных качеств, подготавливает детей к восприятию более сложной информации и воспитывает в них желание учиться, прививает любовь к изучаемым предметам, даёт понять, насколько важно и нужно быть образованным человеком. От учителя начальных классов во многом зависит, каким вырастет ребёнок и как он будет относится к учёбе. Именно его дети запоминают на всю жизнь.Учитель начальных классов всегда рядом с детьми. Поминутно. Они всегда требуют внимания. Дети приходят в 1 класс ещё детсадовцами, и мы должны помочь им статьшкольниками. С самых первых дней учитель берет ребят под свое крыло, учит, опекает и направляет. Моя будущая профессия очень ответственная и я это полностью осознаю.

В жизни каждого человека учитель занимает важное место. Я уверена, что каждый из нас, сколько бы ему не было лет, помнит имя своей первой учительницы.

Ведь со школьной скамьи мы начинаем свой путь во взрослую жизнь, постоянно ощущая поддержку и внимание со стороны наших педагогов. Они проходят с нами этот пусть каждый раз заново, от начала и до конца. Со всеми эмоциями, переживаниями и чувствами, которые испытывают вместе с нами.

Моя будущая профессия принесёт мне ещё множество эмоций. Какими они будут - положительными или отрицательными, зависит только от меня: от моих педагогических способностей, выбора форм и методов воспитания и обучения детей,соблюдения педагогического такта, терпения, трудолюбия, любви к детям.

Библиографический список

1. Болотина Л.Р. Педагогика и методика начального обучения. - М., 2011.
2. Выбор профессии. Энциклопедия для детей / Под ред. В. Белоусовой. - М., 2003.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию. - М., 2009
4. Прощицкая Е.Н. Выбирайте профессию. - М., 2002.
5. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М.: Воронеж: МОДЭК, 2006.
6. Селиванова В.С. Теория и методика воспитания младших школьников
7. Сластенин В.А. Педагогика. - М., 2006. 29.Спиваковская А.С. Игра – это серьезно. - М., 2008.
8. Школа и выбор профессии / Под ред. А.Е. Деркача и др. - М., 2007.
9. Щуркова Н.Е. Воспитание детей в школе. - М., 2007.

Голобородько Ю.А. Аутсорсинг как фактор повышения эффективности в сфере малого предпринимательства организаций (на примере организаций г. Таганрога)

Голобородько Юрий Андреевич
студент 2 курса, бакалавриат, факультет Экономики и Права,
Таганрогский институт имени А. П. Чехова(филиал) «РГЭУ(РИНХ)»

Малый бизнес – составляет базис развитой рыночной экономики. Благодаря ему происходит наполняемость бюджета, именно малый бизнес «спасает» государство в кризисных ситуациях, адаптируясь к изменившимся внешним условиям. Доля малых предприятий в общем количестве действующих фирм является преобладающей и достигает уровня 98 - 99% в Великобритании, Франции и Италии. В Великобритании и Франции доля малого предпринимательства в производстве ВВП превышает 50%, В Италии на долю малых предприятий в производстве приходится 70%. Однако реалии таковы, что российский малый бизнес отстает от западного, в количественном и качественном аспектах. Доля малого и среднего бизнеса в России составляет 30% от общего количества субъектов предпринимательства и лишь 20 - 25% по производству ВВП. Анализируя этот процесс, изучая первопричины, становится наиболее важным отыскать способы повышения эффективности деятельности малого бизнеса.

Стратегия аутсорсинга, является одной из наиболее эффективных форм ведения бизнеса в быстро изменчивых условиях рынка. Применение аутсорсинга зачастую помогает предприятию в решении большого спектра проблем профильного и непрофильного характера. Однако использование зарубежного опыта аутсорсинга в отечественном формате требует адаптации и серьезных усилий по настройке системы взаимодействия.

Актуальность данной работы заключается в том, что многие предприятия находятся в поиске инструмента, который помог бы усовершенствовать их деятельность. Этим инструментом становится аутсорсинг.

Целью исследования выступает анализ целесообразности применения аутсорсинговых услуг для оптимизации бизнес-процессов предприятия.

В качестве объекта исследования выступает аутсорсинг как фактор эффективного развития предприятия.

Предмет исследования – организационно-экономические отношения, связанные с внедрением аутсорсинга как инструмента повышения эффективности деятельности организаций.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

– изучить сущность аутсорсинга, разобраться в его видах и формах; – проанализировать достоинства и недостатки аутсорсинга;

– выявить тенденции аутсорсинга в малом бизнесе;

– исследовать бизнес-процессы в производственно-хозяйственной деятельности организации;

– проанализировать перспективы развития аутсорсинга в г. Таганроге.

На первой этапе работы удалось установить определение понятия аутсорсинг и разобраться в его видах.

Аутсорсинг – передача организацией определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

Важно отметить вопрос нормативно-правового регулирования аутсорсинговых услуг на территории РФ. Такой вид экономической деятельности, как аутсорсинг, в ОКВЭД не указан. Понятие «аутсорсинг» не содержится также и в Гражданском Кодексе РФ.

Таким образом, понятие «аутсорсинг» в российском законодательстве отсутствует, но такого рода деятельность в рыночной экономике России осуществляется.

Однако регламентация аутсорсинговых взаимоотношений все же осуществляется на основе следующих документов:

Гражданский кодекс регламентирует заключение договоров аутсорсинга. П. 2 ст. 6 Закона РФ «О бухгалтерском учете» устанавливает, что руководитель предприятия в зависимости от наличия объема работ имеет право «передать на договорных началах ведение бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии, специализированной организации или бухгалтеру-специалисту». То есть, Закон РФ «О бухгалтерском учете» прямо дает разрешение на заключение договоров бухгалтерского аутсорсинга.

На втором этапе исследования был проведен анализ тенденций и перспектив применения аутсорсинга в деятельности организаций (на примере организаций г. Таганрога). Данный анализ проводилось в два этапа.

Первый этап – проведение опроса среди 54 респондентов из числа предпринимателей г. Таганрога. Респондентам предлагалось ответить на 5 открытых вопросов.

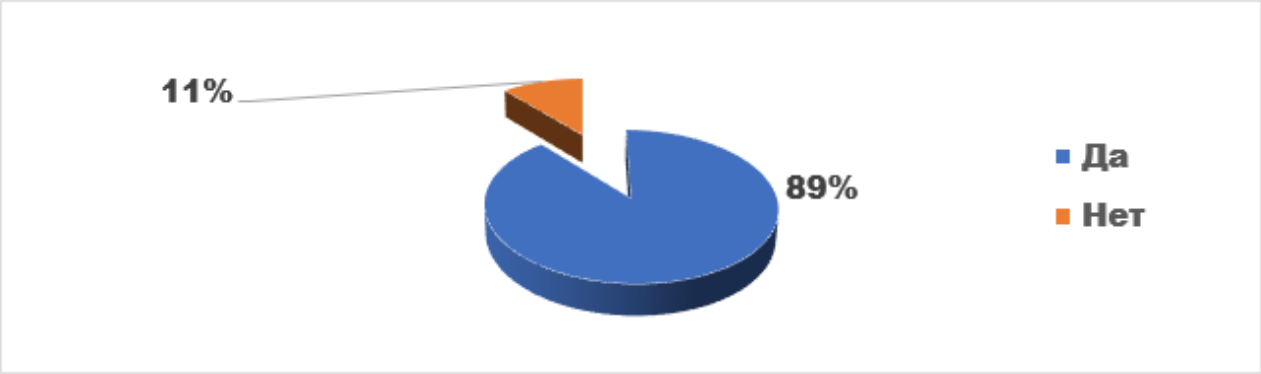

Рисунок 1 – Пользуетесь ли вы услугами аутсорсинговых компаний? (%)

На вопрос «Пользуетесь ли вы услугами аутсорсинговых компаний?»: 48 человек ответили – Да, что составило 9 % из числа опрошенных, 6 человек – Нет.

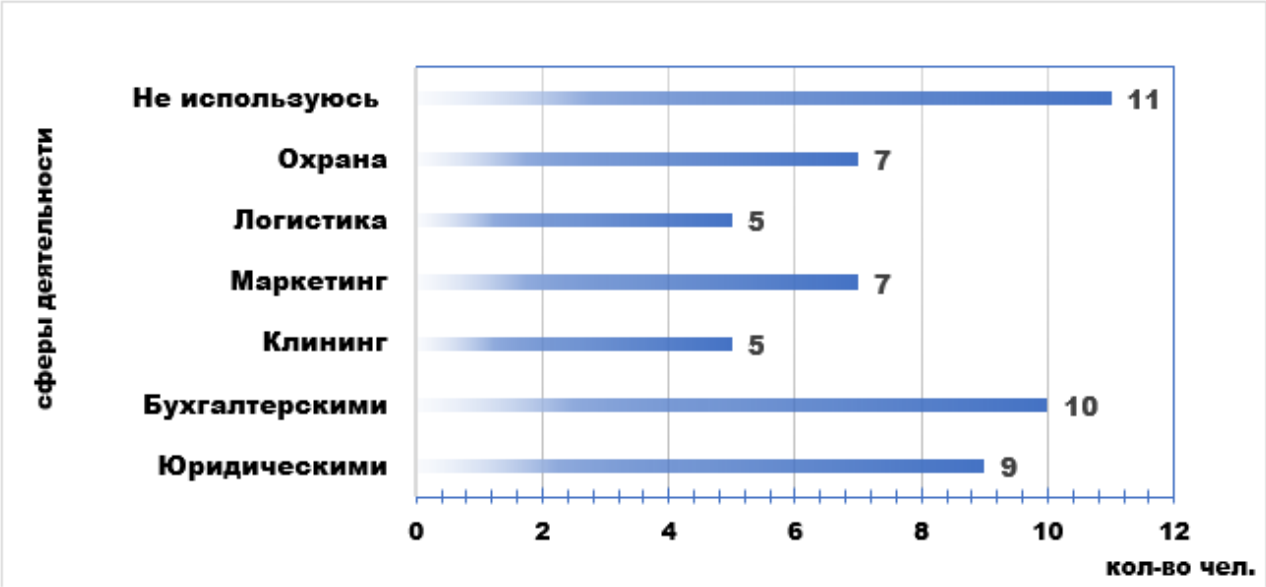

Рисунок 2 – В каких сферах вы пользуетесь услугами аутсорсинга? (кол-во чел.)

На вопрос: «В каких сферах вы пользуетесь услугами аутсорсинга?» результаты ответов были следующими: бухгалтерскими услугами – 10 чел. из числа опрошенных, юридическими – 9 чел., маркетинг – 7 чел., клининг – 5 чел., охрана – 7 чел., логистика – 5 чел., не используюсь – 11 чел. (рисунок 2).

Результаты ответов на вопрос «Довольны ли вы деятельностью этих организаций?» представлены на рисунке 3.

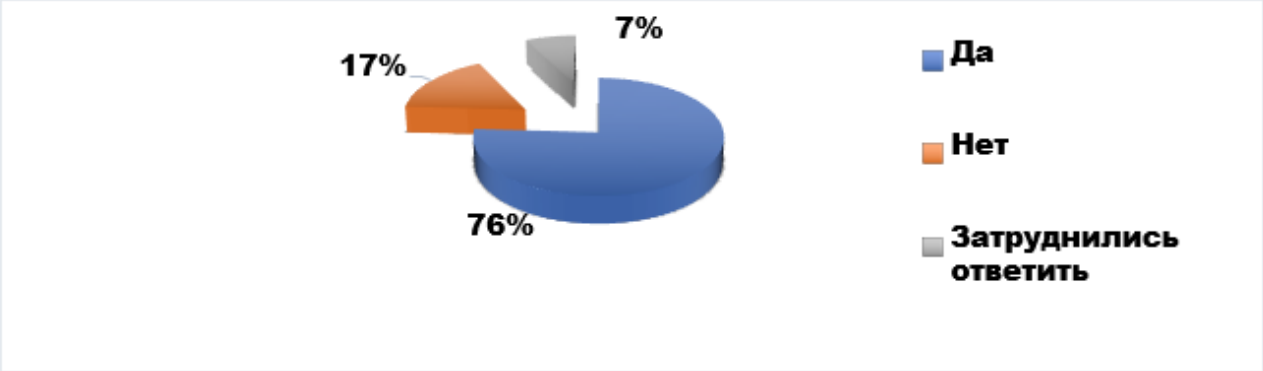

Рисунок 3 – Довольны ли вы деятельностью этих организаций? (%)

Анализируя ответы респондентов, получается, что 76 % из числа опрошенных ответили положительно (это 41 чел.), 9 чел. ответили, что не удовлетворены работой таких организаций.

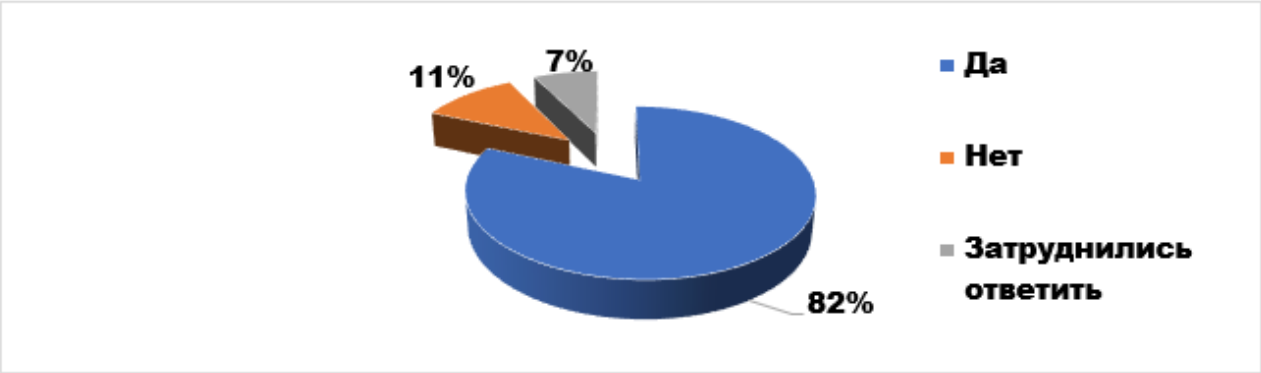

Рисунок 4 – Считаете ли вы целесообразным использование аутсорсинга? (%)

На вопрос «Считаете ли вы целесообразным использование аутсорсинга?», большая часть опрошенных – 82 % считают целесообразным прибегать аутсорсинга, 10 чел. Затруднились с ответом или ответили отрицательно (рисунок 5).

Результаты ответов на вопрос «Какие главные достоинства аутсорсинга Вы могли бы выделить?» показали, что самыми главными достоинствами аутсорсинга респонденты называли «экономия времени» и «экономия средств» (20 и 15 чел. соответственно), 10 чел. из числа опрошенных главным достоинством услуг аутсорсинга назвали такое качество как «мобильность».

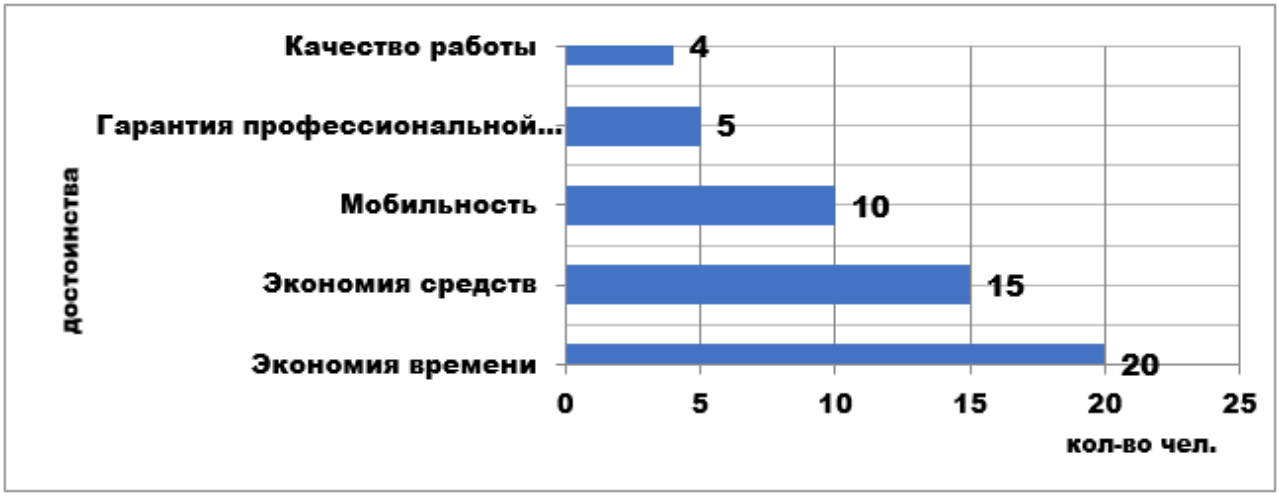

Рисунок 5 – Какие главные достоинства аутсорсинга Вы могли бы выделить

Второй этап исследования – интервьюирование руководителей 16 организаций г. Таганрога различных сфер деятельности (в том числе и муниципальных бюджетных учреждений), результаты которого представлены в таблице 1.

На основе мнений руководителей, имеющих опыт применения аутсорсинговых услуг в деятельности организаций, полученных в результате интервью, сформирован ряд достоинств аутсорсинговых услу. Среди достоинств применения аутсорсинговых услуг в деятельности организаций различных сфер руководителями были названы следующие:

– экономия средств организации (экономия на налогах в части зарплаты штатной единице)

– возможность подбирать узкоспециализированных специалистов

– контрактная форма отношений, гарантирующая достижение результатов в соответствии с договором и техническим заданием

Так же в результате интервью руководителей, применяющих в деятельности своих организаций аутсорсинговые услуги, были выделены ряд недостатков аутсорсинговых услуг, такие как:

– сложности в донесении корпоративного стиля и специфики работы (чаще всего на первоначальном этапе согласования проектов)

– сниженный уровень контроля и рычагов управления по сравнению со штатными сотрудниками

– квалификация сотрудников аутсортинговых компаний.

Таблица 1

Результаты интервью руководителей организаций г. Таганрога (в том числе муниципальных бюджетных учреждений)

№ п/п	Наименование организации	Сфера деятельности	Вид аутсорсинга
1	Центр охраны труда	Оценка условий труда и производственный контроль	Клининговые услуги
2	СБИС Тензор	Сдача отчётов посредством интернета	Клининговые услуги
3	Таганрогский художественный музей	Культурно-образовательное просвещение	Клининговые услуги
4	Издательство Таганрогская правда	Публичная передача информации	Бухгалтерский учет
5	ТИ имени А.П Чехова (филиал) РГЭУ(РИНХ)	Образование	Клининговые и охранные услуги
6	Anyticket	Туристические услуги	СММ-маркетинг, копирайт, IT-аутсорсинг, услуги экскурсоводов
7	ООО Добродея	Бюро услуг (няни, уборщицы и т.д.)	Бухгалтерский учет и расчет налогов
8	ИП Водолазкин А.А.	Производство мебели	IT-аутсорсинг, маркетинг и логистика
9	МБДОУ д/с №84	Воспитательно-образовательная	IT-аутсорсинг, бухгалтерские услуги
10	МБДОУ д/с №93	Воспитательно-образовательная	IT-аутсорсинг
11	МОБУ Лицей №7	Образовательные услуги	Организация горячего питания, охранные услуги
12	МОБУ СОШ №6	Образовательные услуги	Организация охраны и уборки территории
13	МОБУ СОШ №31	Образовательные услуги	Организация горячего питания, охранные услуги
14	МОБУ СОШ №9	Образовательные услуги	Организация горячего питания, охранные услуги
15	МБДОУ д/с №2	Воспитательно-образовательная	Организация горячего питания
16	МБДОУ д/с №17	Воспитательно-образовательная	Клининговые услуги

Количество бизнес-единиц в г. Таганрог с каждым годом увеличивается. Таким образом, в сложившейся конкурентной обстановке, современные организации находятся в поисках инструмента, который помог бы усовершенствовать их деятельность. Этим инструментом может стать аутсорсинг. Предприниматели г. Таганрога используют его, как показали данные проведенного исследования, хотя многие утверждают, что менталитет российских бизнесменов отличается от западного, и что аутсорсинг не получит повсеместного распространения. Однако это не так. Самый популярные виды – это аутсорсинг сферы информационных технологий и бухгалтерские услуги, а основными потребителями этого рынка являются малый и средний бизнес, а также крупные компании.

Большинство руководителей малого бизнеса г. Таганрога считают целесообразным применение аутсорсинга, а самыми популярными видами работ, которые заказчики согласны делегировать третьим лицам, оказываются логистика, транспорт и безопасность. Главные преимущества, по мнению Таганрогских

бизнесменов – экономия средств организации (экономия на налогах в части зарплаты штатной единице) ,возможность подбирать узкоспециализированных специалистов ,контрактная форма отношений, гарантирующая достижение результатов в соответствии с договором и техническим заданием, а главные недостатки – сниженный уровень контроля и рычагов управления по сравнению со штатными сотрудниками, сложности в донесении корпоративного стиля и специфики работы (чаще всего на первоначальном этапе согласования проектов), квалификация сотрудников аутсортинговых компаний.

Аутсорсинг в г. Таганроге находится на стадии накопления трудового опыта, а его широкое и профессиональное использование произойдет через какое-то количество времени. Специализация будет углубляться, в результате появятся новые компании, которые сконцентрируют свою деятельность на обслуживание узких сегментов. Начав с аутсорсинга самых простых процессов, заканчивая всё более сложными.

С связи со всем выше сказанным можно сделать главный вывод: аутсорсинг может значительно усовершенствовать различные бизнес-процессы во многих сферах деятельности и поспособствовать развитию предпринимательской деятельности в г. Таганроге.

Библиографический список

1. О бухгалтерском учете: Федеральный закон РФ от 6.12.2011 г. № 402–ФЗ Информационно–правовой портал Гарант. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.garant.ru/

2. О Концепции долгосрочного социально–экономического развития РФ на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. № 207-р // Информационно–правовой портал Гарант. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.economy.gov.ru/

3. Аникин Б.А. Аутсорсинг: учебное пособие [Текст] / Б.А. Аникин. – М.: Эврика, 2003. – 184 с.

4. 6. Белкина Т.Ю. Проблемы внедрения аутсорсинга на промышленных предприятиях РФ [Текст] / Т.Ю. Белкина // Проблемы современной экономики. 2011. – №3 – С. 71–80.

5. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник [Текст] / О.С. Виханский. – М.: Магистр – НИЦ Инфра–М. 2014 – 656 с.

6. Добрынин Л.И. Большие проблемы малого предпринимательства [Текст] / Л.И. Добрынин // Экономика и управление. 2010 – № 4 – С. 39-45.

7. Еганян А.Е., Плешков И.Г. Аутсорсинг, как средство повышения эффективности малого и среднего бизнеса [Текст] / А.Е. Еганян, И.Г. Плешков // Вестник. 2014. – №2 – С. 23-29.

8. Ильин А.И. Планирование на предприятии: учебное пособие [Текст] / А.И. Ильин. – М.: Минск: Новое знание, 2001. – 305 с. 15. .Королев В.И. Современные

технологии менеджмента: учебное пособие [Текст] / В.И. Королев. – М.: Магистр-НИЦ Инфра–М, 2012. – 640 с.

9. Одегов Ю.Г., Малинин С.В. Аутсорсинг в управлении персоналом: учебное пособие [Текст] / Ю.Г. Одегов, С.В. Малинин. – М.: Юрайт. 2015. – 389 с.

10. Рассел Д. Аутсорсинг: учебное пособие [Текст] / Д. Рассел. – М.: Книга по требованию. 2012. – 66 с.

11. Аутсорсосинг для малого бизнеса – в чем выгода? [Электронный ресурс]. – URL: http://bishelp.ru – Дата обращения: 13.09.2021.

12. 22. Бухгалтерский аутсорсинг. [Электронный ресурс]. – URL: http://merchants.navynos.nj/ – Дата обращения: 23.10.2021.

13. Коэффициснт текучести кадров. URL: http://www.propersonal.ru – Дата обращения: 03.11.2021.

Максимова К.А. Критерии степени дисперсности университетских кампусов в планировочной структуре города

Максимова К.А.
аспирант
ФГБОУ ВО "Томского государственного архитектурно-строительного университета"

В последнее время в отечественной науке и практике всё чаще встречается понятие «университетский город». Эти города сегодня выступают в роли «центров развития», аккумулируя человеческий капитал, финансовые ресурсы, инновационные технологии, разнообразную инфраструктуру, наиболее квалифицированные кадры, они являются движущей силой инновационной экономики. имеющих университеты, и многие из них позиционируют себя в качестве университетских.

Как показывает практика научно-образовательной деятельности университетов, местоположение университетского комплекса в планировочной структуре города и его архитектурно-планировочное решение оказывают влияние на конкурентоспособность вуза. Вопросы, касающиеся взаимодействия университетов с городом приобретают все большее значение и актуальность как для вузов, так и для города в целом.

Сегодня существуют различные подходы к классификации университетских кампусов в зависимости от их пространственной организации и размещения в планировочной структуре города, но каждая из них имеет свои плюсы и минусы. Так, на наш взгляд, ни одной из существующих классификаций невозможно описать особенности организации инфраструктуры томских университетских кампусов.

Наконец, необходимость изучения вопросов размещения университетских кампусов в городе и особенностей архитектурно-планировочной организации их территорий вызвана последними инициативами Правительства РФ, направленных на создание современных университетских кампусов. Выпущенный совсем недавно Приказ Минобрнауки России от 01.10.2021 №906н «Об утверждении Порядка определения инвестиционных проектов, реализация которых осуществляется в соответствии с Положением о реализации проекта по созданию инновационной образовательной среды (кампусов) с применением механизмов государственно-частного партнёрства и концессионных соглашений в рамках ФП «Инфраструктура» НП «Наука и университеты» еще в большей степени подтверждает высокую степень актуальности данного исследования.

Целью исследования является разработка классификации и принципов территориально-пространственной организации университетских комплексов, расположенных в городах Сибири, в рамках данного исследования будут рассмотрены такие города как Томск, Барнаул и Кемерово.

Результаты, полученные в данном исследовании, могут быть использованы в дальнейших научных работах, при разработке методических рекомендаций, при проектировании и реконструкции университетских корпусов, кампусов, а также при разработке проектов планировки и застройки городской среды.

В современном мире помимо привлекательности и удобства университетского комплекса, наличия в нём качественной инфраструктуры, также важным аспектом, который влияет на привлекательность вуза, является территориальное размещение университета в структуре города, его близость к центральной части, а также архитектурно-планировочные решение кампуса. В контексте данной статьи под кампусом будем понимать исключительно территории и объекты, относящиеся к университетскому комплексу.

Темой размещения университетских кампусов в структуре города занимались многие исследователи. На сегодняшний день существуют различные классификации университетских территорий в зависимости от их пространственной организации и градостроительного размещения в городской среде. А.А. Высоковский выделяет четыре типа университетских комплексов: компактный вуз (университет расположен в одном здании); кампус, который представляет собой единую территорию, и именно на ней размещаются все объекты университета; дисперсный вуз (здания университета расположены в разных частях города); комбинированный университет (университет имеет центральную территорию и дополнительные, разбросанные по городу). А.А. Стариков выделяет пять моделей – французская, английская, американская, юго-восточная и спутниковая. Автор в данной классификации опирается на региональные особенности возникновения университетов и степень их взаимосвязи с городской средой. М.Г. Зобова предлагает выделять два типа университетских территорий – интегрированный и автономный кампус. Александра Хейер и Флавия Курвело Магданиэль классифицируют кампусы следующим образом: они выделяют три модели – кампус вне города, кампус внутри города, и кампус, интегрированный в город (рис.1).

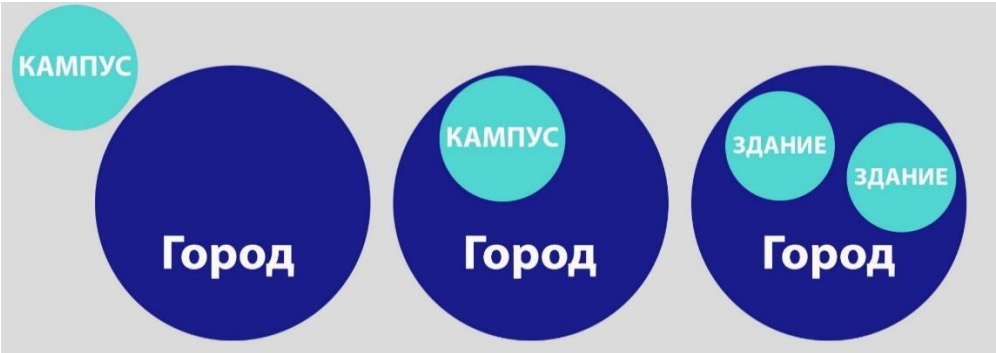

Рис. 1. Классификация Александры Хейер и Флавии Курвело Магданиэль

Г.И. Кулешова распределяет кампусы на автономные и городские, также она отмечает, что кампусы городского типа делятся на две группы – локальные (объекты вуза сосредоточены в одном месте) и дисперсные (объекты вуза рассредоточены в структуре города).

Таким образом, на сегодняшний день не существует единой классификации университетских кампусов с точки зрения их размещения в городской структуре. При этом важно отметить, что в ряде случаев степень локальности или дисперсности университетской инфраструктуры определить достаточно сложно. Особенно это актуально для тех университетов, у которых в процессе исторического развития кроме автономно расположенной территории вузовского комплекса появились новые территории и объекты в разных частях города.

В проведенных исследованиях за основу была принята классификация, предложенная Г.И. Кулешовой. Для более точной оценки территориально-пространственной организации вузов предлагается установить критерии, по которым можно определить степень локальности или дисперсности университетского комплекса. В качестве оценочных критериев предлагается выделить степень удалённости и радиус доступности основных объектов вузов по отношению к общежитиям и студенческим городкам. Для определения численных показателей вышеназванных критериев был выполнен градостроительный анализ университетских комплексов Томска (рис.2), Барнаула (рис.3), Кемерово (рис.4).

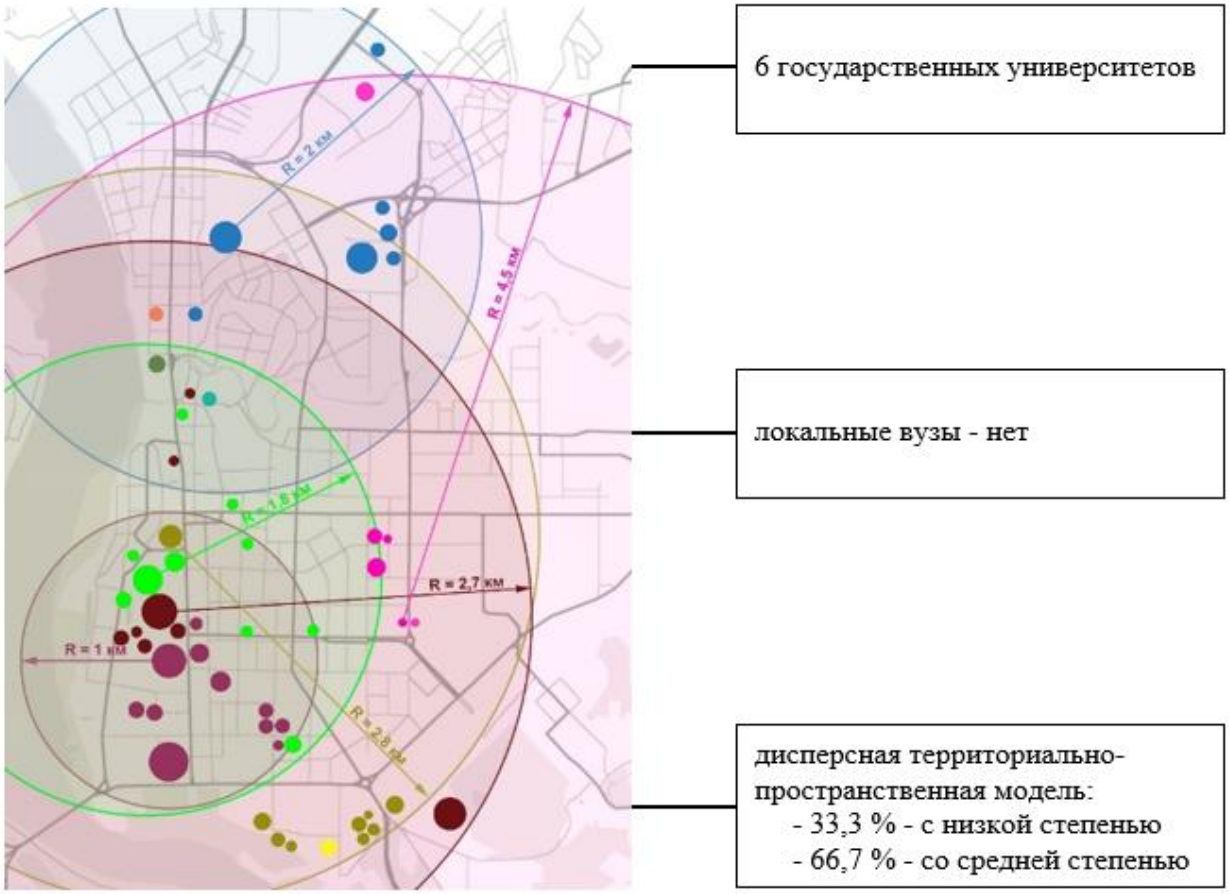

Рис. 2. Университеты г. Томска и радиусы доступности их корпусов

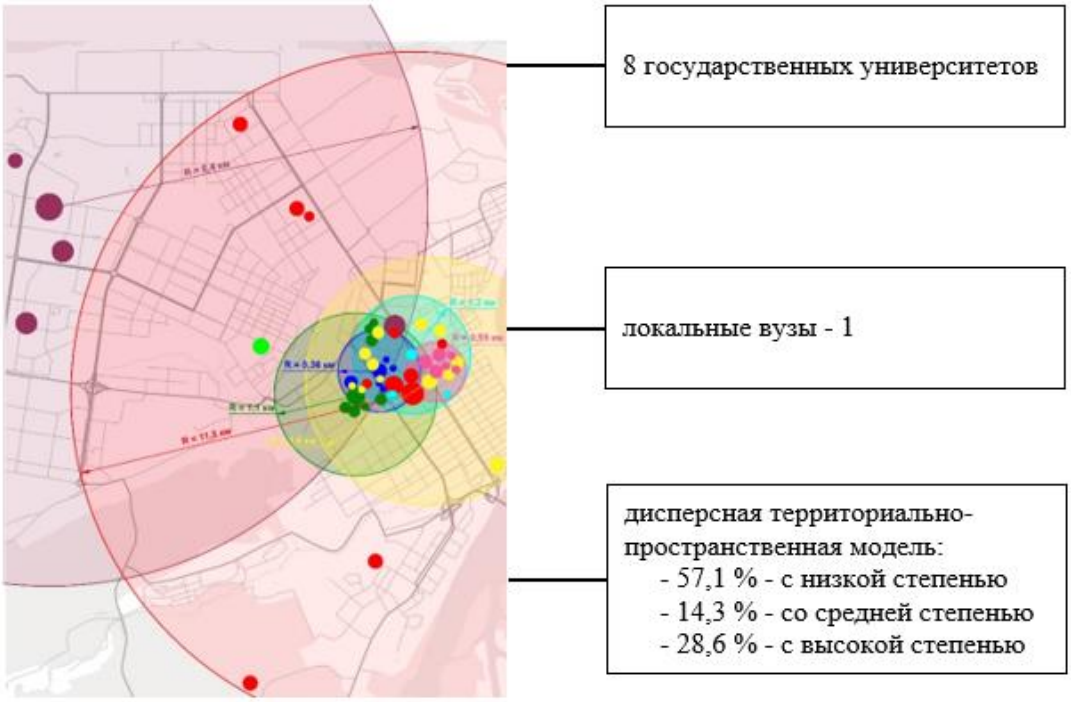

Рис. 3. Университеты г. Барнаула и радиусы доступности их корпусов

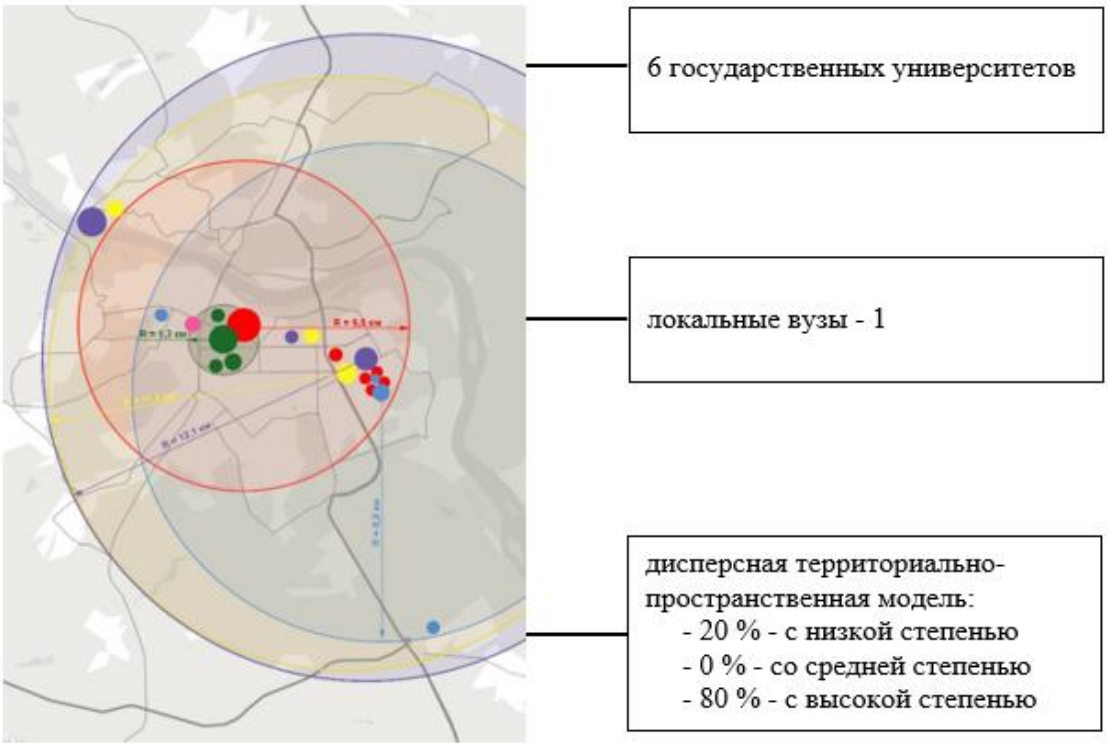

Рис. 4. Университеты г. Кемерова и радиусы доступности их корпусов

Опираясь на эти исследования, можно сделать следующее уточнение в рассматриваемой классификации. К локальным университетам можно отнести вузы, в которых более 75% объектов размещены в радиусе доступности не более 0,5 км. Соответственно к дисперсным вузам можно отнести университеты, выходящие за рамки этого критерия.

Дисперсные университеты предлагается классифицировать в зависимости от степени дисперсности и выделять: а) кампусы с низкой степенью дисперсности (75% университетских объектов находятся в радиусе доступности 0,5-1,5 км); б) кампусы со средней степенью дисперсности (75% университетских объектов находятся в радиусе доступности 1,5-3 км); в) кампусы с высокой степенью дисперсности (75% университетских объектов находятся в радиусе доступности более 3 км).

Кроме вышеназванных критериев предлагается использовать показатель, характеризующий расположение университетских территорий по отношению к центру города. Из проведенного исследования следует, что университетские кампусы можно разделять на кампусы, расположенные в центральной части города, кампусы на границе центральной части и кампусы на периферии. Градостроительная классификация по предложенным признакам представлена на рисунке 5.

Таким образом, использование предлагаемых критериев по оценке территориально-пространственной организации университетов позволяет получить более точное представление о градостроительных особенностях университетских комплексов. Это в свою очередь дает возможность осуществлять полноценное стратегическое планирование территориально-пространственного развития вузов и определять приоритеты по модернизации университетской инфраструктуры и в итоге повысить уровень и качество университетской среды в целом.

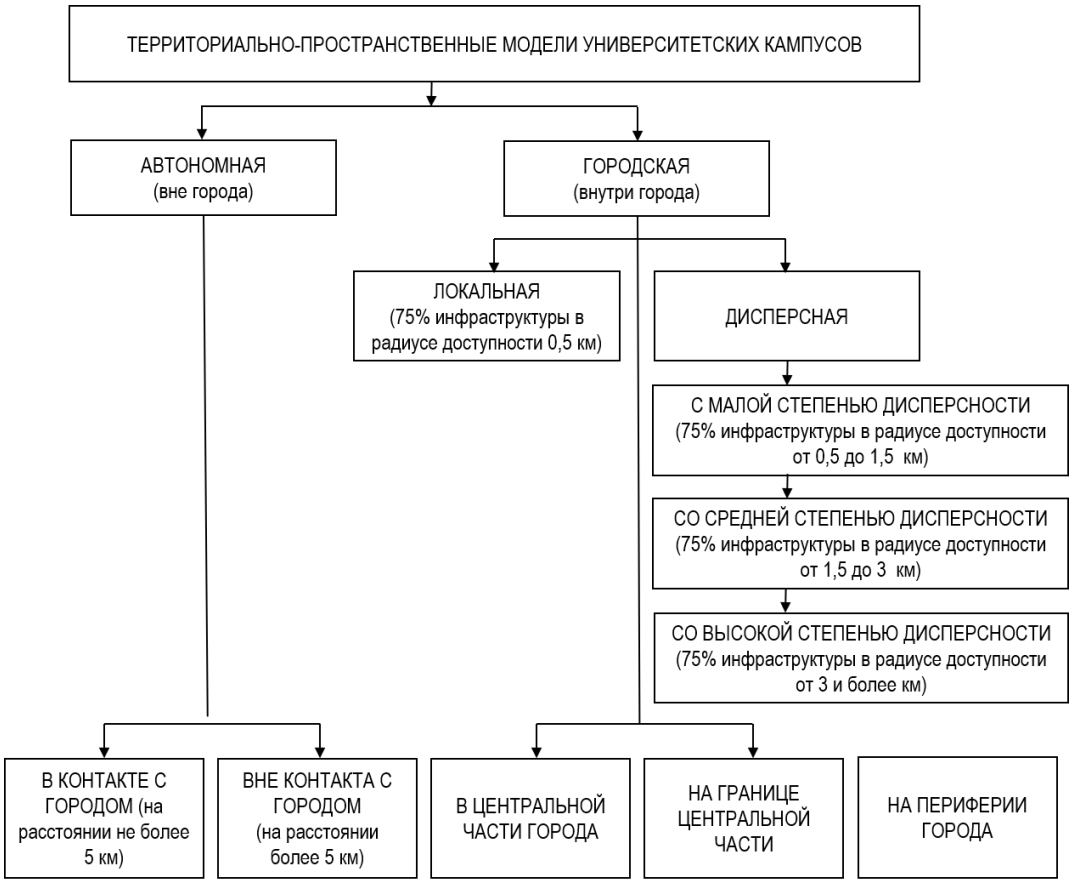

Рис. 5. Градостроительная классификация территориально-пространственной организации университетских кампусов

Мельниченко Н.А., Галстян О.А. Буллинг педагога: миф или современная реальность?

Мельниченко Н.А.,
студент 2 курса психолого-педагогического факультета
Государственного гуманитарно-технологического университета, Орехово-Зуево, Россия
Галстян О.А.,
к.пс.н., доцент кафедры психологии и дефектологии
Государственного гуманитарно-технологического университета, Орехово-Зуево, Россия

Введение.

В современном мире существует огромный спектр профессий, и, безусловно, каждая по-своему важна. Но работа учителя является самой недооценённой в настоящее время. Раньше преподаватель являлся авторитетом для всех, и ему принадлежала главенствующая роль в становлении личности обучающегося, то сейчас всё значительно поменялось, его участие в образовании и воспитании обесценили. Человек действительно не задумывается о том, что то, кем он является сейчас, это во многом заслуга именно наших учителей, которые ещё со школы готовили его к взрослой жизни, помогая ему приобрести необходимый багаж знаний, умений и навыков. Для детей сейчас престижнее применять в обучение инновационные технологии, такие как смартфоны, компьютеры, интернет и т.д. Кроме того, они могут позволить себе вести себя грубо по отношению к учителю: для них считается нормой посмеяться над ним, перебить его во время проведения урока и начать спорить, отстаивая своё мнение. Также, в связи с освоением социальных сетей, школьники и их родители тщательно следят за аккаунтами классных руководителей. Преподаватели зачастую подвергаются осуждению с их стороны, и прежде, чем разместить фотографии в своём профиле, им следует несколько раз обдумать над последствиями. Отсюда следует, что они вовсе не имеют личных границ, и развитие интернета стирает их между людьми. Им ставят рамки, за которые выходить небезопасно, так как родители в случае, если им что-то не понравится, могут написать заявление в администрацию школы, что повлечет за собой неприятности, грозящие даже увольнением. Так же подчеркнём, что сейчас школьники с трудом принимают учителя в свой коллектив, и без особого желания стремятся найти с ним контакт, считая, что они уже и так достаточно самостоятельные и не нуждаются в сотрудничестве с «посторонним» человеком. Здесь также бы хотелось отметить, что «верхи» про педагогов тоже не забывают. Но отнюдь не в том смысле, чтобы прибавить зарплату или улучшить условия труда. Порой складывается ощущение, что вся «забота» состоит в том, чтобы не дать учителю ни одной свободной минуты: после проверки тетрадей и подготовки к

урокам следует заполнение всевозможных документов, подготовка докладов и составление отчетов – все это в бумажном или электронном виде, а также им приходится постоянно повышать уровень квалификации, проходя различные курсы. Отметим, что за качество выполнения работы педагога следят не только родители и администрация школы, но и Министерство образования РФ. Выходит, что от такой неадекватной оценки и жёстких требований со стороны субъектов образования, зависит сама судьба учителя, его психологическое и физическое здоровье.

Требований к работе много, а соответствующего уважения к профессии нет, скажем больше, педагога еще и подвергают незаслуженно буллингу. Но как защитить учителя, и помочь ему избежать неприятностей? Этот вопрос является актуальным как никогда, ведь, как уверяют исследователи лаборатории медиакоммуникаций в образовании Высшей школы экономики, буллингу в том или ином виде подвергались свыше 70% учителей.

Цель исследования – изучить проблему агрессивного преследования педагога со стороны других субъектов образовательного процесса.

Задачи исследования:

- проанализировать научную литературу по заявленной проблеме;
- рассмотреть частные случаи, свидетельствующие о буллинге педагогов в образовательных учреждениях;
- выяснить первоначальные истоки возникновения буллинга учителя;
- определить пути и способы решения данной проблемы.

Введение в проблему.

В данном эссе были подвергнуты анализу научные статьи, психолого-педагогическая литература по заявленной проблеме, а также анализ частных случаев буллинга педагогов, зафиксированных в СМИ.

Как оказалось, особенно ярко данная проблема просматривается в непринятие обучающимися молодого педагога. Известно, что, когда только он начинает свой путь в профессиональной деятельности, то испытывает колоссальный стресс, который мешает вести в полной мере занятия. И прослеживается это в следующем: допустим, объясняя новую тему, у учителя трясутся руки или дрожит голос, это адекватная реакция человека, и ему нужно дать какое-то время на адаптацию, но школьники не понимают этого и вместо того, чтобы оказать поддержку, они начинают смеяться над ним и, соответственно, отказываются принимать его всерьёз. Старшеклассники, как правило, не видят разницы между ними и собой в силу возраста, и чувствуют неуверенность преподавателя. Или, наоборот, когда преподаватель является уже довольно пожилого возраста, то тогда он тоже становиться объектом для насмешек и издевательств. Поскольку для него овладение новшествами является особой трудностью, для него куда привычнее использовать традиционные методы обучения, такие как: лекция, рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, работа с книгой, демонстрация, упражнения, лабораторная работа,

практика и самостоятельная работа. Опыт учителя, копившейся годами, обесценивается, более того, он становится призираемым, и его часто игнорируют. Разве это справедливо? Нет, нельзя осуждать его за это, ведь он пользуется проверенными знаниями. Но у современных детей на этот счёт абсолютно другое мнение: если учитель не умеет пользоваться современной техникой, значит он глуп, нелеп и не заслуживает уважения.

Рассмотрим другой случай. Наверное, многие наслышаны о случае, произошедшим с учительницей русского языка и литературы Татьяной Кувшинниковой, которая является членом клуба зимнего плавания «Белые медведи». Девушку работала в барнаульской школе №13, из которой её вскоре уволили буквально из-за внешнего вида. Девушка опубликовала в соцсети «ВКонтакте» фотографию в купальнике, и кто-то из родителей отправил снимок директору школы с просьбой об её увольнение. Тогда руководство заставило девушку написать заявление об увольнении по собственному желанию, так как посчитало снимок у проруби не соответствующим нормам поведения педагога. Педагог был незаслуженно осуждён и подвергнут несправедливому наказанию.

Как показывает опыт, можно встретить множество подобных случаев. Рассмотрим ещё один пример, который произошёл не так давно в нашем городе. Всем известно, что зарплата учителя довольно невысокая, и помимо удовлетворения каких-то личностных потребностей, у этого человека, как и всех, есть семья, которую нужно как-то прокормить и обеспечить всем необходимым для жизнедеятельности. И здесь сразу напрашивается мысль, что преподавателя могут подвергать буллингу просто из-за внешнего вида. Так, мама ребёнка, который, собственно, и издевался над своим учителем, заявила, что её сын прав, ведь никому не будет приятно видеть преподавателя каждый день в одной и той же кофте, или смотреть на того, который безвкусно одевается и не имеет возможности соответствовать моде. Действительно, над учительницей очень много смеялись, всячески её принижая, более того, многие даже отказывались делать домашние задание по её предметам. Данная ситуация накалилась до такого, что бедная женщина не выдержала и уволилась. Ей было настолько обидно, что дети, которым она дарила свою любовь, в первую очередь, обращали внимание не на её отношение к ним, а на то, как она выглядит.

Результаты анализа.

Рассмотрим способы разрешения подобной проблемы, с которой приходится сталкиваться на сегодняшний день:

1. **Принятие самого факта существования буллинга**.

Осознать, что он действительно, имеет место быть, но не стоит сразу же опускать руки и смиряться с данной ситуацией, потому что выход из неё всегда можно найти.

2. **Активный поиск реалистичных вариантов решения этой проблемы**.

Рассмотрим следующие варианты в преодоление сложившейся ситуации. Разберём каждый поподробнее:

Профилактическая работа с детьми.

Здесь важно обсудить травлю как проблему группы. Психолог Людмила Петрановская советует привести пример с реальными болезнями. Каждый ребёнок знает, что, если не мыть руки – может быть расстройство желудка, а если не надеть шапку зимой – можно простудиться. Точно так же есть действия, которые могут подорвать «здоровье» человека. Стоит попытаться пояснить школьнику к каким последствиям может привести травля учителя; к примеру, объяснить ему, что своими действиями человек наносит психологическую травму и может сломать жизнь человеку. Нужно говорить с ними, непосредственно, как со взрослыми людьми, чтобы они осознавали серьёзность ваших намерений. Здесь же имеет смысл вместе сформулировать, допустим, моральный кодекс класса, в котором всем будет хорошо. Можно предложить самым авторитетным детям в классе роль куратора этого кодекса. Ученики с удовольствием проявят свое лидерство, так как подросткам всегда хочется выделяться. Для строгости соблюдения кодекса, не мешало бы договориться о санкциях для тех, кто их нарушает. В роли санкций можно рассматривать, к примеру: в течении месяца дети должны осуществлять общественные работы – уборка на территории школьного участка, уборка классов. Данная работа должна проводить администрацией школы, чтобы дети понимали, что учитель не один, и в нужный момент ему окажут помощь и поддержку.

Деятельность профсоюзных организаций.

Всем известно, что существуют более крупные организации, действующие в масштабах страны: межрегиональный профсоюз работников образования «Учитель», Общероссийский Профсоюз работников народного образования и науки (входит в Федерацию независимых профсоюзов России). Вы спросите, чем они могут помочь? Профсоюз участвует в составлении коллективного трудового договора, гарантирует педагогам защиту их прав, обеспечивает защиту от противоправного увольнения.

Видеозаписи в каждом классе.

А что, если каждый урок будет записан на видео? Почему бы учителю не дать право на то, чтобы он мог включать камеру в начале занятий? Я считаю, что тогда ученику будет страшно совершать неравноправные поступки. Тогда, преподавателю будет спокойно проводить свои занятия, а у детей не будет возможности вести себя недисциплинированно, он будет опасаться прежде, чем оскорбить своего педагога. Но, соответственно, такой вариант наталкивается на этическое требование о получении согласия на фиксацию данных. Ну, а с другой стороны, если углубиться в рассмотрение данной идеи, то можно заметить, что она является актуальной, поскольку, во многих ведущих, известных образовательных организациях уже используются камеры видеонаблюдения. Для подтверждения слов, приведу в пример следующее вышнее учебное образование - Финансовый университет при

Правительстве РФ. Там, действительно, активно используют такое средство, как видеозапись, позволяющее соблюдать дисциплину и порядок внутри вуза.

Правовое просвещение.

А что, если государство введёт закон, который будет гласить о том, что за содеянные злодеяния ученика по отношению к педагогу, будет предусмотрено наказание, допустим, такое как: домашнее обучение, запрет выхода на улицы в течении определённого времени, запрет на социальные сети. Можно лишить детей самого важного в их жизни на данный период – свободу, чтобы они действительно осознали всей сущности проблемы и впредь больше так не поступали со своими учителями. Порассуждаем это с психологической позиции: у ребёнка нет ограничений, он полностью свободен в своих действиях, он так же имеет полное право на оценочные сужения в отношении своего преподавателя. Но, следующая проблема заключается в том, что школьник не умеет правильно распоряжаться данной ему свободой в силу своей незрелости как в эмоционально-личностной, так и в интеллектуальной сфере своего развития. А, как правило, если ребёнок не несёт ответственности за свои поступки, приносящие вред окружающим людям, то это проводит к хаусу в коллективах, классах. Отсюда и вытекает, что истоками возникновения данной проблемы, и является неограниченная свобода ребёнка.

Этот аспект не стоит оставлять без должного внимания. Существует закон, в котором пишется, что обучающийся, оскорбивший педагогического работника, может быть привлечен к административной ответственности, но только если на момент правонарушения он достиг возраста 16 лет. (в более раннем возрасте лица не подлежат административной ответственности.). Споры о возмещении морального вреда, причиненного административным правонарушением, рассматриваются судом в порядке гражданского судопроизводства. Несколько сложнее ситуация, если оскорбление допущено малолетним учеником (не достигшим 14 лет). За вред, причиненный малолетним, находившимся под надзором, отвечать должен тот, кто осуществлял надзор, в данном случае – образовательная организация. Если образовательная организация сможет доказать отсутствие своей вины в причинении вреда педагогическому работнику, то отвечать за правонарушение и возмещать моральный вред будут родители (законные представители) малолетнего.

Обязательная работа психологов в общеобразовательных организациях.

Ещё один важный способ решения проблемы, который хотелось бы указать – это обязательное трудоустройство психологов, которые проводили бы воспитательные, коррекционные и профилактические работы с детьми, родителями и, конечно же, с педагогами. Если в школах появиться ещё один специалист, то подобные ситуации вполне можно избежать.

А что делать с родителями? С ними должен работать психолог, который будет способен объяснить им, что главная задача родителей в образовательном процессе – это сотрудничество с преподавателями.

Нельзя не отметить, что многое зависит от самого учителя. И, в связи с этим, можно предложить ввести в качестве факультатива по направлению «Педагогическое образование» план дисциплины, в рамках которой будущие педагоги вооружались бы собственными знаниями и умениями противостоять буллингу. Мы считаем, что подготовка молодого специалиста в пределах вуза необходима для того, чтобы в случае возникновения трудностей, он знал о том, как правильно разрешить данную проблему.

Библиографический список

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. Санкт-Петербург: Питер. – 2003. – С. 296
2. Баева И.А. Психологическая безопасность личности и ценности подростков и молодежи / И.А. Баева // Психологическая наука и образование – 2020. - Том 25. - №6. - С.5 - 18.
3. Бочавер А.А., Хломов К.Д. Буллинг как объект исследований и культурный феномен / А.А. Бочавер // Журнал Высшей школы экономики – 2013. – №3. – С. 149-159.
4. Быковская Е.Ф. Педагогическое насилие: теория и практика. / Е.Ф. Быковская // Философия образования – 2006. – №1. – С. 221— 229.
5. Козлова С.А. Анализ причин проявления агрессивности у современных дошкольников / А.С.Козлова // Современное дошкольное образование. – 2008. – № 1. – С. 62–64.
6. Сапрыкина Д.И. Черненко Ю.А. Феномен буллинга в российских школах: учителя – жертвы. / Д.И. Сапрыкина Ю.А. Черненко // Коммуникации. Медиа. Дизайн – 2018. – №2.— С. 136-150.
7. Стратийчук Е.В., Чиркина Р.В. Позиция учителя в школьном буллинге. / Е.В. Стратийчук Р.В. Чиркина // Современная зарубежная психология – 2019. – №3. – С. 45-52.

Стеценко Ю.А. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста организации

Стеценко Юлия Андреевна
студентка 3 курса, бакалавриат, факультет экономики и права, Таганрогский институт имени А.П. Чехова (филиал) "РГЭУ (РИНХ)"

Современное условие управления – потребность в создании новых идей, исследованиях, принятии стратегических решений. В этом направлении и должен мыслить менеджер креативного типа современной компании.

Данная тема актуальна в современной экономике. В настоящее время в условиях рыночной экономики существует жесткая конкуренция среди предприятий разных направлений. Это обязывает компании быстро приспосабливаться к различным внешним условиям конкурентов, а также к экономической системе настоящего времени. Поэтому появилась необходимость выдвигать требования к управленцам, в частности, к их навыкам разработки нестандартных, инновационных идей и решений на практике, а также к творческому потенциалу организаций.

Целью моей работы является использование и развитие креативного мышления в работе менеджера, а так же системы управления процессом принятия креативных решений творческими сотрудниками, коллективами.

Креативность менеджмента как управления людьми в организации вытекает из самой сущности деятельности человека. Суть проблемы, которая встала перед многими организациями – найти высококвалифицированного сотрудника, который сможет быстро реагировать на сложившуюся ситуацию в организации и уметь принимать правильные решения, управляя коллективом.

Задача креативного менеджмента является управление процессом принятия творческих решений в коллективе. Популярная в настоящее время методика «Креативного менеджмента» показывает эффективность там, где не «справляются» остальные системные методы и является весьма актуальным способом сочетания консервативного логического мышления с законами современного менеджмента и развитием творческой фантазии [2, с. 53].

По результатам опросов ведущих российских предприятий, компании в партнерстве со Сбербанком, Worldskills и Global Education Futures подготовила доклад «Россия 2025: от кадров к талантам», в котором отмечается, что «группу стран, уже перешедших к экономике знаний, объединяет и схожая структура рынка труда. Все более существенную роль на этом рынке играют люди, которые способны работать в условиях неопределенности и выполнять сложные аналитические задачи, требующие импровизации и творчества» [5].

По прогнозам аналитиков Всемирного экономического форума 2017 года идеальный сотрудник 2020 года должен будет обладать 10 важными компетенциями. Среди них креативность занимает третье место после таких компетенций, как умение

решать сложные задачи и критическое мышление. Исследование Всемирного экономического форума рассматривает «креативность» как способность найти нестандартный подход, что сейчас ценится во многих профессиях. Но в уже недалеком будущем это умение станет необходимым из-за усложнения процессов в целом. Как решить стандартную задачу, можно найти в интернете, стоит только правильно сформулировать запрос для поисковика. Цениться будут люди, способные «выдать» то, чего не знает поисковик [1, с. 27].

Креативность можно проявить в самой обычной работе, если не стандартно подходить к выполнению своих обязанностей, это может улучшить работу, сделать ее более интересной и содеражательной. Креативный сотрудник может заинтересовать своим энтузиазмом других. На проявление креативности влияют различные факторы: рабочее окружение, люди, увлеченные своей работой, относятся к повседневным делам более творчески, чем остальные; опыт, знания, навыки, умение думать по-новому. Наличие в организации творческой личности в управлении позволяет достигнуть высоких результатов и повысить статус компании [3, с. 101].

В практике менеджмента, маркетинга и бизнеса, пожалуй, как нигде в других сферах, идет активное разделение смыслов и содержания понятий «творчество» и «креативность».

Так, Н.Ю. Хрящева и С.И. Макшанов под творчеством понимают процесс, приводящий к созданию нового, а креативность рассматривают как потенциал (внутренний ресурс) человека. Под креативностью понимается способность человека отказаться от известных способов мышления или способность обнаруживать совсем новые способы решения проблем в управлении предприятием [4, с. 127].. Другие исследователи определяют креативность как непосредственно технологический элемент творчества. Если же говорить о креативном процессе, то главной его составляющей становится прагматический элемент, то есть изначальное понимание, зачем нужно что-то создавать, для кого нужно что-то создавать, как нужно что-то создавать и, собственно, что именно нужно создавать. Но, креативность вне творчества невозможна.

Как показывают результаты современных исследований (М. Воллах и Н. Коган, В.Н. Дружиниа, А. Медник, Р. Стернберг и др.) однозначной зависимости между уровнем интеллекта и креативностью нет. Психологические науки, исследуя эти взаимосвязи, сегодня все больше вселяют уверенности в том, что как интеллект, так и креативность – это не только то, что обусловлено чисто генетически, но может развиваться при жизни человека, в том числе, в результате его целенаправленной деятельности и образования [2, с. 51].

Выделим основные черты и качества, которыми должен обладать менеджер креативного типа (рисунок 1):

1.Проблемное видение мира, способность мыслить стратегически, видеть перспективы, заранее предвидеть проблемы.

2. Умение заблаговременно ставить проблемы, когда они еще только зарождаются.

3. Системное и обширное восприятие действительности, процессов функционирования и развития управляемого объекта в организации.

4. Способность логически мыслить, делать правильные и удачные заключения при нехватке информации.

5. Психологическая проницательность, позволяющая видеть и различать в людях особенности их поведения, умение воспринимать, понимать, принимать и использовать точки зрения, отличные от собственных или даже противоположные им.

6. Инновационность и стратегический характер мышления, способность выйти за пределы формального, известного, проверенного, традиционного.

7. Активность – это способность привлекать людей к совместной деятельности, не прибегая к средствам принуждения.

8. Способность к «скрытому» руководству [5].

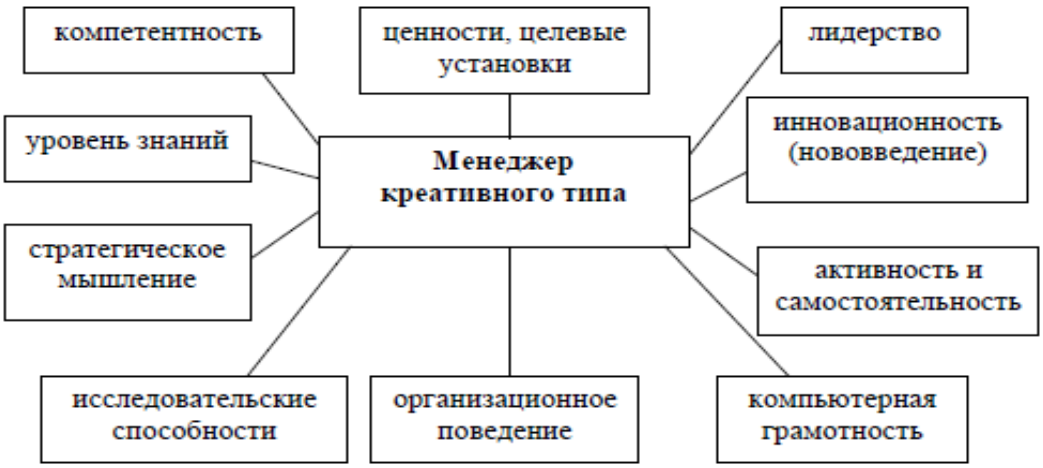

Рисунок 1 – Основные черты и критерии менеджера креативного типа

Все эти черты и критерии менеджера креативного типа существуют не каждое само по себе и не в разрозненной хаотической совокупности, а в системе взаимодействия. Именно это характеризует менеджера креативного типа.

Для подтверждения концепции исследования был проведен опрос руководителей компаний для выяснения какими качествами по их мнению должен обладать менеджер креативного типа. В исследовании приняли участие 120 руководителей таких компаний как: «Магнит у дома» – российская компания, управляющая сетью розничных магазинов, «Пятёрочка» – крупнейшая российская сеть продуктовых магазинов, «Ле́нта» – российская сеть гипермаркетов, магазин-склад низких цен «Светофор», «Перекрёсток» – российская сеть супермаркетов, «Красное&Белое» – российская компания-ритейлер и одноименная сеть магазинов и др.

Результаты исследования, представленные на рисунке 2, показали, что для 50 руководителей важно, чтобы креативный менеджер был ответственным, коммуникабельным и исполнительным, 40 руководителей ответили, что для них важны такие качества менеджера как трудолюбие, честность и стремление к развитию, для 30 руководителей – дисциплинированность, целеустремленность и работоспособность. А также было отмечено, что креативный менеджер должен быть позитивным, пунктуальным и уверенным в себе человеком.

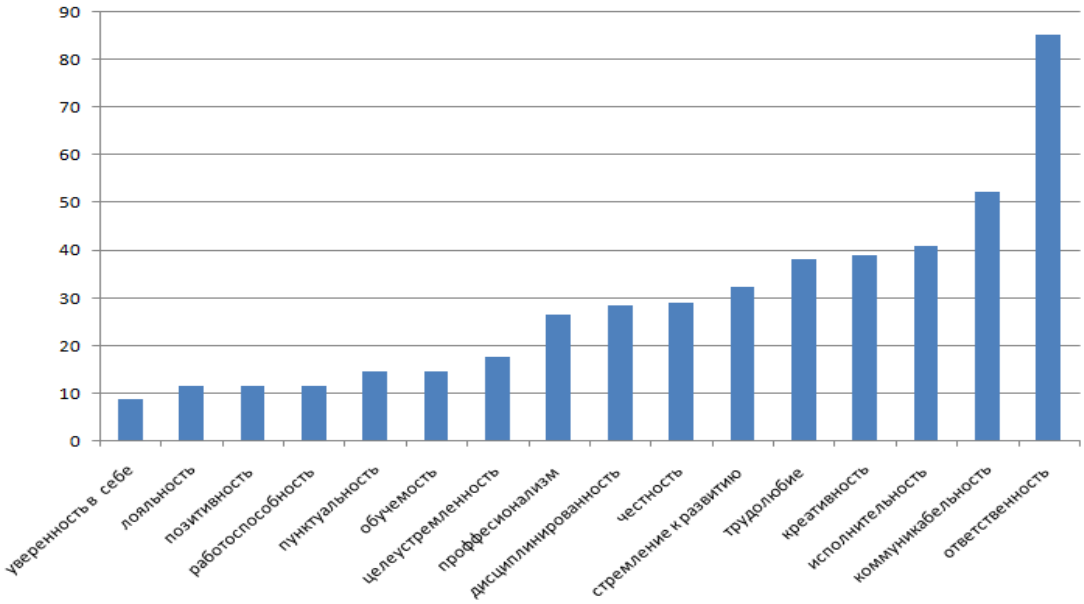

Рисунок 2 – Основные качества менеджера креативного типа по версии работодателей

Изобразим полученные результаты на диаграмме (рисунок 3).

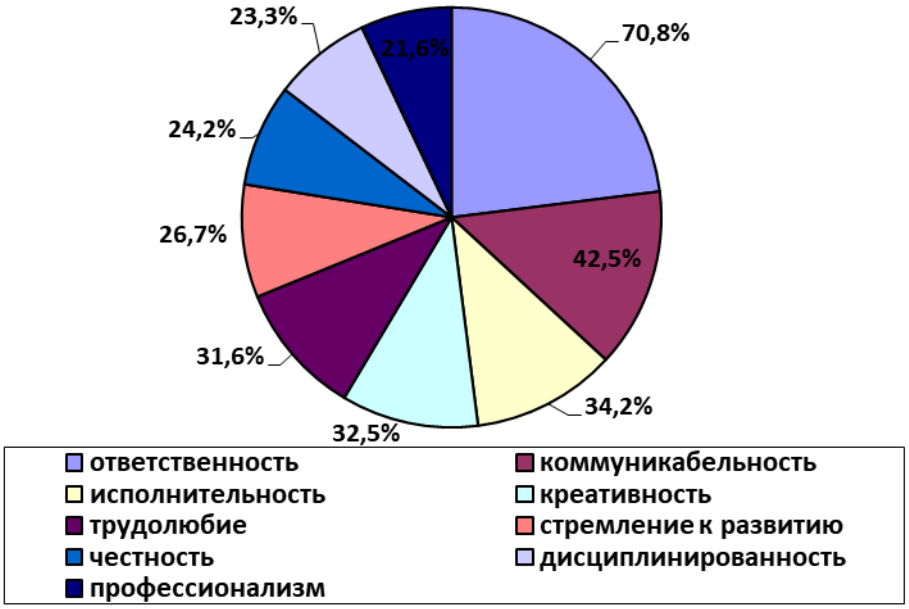

Рисунок 2 – Определяющие качества менеджера креативного типа по версии работодателей

Анализируя полученные данные можно утверждать, что большинство работодателей ценят такое качество у менеджеров как ответственность (70,8%), 43,5 % работодателей отметили коммуникабельность как определяющие качество менеджера, такое качество как креативность назвали 32,5 % работодателей, а вот трудолюбие как определяющие качество менеджера отметили 31,6% работодателей.

Креативный менеджмент тесно связан с развитием таких направлений менеджмента, как управление персоналом, стратегический менеджмент, инновационный менеджмент, организационной культурой предприятия. Очевидна связь креативного менеджмента и с наукой о методах технического творчества, в которой креативные технологии применяются с большим успехом уже длительное время и создан комплекс методов для разработки творческих решений. Конференции, дискуссии, семинары, собеседования, собрания, диалоги, презентации и особенно переговоры – непосредственно все это средства достижения управленческих целей и развития креативного мышления у менеджеров [3, с. 103].

Креативность, как и любое качество характера в человеке можно развивать и стимулировать путем изучения новых методов и рекомендаций в управлении. Дадим ряд рекомендаций для развития и стимулирования креативности и способности к творческому мышлению у сотрудников:

1. Очень важен благоприятный психологический климат в коллективе. Человек может работать творчески только там, где хорошо себя чувствует.

2. Необходимо максимально задействовать знания и навыки сотрудников, предоставлять им возможность самореализации, образования.

3. Особенно важно минимизировать стрессовые ситуации, их предотвращать либо быстро решать возникшие проблемы.

4. Нельзя забывать об обучении и повышении квалификации персонала. Для развития креативности постоянно нужна новая информация, которую можно получить на конференциях, тренингах и семинарах. Многие фирмы проводят трененги, мастер-классы по развитию творческих способностей сотрудников для более эффективной работы организации.

5. Удачные предложения и идеи обязательно должны поощряться руководством предприятия. И не следует бояться похвалы – для креативных людей очень важна оценка их труда. Порой даже важней, чем материальные стимулы.

Вышесказанное относится не только к потенциально креативным сотрудникам, но и к тем менеджерам, нестандартность мышления которых не вызывает сомнений.

Современному менеджеру очень важно обладать такими качествами как креативность и способность к творческому мышлению. Стратегический менеджмент невозможен без творческого мышления, потому что процесс разработки деятельности предприятия и его стратегии – это процесс творчества, даже

искусства. В то же время следует учитывать, что креативные решения всегда характеризуются высокой степенью риска, и даже непредсказуемостью. Работодатель должен четко осознавать, что благодаря креативности сотрудников компания остается конкурентоспособной. А значит, это качество необходимо всячески развивать.

Библиографический список

1. Батоврина Е.В. Диагностика креативности при подготовке управленческих кадров // Теория и практика управления: новые подходы. Выпуск шестой. – М.: Университетский гуманитарный лицей, 2017. С. 27-29.

2. Журавлев В.А. Креативное мышление, креативный менеджмент и инновационное развитие общества (Часть 2) // Креативная экономика – 2019 – № 5 . С. 51-55.

3. Круглов А.В. Управление креативным потенциалом компании и его значение в рыночной конкуренции // Проблемы современной экономики. – №4 (12), 2018. С. 100-103.

4. Хрящева Н.Ю. тренинг партнерского общения / Н. Ю. Хрящева С. И. Макшапов. – СПб.: «Речь», Институт тренинга, 2000. – 256 с.

5. Основные черты и критерии менеджера креативного типа. [Электронный ресурс]. https://textb.net/121/6.html Режим доступа – 30.06.2020.

ISBN 978-1-4716-6100-6

9 781471 661006

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 1,3. Тираж 100 экз.
Издательство НОО Профессиональная наука
Нижний Новгород, ул. Горького, 4/2,
4 этаж, офис №1
Издательство Smashwords, Inc.