



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Департамент трудовых отношений Белгородской области
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова
Научно-методический центр профессиональной адаптации
и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова

**СОДЕЙСТВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ
И ТРУДОУСТРОЙСТВУ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**XIV Международная
научно-практическая конференция**

Сборник
материалов
Часть 2



**БЕЛГОРОД
2022**

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Департамент трудовых отношений Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
Научно-методический центр профессиональной адаптации и
трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова

**Содействие профессиональному становлению личности
и трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях**

Сборник материалов
XIV Международной
научно-практической конференции

(Белгород, 18 ноября 2022 г.)

Часть 2

Под редакцией Р.В. Лесовика, М.А. Игнатова

Белгород 2022

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции, Белгород, 18 ноября 2022 г. в 2 ч.: Ч. 2 / под ред. Р.В. Лесовика, М.А. Игнатова. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2022. 377 с.

ISBN 978-5-361-01083-7(ч.2)
ISBN 978-5-361-01081-3

В сборнике рассматриваются теоретические и прикладные вопросы содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений России и зарубежья, научно-исследовательской работы студентов и преподавателей, приуроченные к знаковым событиям отечественной истории.

Материалы сборника представляют интерес для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, научно-педагогических работников, докторантов, аспирантов, студентов, абитуриентов и их родителей, сотрудников опорных университетов Российской Федерации, представителей организаций-работодателей, органов государственной власти в сфере занятости населения, рекрутинговых агентств, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

Издания публикуются в авторской редакции.

УДК 331.5
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-01083-7 (ч.2) © Белгородский государственный
ISBN 978-5-361-01081-3 технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2022

Содержание

Лаптев А.А. Выносливость как фактор эффективности подготовки специалистов гуманитарного профиля	8
Лебедева Е.Р., Потехина Е.В. Трудоустройство молодых специалистов в новых экономических условиях: маркетинг	13
Лобанова Н.В., Черкасских О.Т., Плехотникова Ж.В., Устинова Ю.Г. Проблемы профессиональной ориентации и организационно-методические подходы их решению	21
Лукьянец Ю.Г., Светличная Т.С., Юсупова С.С. Эколого-географическая характеристика гранитных образований окрестностей Усть-Каменогорска	26
Любимова Н.И. Формы взаимодействия профессиональных образовательных организаций с сельскохозяйственными предприятиями	38
Мазур Н. Е., Горбачев Д. А., Ярмоленко Л.И. Российская молодежь на рынке труда в условиях социально-экономической нестабильности	50
Максименкова А.М., Стативко Р.У. Преимущества использования технологии искусственного интеллекта в производственном процессе	56
Мальков А.П. Использование средств физической культуры для реабилитации студентов после перенесенной коронавирусной инфекции	61
Матвеев Д.С., Ярмоленко Л.И. Безработица и инфляция в России в современных условиях	65
Игнатов М.А., Астахов Ю.В. Инновации в области государственного и муниципального строительства. опыт, проблемы, перспективы	70
Мигаева В.Н. Прогнозирование спроса на продукцию «Роскосмоса»	79
Миськив О.Ю., Анисимова О.Н., Гвоздева Н.М., Дорохова Л.П., Поляков А.В., Чемеричина А.А. Профессиональная ориентация как основа профессионального самоопределения обучающихся	85
Михайлова М.С., Астахов Ю.В. Системный подход в разработке управленческих решений	88
Михайлова М.С., Астахов Ю.В. Виды государственной кадровой политики	92
Михайлова М.С., Киреева А.В. Рынок труда и его особенности в России	99

Мочалова Р.А. Механизм социального партнерства в сфере профессионального образования	105
Назарова М.И., Королёва Л.А., Ченцов А.Е. Создание условий в образовательной организации для повышения качества подготовки будущего специалиста и его трудоустройства	110
Назарова М.И., Королёва Л.А., Ченцов А.Е. Курсовые работы по специальным дисциплинам с внедрением инструментов бережливого производства как освоение современных технологических процессов	116
Нефедов Д.Ю., Замчевская Е.С. Развитие интеллектуальных способностей студентов через занятия физической культурой	121
Нефедов Д.Ю., Замчевская Е.С. Роль физической подготовки в становлении будущих строителей	124
Никифорова Н.А. Современные виды спортивной деятельности как средство повышения эффективности элективных дисциплин по физической культуре	127
Никифорова Т.И. Развитие предпринимательской активности студентов в инновационной сфере	132
Овчарова М., Астахов Ю.В. Цели и задачи кадровой политики	138
Палиенко Н.И., Груздева Н.А. Влияние баскетбола на улучшение здоровья людей, страдающих ожирением	143
Гладкова И.А., Панова О.В. Управление трудовой дисциплиной персонала организации	147
Пастухов А.А., Кочерженко В.В. Применение трубобетонных колонн и технология их возведения	151
Пилипенко Е.А., Бондарь Е.А. К вопросу о социально-психологических аспектах совмещения учебной и трудовой деятельности у студентов дневного отделения вузов	156
Попкова Л.В., Гладкова И.А. Формирование благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе	165
Попов В.В. Анализ состояния современного рынка труда	169
Пузикова А.А. Система обучения и развития персонала в организации	173
Пучка О.В., Буряк Ю.Ю. Внедрение инструментов бережливого производства в работе НМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова	179

Пчелинов-Образумов А.А., Плѣхова О.Г. Преступления гитлеровцев в период оккупации территории современного Старооскольского городского округа (по документам ОГКУ «ГАБО»)	192
Рогожкина Н.Н., Гладкова И.А. Актуальные проблемы совершенствования кадровой политики организации	200
Ручка А.А., Астахов Ю.В. Собеседование как кадровая технология отбора персонала	204
Ряпухина В.Н., Вукчевич Н. Человеческий капитал в условиях «Новой нормальности»: удаленная занятость и дистанционный формат работы	209
Свеженцева И.Б., Дорохова Л.А., Свеженцев Б.М. Инновационные подходы организации и реализации учебно-воспитательного процесса как средство мотивации профессиональной деятельности студентов БСК	219
Сегедина О.А. Роль и значение средств наглядности в обучении иностранных студентов техническим дисциплинам	224
Сегедина О.А. Знаменитая задача древности: «О квадратуре круга»	229
Сердюков И.В., Шалагина Л.Ш., Колпакова Е.В. «Соревновательный» подход к обучению учащихся робототехнике с использованием оборудования центра гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста»	232
Сопина Д.С., Шепляков А.С. Методические рекомендации по подготовке к соревнованиям по эстафетному бегу	237
Сороколетова Ю.К., Киреева А.В. Текущая адаптация первокурсников к обучению в БГТУ им. В.Г. Шухова	243
Сороколетова Ю.К., Астахов Ю.В. Особенности кадровой политики организации	248
Старченко Ю.А., Кузнецова И.А. Регламентация труда как инструмент формирования оптимального социально-психологического микроклимата в коллективе	252
Стойисавлевич Д. Выбор будущей профессии: тенденции и барьеры при выборе будущей профессии	258
Стойисавлевич Д., Астахов Ю.В. Актуальные аспекты планирования человеческих ресурсов	263

Тимофеева Д.Т., Юсупова С.С., Федосеенко Н.И., Картыгин А.В., Старчик Ю.Ю., Юсупов А.Р.	267
технологии	
Федорова М.В., Потехина Е.В.	275
Преимущества организации непрерывного профессионального образования средствами работодателя	
Федосеенко Н.И., Юсупова С.С., Картыгин А.В.	282
Почему выпускники вузов работают не по специальности?	
Фиринова Р.П.	286
Подготовка профессиональных кадров в условиях санкционной экономической политики	
Фиринова Р.П., Клокова Е.А.	292
Профессии, имеющие актуальность в условиях санкционной экономической политики	
Фиринова Р.П.	298
Ситуация на рынке труда в ноябре 2022 года	
Гладкова И.А., Хирная О.Н.	305
Организация обучения персонала в современных условиях	
Гладкова И.А., Черномызы А.А.	309
Рекрутинг персонала в современных условиях	
Шепляков А.С., Сопина Д.С.	313
Вспомогательные методы и средства в легкой атлетике	
Шикалов Н.М.	317
Проблематика профессионально-прикладной подготовки специалиста гуманитарного профиля	
Шикалов Н.М.	323
Электронные гаджеты как условие эффективности элективных дисциплин по физической культуре	
Шумилов А.Ю.	328
Обучение футболистов 13-14 разворотам и укрывание мяча от соперника	
Шумилов А.Ю.	333
Обучение юнных футболистов поворотам с мячом	
Шумилов А.Ю.	337
Обучение юных футболистов бегу с ведением мяча	
Алого Мбанг Эва Ракель Ада., Астахов Ю.В.	343
Некоторые аспекты разработки и принятия решений в управленческой деятельности	
Юсупов А.Р., Юсупова С.С., Гусев Ю.И., Федосеенко Н.И., Картыгин А.В.	347
Роботы и строительные процессы	
Юсупова С.С., Федосеенко Н.И., Картыгин А.В.	353
Новые требования к дисциплине «Основы архитектуры зданий» после перехода на образовательный стандарт 3++	

Ботнарюк И.А., Гладкова И.А. Приоритетность выбора социальных сетей студенческой молодежью	358
Гладкова И.А., Демененко И.А. Роль медиапространства вуза в процессе социализации студенческой молодежи	361
Демененко И.А., Гладкова И.А. Социальные сети для студенческой молодежи (в разрезе социологической репрезентации)	364
Сведения об авторах	369

Ряпухина В. Н., Вукчевич Н.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ «НОВОЙ НОРМАЛЬНОСТИ»: УДАЛЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ДИСТАНЦИОННЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ

В условиях пандемии COVID-2019 в России, а затем в условиях специальной военной операции на Украине на фронтовых и прифронтовых территориях страны распространение и установление формата удаленной занятости и дистанционного обучения обусловило новые трансформации человеческого капитала, отличающиеся незавершенным характером, поскольку многие из них мы можем наблюдать прямо сейчас. В 2020 году эксперты предположили, что «удаленная занятость станет новым стандартом современных компаний» и прогнозировали, что «в ближайшие три года удаленный формат занятости будет распространяться медленно, докризисными темпами», но «в перспективе 5-7 лет будет происходить более явное вытеснение за пределы офиса рутинных задач, выполнение которых возможно дистанционно. Этому будут способствовать развивающиеся средства контроля за выполнением распределенных задач и смена общественного мнения о статусе надомной работы» [5. с. 13]. Однако практика показала, что результаты опыта массового перевода хозяйствующих субъектов на удаленную работу, а также результаты успешного внедрения дистанционного менеджмента сформировали основу для быстрого обращения к соответствующим технологиям и эффективного перехода в данный формат в случае необходимости.

Другими словами, последние события, если и не обеспечили рост популярности и количество сторонников «удалёнки», то, по крайней мере, создали крепкий и надежный фундамент для перевода социально-экономической деятельности в дистанционный формат. Так, С. Л. Бакшеев и Е. В. Ширинкина говорят о том, что «управлять в организации таким высокоэффективным нематериальным активом, как человеческий капитал, означает, не только учитывать указанные выше общемировые тенденции, но и перестраивать управленческие, производственные технологии в соответствии с уровнем этого вида капитала в организации» [2. с. 40]. Вместе с тем стоимость человеческого капитала все время

растет, а ценностный потенциал воплощается в связке людей и цифровых данных.

В целом, рассматривая человеческий капитал как общепризнано значимый нематериальный ресурс в современном мире, учет которого является частью международной финансовой системы, отдельно выделим в качестве актуальной проблемы его оценку и измерение. Так, особенностью Международного стандарта финансовой отчетности (IAS) в части учета человеческого капитала является то, что «если активы не появляются в фирме в результате сделки купли-продажи, они считаются частью гудвилла. Иначе говоря, если работник не заключил контракт с фирмой и не стал выполнять определенные функции, он рассматривается как потенциальный работник, способный в будущем принести экономические выгоды тому, на кого станет работать» [2. с. 39]. При этом важно принимать во внимание влияние актуальных тенденций в сфере труда, результат которого проявится лишь через определенное время, в частности в воспроизводстве человеческого капитала. Однако технико-технологический прогресс в рамках шестого «постиндустриального» технологического уклада и четвертой промышленной революции, нашедшей воплощение в концепции «Индустрия 4.0» способствует росту физического капитала, что ставит под вопрос рост значимости трудовых ресурсов. Например, механизация уменьшила совокупную ценность человеческого капитала: производственная техника и технологии получили определяющее значение, а трудовые и интеллектуальные способности стали менее важны.

Человеческий капитал представляет собой нематериальный актив, значение которого сложно переоценить. Человеческий фактор определяет экономическое развитие в период быстрых перемен и кратковременности любых ситуаций в информационной обществе. Характеризую атрибуцию человеческого капитала как явления отметим следующее: человеческие ресурсы – количественная величина, человеческий потенциал – это человечески ресурсы и величина возможностей эффективного труда, рабочая сила – это трудовые ресурсы (трудоспособная часть населения), трудовой потенциал – кадры. При этом трудовые ресурсы находят свое воплощение в человеческом капитал в процессе реализации человеческого потенциала в хозяйственной деятельности, то есть при условии участия в общественном производстве и получения реальных доходов. Помимо этого

физический и человеческий капитал должны соответствовать друг другу, так как, например, управлять дорогим оборудованием должны высококвалифицированные специалисты. При этом рабочая сила – это та часть человеческого капитала, которую человек готов продать работодателю.

Человеческий капитал изнашивается в течение жизни, при этом экономическая выгода и социальная целесообразность являются главными критериями инвестиций в человеческий капитал в современном мире. С. Л. Бакшеев, Е. В. Ширинкина «социально-экономический смысл расширенного воспроизводства человеческого капитала – полноценное, всестороннее совершенствование и увеличение объема, повышение этого вида капитала» [2. с. 42]. Человеческий капитал необходимо постоянно адаптировать к состоянию рынка. Такие компоненты как социальная идентичность и культурно-нравственный потенциал обеспечивают гармонизацию человеческого капитала. Так, А. З. Мусаева и А. Р. Рустамова отмечают, что «капитал здоровья является достоянием государства. Капитал культуры в формировании и развитии человеческого капитала способствует формированию менталитета населения, осуществлен посредством включения таких качеств индивидуальности как образование, усердие, духовность, мораль, культура, и т.д. важные компоненты элементов человеческого капитала» [4. с. 543].

Человеческий капитал как качественная характеристика персонала – важнейший ресурс, при этом особое значение имеет содержание его работы. В современных условиях, образование – самая дорогая часть человеческого капитала, а конкурентоспособность определяется переподготовкой и повышением квалификации, в частности совершенствования умения работы с экономически значимой информацией. По мнению радикальных экономистов, образование стало «селекционным» механизмом, обеспечивающим отбор и качественную дифференциацию будущей рабочей силы» [3. с. 257]. Способности человека капитализируются только при условии постоянного накопления на основе расширенного воспроизводства (дальнейшее развитие за счет образования, совершенствование в процессе труда, обогащение умений и навыков. Также С. Л. Бакшеев и Е. В. Ширинкина отмечают, что «говоря об использовании человеческого капитала в организации, следует отметить, что это зависит не только от потребностей работодателя, но и от способностей самого работника. Потребление

человеческого капитала в организации – это, прежде всего, производительное потребление, использованное для создания материальных и нематериальных благ. Также, через производственное потребление происходит совершенствование человеческого капитала, в процессе которого изменяется качество человеческого капитала. Потребление человеческого капитала создает условия для его дальнейшего воспроизводства, а это начало нового воспроизводственного цикла» [2. с. 45].

Сегодня в рамках процесса производства физический труд отделен от интеллектуальных сил, а минимализация затрат и максимизация эффективности – главные ориентиры постиндустриальной экономики. А. З. Мусаева и А. Р. Рустамова подчеркивают, что «понятие «человеческого капитал» и его теории возникло во второй половине XX в. как ответ экономической науки на вызовы времени, на формирование инновационной экономики, постиндустриального и информационного обществ, в которых роль специалистов и работников интеллектуального труда выросла колоссально, а роль и доля неквалифицированного труда, напротив, снизилась» [4. с. 537]. Врожденное разнообразие людей усиленное воспитанием и образованием определяет их сравнительное преимущество, проявляющееся в специализации на основе собственного достоинства и предназначения. В отличие от трудового капитала, человеческий капитал выражается не в самом человеке, а в его врожденных или приобретенных качествах и способностях. Так, эти же авторы напоминают нам, что «современная теория определяет человеческий капитал как совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций производительных способностей человека, которые способствуют росту производительности труда и национального дохода» [4. с. 536]. В соответствии с принципами институциональной, неоклассической и неокейнсианской экономики человеческий капитал рассматривается в свете его способности приносить доход, что подразумевает контроль над ним как над фактором производства и право на будущую прибыль.

В условиях быстро меняющегося информационно-коммуникационного общества развитие потенциала имеющих тенденцию к более прогрессивной коммуникационной модели представителей нестратегических (вспомогательных, обслуживающих) профессий, специальностей требует эффективного государственно-частного партнерства и высокого уровня свободы саморазвития. Ю. В. Алексеев отмечает, что «ещё в

1970-х годах Питер Друкер, основатель и классик теории менеджмента XX века, один из основателей концепции информационного общества, сделал заключение о неизбежном выводе за штат работников вышеперечисленных категорий (более 40 % от общей численности)» [1]. Вероятно, в будущем трудовая деятельность в очном режиме станет привилегированной: руководство предприятий станет определять целесообразность вывода сотрудников в офлайн и выделять часть коллектива, в чьем физическом присутствии на офисе или на производстве нет необходимости.

В новых условиях А. З. Мусаева и А. Р. Рустамова определяют среди факторов, формирующих человеческий капитал: социально-демографические (численность занятого и безработного населения, его административно-территориальное деление; деление населения по отраслям и секторам экономики; продолжительность трудового активного периода жизни), институциональные (законы и законодательные акты, регулирующие права человека, его развитие и социально-трудовую сферу; государственная политика в сфере человеческого и социального развития; обеспечение равных прав и возможностей устранения дискриминаций), интеграционные (особенности государственной политики поддержки интеграционных процессов; уровень сотрудничества региона (страны) с другими регионами (странами); уровень распространения транснациональных компаний с главным офисом в стране; поддержка населением страны глобализационных процессов), социально-ментальные (преобладание социальных ценностей и норм поведения; социальная ценность знаний; направленность на самореализацию, признание), экологические (общее экологическое состояние; природно-климатические условия; качество питьевой воды и продуктов питания; санитарно-гигиенические условия труда; рекреационные ресурсы), производственные (рынок труда; условия использования рабочей силы; повышение квалификации; социальное развитие персонала), демографические (численность населения; половозрастная структура населения; темпы прироста населения; средняя продолжительность жизни; миграция населения), социально-экономические (общий уровень образования и профессиональная подготовка; состояние здоровья и культуры; система стимулирования труда; уровень развития социальной инфраструктуры; уровень технико-экономического развития предприятий), экономические (номинальные и реальные доходы

населения; деление доходов по группам; показатели бедности; доступность товаров и услуг; покупательная способность национальной валюты; чистый национальный доход в расчете на душу населения; кредитно-финансовый механизм; размещение продуктивных сил по территории; уровень развития внешнеэкономических связей страны) [4]. По мере формирования нормативно-правовой базы и положительного общественного мнения данные тенденции постепенно обусловят образование руководящих элит «работающих в офисе штатников» и когорты испытываемых на прочность максимально жесткими сроками «загруженных заданиями удалёнщиков», чья деятельность будет регламентирована и организована в условиях новой реальности.

А. М. Старостин пишет, что «в последние 15-20 лет в качестве альтернативы в гуманитарно-научном понимании тенденций развития постсоветского общества обозначился антимодернизационный, или рекурсивный, дискурс. В этих рамках основным вектором социального развития выступает инверсионный процесс, демодернизация общества» [6. с. 145]. Так, «за исключением отдельных стран и отраслей во всем мире переход на дистанционную занятость происходил довольно медленно. Барьеры этому процессу носили как объективный (физическая невозможность выполнения отдельных видов работы, правовая незащищенность и пр.), так и субъективный характер (сложность контроля качества работы и загруженности сотрудников, опасения в снижении производительности труда и др.). В общественном сознании такого рода занятость ассоциировалась с нестабильностью, неформальными трудовыми отношениями, творческими профессиями, подработками» [5. с. 13]. Сейчас ситуация, как и отношение, поменялась и ожидается распространение дистанционного формата работы, хотя большинство работодателей после окончания пандемии COVID-2019 и отмены ограничений не планировало сохранять дистанционный формат. Огромными рисками изменения рынка труда в «новой нормальности» являются перспективы обеднения населения, рост безработицы, сокращение штатов и снижение заработных плат. Интересно, что пессимистичные прогнозы о том, что ситуация вернется к прежнему состоянию уже в 2021 году оказались более, чем оптимистичными.

Понятием человеческого капитала целесообразно оперировать с учетом актуальных требований инновационной экономики. В рамках парадигмы микро и макро уровней экономики можно

рассматривать личный человеческий капитал, человеческий капитал предприятия, города, региона и страны. А. З. Мусаева и А. Р. Рустамова говорят о том, что «на региональном уровне соединяются значения человеческого капитала отдельных предприятий в единое целое. Совокупный человеческий капитал предприятий определяет уровень социально-экономического положения региона. Человеческий капитал предприятия не простое сложение работников, а сумма знаний, информации, таланта, способностей, которыми располагают в совокупности все работники... Индивид, имеющий некоторый запас знаний, навыков и других личностных способностей, выходит на рынок труда. Таким образом, происходит процесс непрерывного движения: врожденный и сформированный капитал человека способствует развитию предприятия, предприятия создают социально-экономические условия роста человеческого капитала» [4. с. 539].

Сегодня человеческий капитал рассматривают либо через призму способности использовать способности, знаний и навыков в ходе деятельности или для получения дохода – «здесь определяющими факторами выступают образование, квалификация, жизненный и трудовой опыт и др. Различие во мнениях проявляется в том, что, некоторые исследователи акцентируют внимание на использовании имеющихся способностей, навыков для индивидуальных целей, другие же – на реализации общественных интересов», либо как результат инвестиций в человека – «определения человеческого капитала в рамках этого подхода содержат как особенности накопленного потенциала личности, так и особенности экономической эффективности», либо как форма жизни – «исследователи третьего подхода выделяют не столько индивидуальная полезность от реализации потенциала личности, сколько социально-экономический результат для предприятия и общества в целом» [4. с. 538]. А. З. Мусаева и А. Р. Рустамова приводят два определения человеческого капитала: 1) «всеобщее-конкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующую форму производительную и потребительную, адекватные эпохам производящего и присваивающего хозяйства и осуществляющуюся как итог исторического движения общества к современному состоянию (М. М. Критский)» и 2) «основанное на экономии времени обогащение жизнедеятельности, которое является основным отношением современной инновационной системы (Л.Г. Симкина)» [4. с. 537].

С точки зрения квалификационных требований к выполнению работы в дистанционном формате и проблемы готовности кадров необходимо выделить два основополагающих аспекта: цифровая грамотность сотрудников, обуславливающая технические навыки работы за пределами предприятия, и самодисциплина и самоконтроль. При этом последние события в мире предопределили рост цифровой грамотности, что в свою очередь дало толчок к дальнейшему распространению и популяризации удаленного формата занятости. Однако мы можем говорить о том, что смешение пространственно-временных характеристик или «миров» работы и семьи станет большим стрессом из-за повышенной нагрузки на психику сотрудников и тут необходимы постепенность и профессиональная и моральная подготовка. При этом «дистанционка» создаст дополнительные риски информационной безопасности и усилит необходимость увеличения контроля. Наряду с этим в будущем будет иметь место и поляризации из-за поляризации занятости и цифровому неравенству.

В целом, гипотеза авторов исследования «Новая нормальность. Образ жизни, рынки, инфраструктура и коммуникации после пандемии» заключается в том, что «работа из дома менее эффективна, а значит, для сохранения прежней продуктивности приходится работать больше времени», поэтому в краткосрочной перспективе прогнозируется, что «в ближайшее время люди будут вынуждены работать за пределами официального рабочего графика и за пределами офиса», а в долгосрочной, что «постепенный рост ненормированных трудовых режимов остро поставит вопрос правового регулирования таких трудовых отношений. Задолго до пандемии коронавируса становилось очевидным, что цифровизация многократно повышает требования к интеллектуальным и творческим способностям человека, к его психофизическим возможностям. Возникла проблема безработных поневоле, т. е. людей, находящихся в активном возрасте, но чьи способности к труду не отвечают новым требованиям работодателей» [5. с. 15]. Действительно, и работодатели, и сами работники отметили снижение эффективности своей работы (кроме тех, кто уже имел опыт удаленной работы и ненормированного графика – представители творческих профессий, специалисты сферы информационных технологий и сотрудники транснациональных крупных предприятий. При этом работники, обладающие навыками дистанционной трудовой деятельности не ощутили снижения

продуктивности, как и перемен в обстановке в новом формате работы. В тоже время они не отметили и повышение эффективности труда.

В подобных условиях А. З. Мусаева и А. Р. Рустамова отмечают, что «с течением времени человеческий капитал может, как увеличиваться, так и уменьшаться. Накопление капитала требует, как от самого человека значительных усилий, так и от общества, при этом эффективность вложений в человеческий капитал в большей мере зависит и от самой личности и от внешнего окружения. Поскольку человеческий капитал может быть амортизирован, по аналогии с физическим капиталом, то это может привести и к его снижению. Инвестиции в человеческий капитал имеют стратегическую направленность, имеют более высокую и длительную отдачу. Для общества же эта отдача имеет и социальный характер, поскольку доходы, получаемые при этом человеком, находятся в полном распоряжении человека. Функционирование человеческого капитала зависит от самого человека, от его личной заинтересованности в этом» [4. с. 543]. Мы можем говорить о том, что решение проблем формирования и развития потребует индикативных рекомендаций, наряду с практическими предложениями.

Так, например, авторы проекта «Человеческий капитал: благополучие и общественное согласие, повышение привлекательности территории для инвестиций» в целях социально-экономического развития предлагают сформировать сеть государственно-частных территориальных логистических центров для осуществление развития и капитализации человеческого потенциала, объектов интеллектуальной собственности и других активов нематериальной сферы посредством реализации таких задач как: выполнение кадрово-логистических функций управления коллективами работников, предоставляемых в бизнес-структуры на условиях субподряда (аутсорсинга); оказание работникам комплексных социальных услуг (образовательных, юридических, медицинских, страховых и т. п.); предоставление услуг по управлению карьерой по программам непрерывного личного развития. Подобные центры могли бы аккумулировать человеческий капитал, делать его акционерным, оцениваемым на бирже. Ю. В. Алексеев предполагает, что «с возникновение акционерного человеческого капитала в системе проектно-коммуникационного управления образуется два важных элемента: национальная сетевая система управления человеческим

потенциалом и новый биржевой актив в виде капитализированных нематериальных активов территорий России. Экономика знаний предполагает естественный переход от наёмного труда с его ограничениями и издержками к новым смешанным формам свободного труда» [1. с. 25].

Подводя итог нашему исследованию, приведем данные о том, что в части снижения эффективности дистанционной работы 55 % опрошенных в рамках исследования образа жизни в условиях «новой нормальности» сотрудников предприятий и фирм выделили коммуникативные и организационные сложности, возникающие при удаленном решении вопросов, 24 % указали на невозможность сосредоточиться на работе из-за родственников и 22 % – из-за домашних дел, 18 %) отметили трудности с самоорганизацией, 16 % – технические проблемы [5]. Действительно подобные негативные факторы, а также неизбежное рассеивание внимания на разноплановые задачи, наряду с отсутствием рабочей атмосферы дома, будут мешать требуемому самоконтролю и самодисциплине, а значит, будут снижать производительность труда. Кроме того, в «новой нормальности» вечерние звонки клиентов и ночные сообщения в корпоративном чате стали нормой. Однако при умелой организации и адаптации своего графика к новым условиям рабочий день даже может сократиться у отдельных сотрудников. «Главное преимущество таких людей – это найденный ранее баланс работы и личной жизни. Такой баланс требует от человека высокого уровня рефлексии – максимально критичной оценки своей продуктивности и, одновременно, понимания ценности своего здоровья, личностного роста и отношений с близкими» [5. с. 18]. Решающим фактором эффективности удаленной работы может стать повышение стоимости человеческого капитала, однако остается открытым вопрос готовности к этому работодателей.

Литература:

1. Алексеев, Ю. В. Капитализация человеческого потенциала на основе коммуникационных ресурсов новой экономики // Коммуникология. 2013. № 1. С. 22-27. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kapitalizatsiya-chelovecheskogo-potentsiala-na-osnove-kommunikatsionnyh-resursov-novoy-ekonomiki> (дата обращения: 20.05.2022).
2. Бакшеев, С. Л. К проблеме оценки человеческого капитала на предприятии / С. Л. Бакшеев, Е. В. Ширинкина // Управление

экономическими системами: электронный научный журнал. – 2019. – № 5(123). – С. 37.

3. Бобкова, Е. В. Эволюция теории человеческого // Вестник университета. – 2010. – № 6. – С. 253-257

4. Мусаева, А. З. Современные взгляды на сущность и структуру человеческого капитала / А. З. Мусаева, А. Р. Рустамова // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона: Материалы VIII Международной научно-практической конференции, Махачкала, 09–10 октября 2017 года. – Махачкала: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, 2017. – С. 535-546.

5. Новая нормальность. Образ жизни, рынки, инфраструктура и коммуникации после пандемии / Аналитический центр НАФИ, авторы: Т. А. Аймалетдинов, И. А. Гильдебрандт, Е. Н. Никишова, Д. С. Рассадина. М.: Издательство НАФИ, 2020. – 73 с.

6. Старостин, А. М. Когнитивный аспект репрезентации социальных трансформаций в координатах современной глобальной динамики // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2021. – № 1(128). – С. 141-146.

Свеженцева И.Б., Дорохова Л.А., Свеженцев Б.М.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ БСК

Современная реальность – время изменений и трансформаций, затрагивающих не только общество в целом, но и образование, в частности. Следовательно, первоначальной задачей преподавателя как высшего, так и среднеспециального звена образования необходимо считать разработку способов и средств обучения, которые, во-первых, активизируют мотивацию обучающихся к образовательному процессу в плане общегуманитарного и профессионального развития, в том числе по русскому языку и

Научное издание

**Содействие профессиональному
становлению личности и трудоустройству молодых
специалистов в современных условиях**

Сборник материалов
XIV Международной
научно-практической конференции

(Белгород, 18 ноября 2022 г.)

Часть 2

За достоверность изложенного материала ответственность
несут авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией
редакционной коллегии сборника.