
НАУКА XXI ВЕКА

Январь 2018

Ежемесячное научное издание

«Редакция журнала "Наука XXI века"»

Москва 2018

Наука XXI века
Январь 2018

Ежемесячное научное издание.

Зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ №ФС77-65928 от 06 июня 2016 г.

Адрес редакции:
123317, г. Москва, ул. Тестовская, д. 10
E-mail: info@nauka21veka.ru

Главный редактор Иванов Владимир Владимирович

Адрес страницы в сети Интернет: nauka21veka.ru

Публикуемые статьи рецензируются
Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей
Ответственность за достоверность изложенной в статьях информации
несут авторы
Работы публикуются в авторской редакции
При перепечатке ссылка на журнал обязательна

© Авторы статей, 2018
© Редакция журнала "Наука XXI века", 2018

Содержание

Содержание	3
Филологические науки	4
Технологическая карта урока русского языка по теме "Правописание корней с чередованием"	4
Исторические науки	8
Либеральное оппозиционное движение и кружок «Беседа»	8
Древнее государства Средней Азии	9
Экономические науки	12
Анализ опыта формирования и продвижения HR-бренда на рынке труда в деятельности ООО «ФОРВАРД ЭКСПРЕСС»	12
Феномен HR-бренда на рынке труда	15
Факторы, влияющие на развитие персонала в организации	18
Особенности развития персонала в современных условиях	22
Обучение персонала в крупных интегрированных структурах типа холдинговой компании	25
Особенности управления персоналом в компаниях холдингового типа	29
Социологические науки	33
Гражданское общество: понятие, признаки	33
Технические науки	36
Исследование возможностей оптимизации проектных показателей организационно-технологической надежности возведения объектов транспортной инфраструктуры	36
Особенности применения информационной модели объекта транспортной инфраструктуры для управления показателями строительного производства	40
Факторы, сдерживающие развитие подземного строительства	44
Краткий обзор использования CAD/CAM системы Siemens NX для достижения целей производства	47
Педагогические науки	49
Творчество с детьми дошкольного возраста	49
Принципы совершенствования методики тренировочного процесса у юных футболистов на этапе начальной подготовки	51
Духовно-культурное наследие как основа духовного воспитания подрастающего поколения	53
Архитектура	56
Анализ перспективных направлений развития технологий возведения общественных зданий	56

Технологическая карта урока русского языка по теме "Правописание корней с чередованием"



Турбина Ольга Николавна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ "Средняя общеобразовательная школа №5"
г.Черногорска Республики Хакасия

Учебный предмет : русский язык

Тема урока:О «корнях жизни», Красной книге и любимых цветах...

Тип урока:Общеметодологической направленности

Цели урока:Закрепление знаний о чередовании гласных е-и в корнях *-раст-, -ращ-, -рос-*.
Понимать, что корни с чередованием вызывают затруднения, так как невидимы за приставками и часто совпадают с похожими правописаниями, научиться применять правило написания вариативного корня.

Модуль и урока	Этап урока, цель этапа	Деятельность учителя	Деятельность ученика	Формируемые УУД
Мотивационно-целевой	Организационный момент.	Эмоциональная, психологическая и мотивационная подготовка учащихся к усвоению изучаемого материала. Приветствует учащихся, проверяет их готовность к уроку. Создает благоприятный психологический настрой на работу. Здравствуйте, ребята! Вы пришли сюда учиться, Не лениться, а трудиться. 1. Проверка домашнего задания, сбор тетрадей.	1. Сдают тетради, показывают выполнение домашних работ.	Личностные: Формирование рефлексивности (осознанности и обоснованности) самооценки в учебной деятельности, личностного действия, самоопределения в отношении эталона социальной роли «хороший ученик».
	1. Мотивация (самоопределение) к учебной деятельности	Цель этапа: включение учащихся в учебную деятельность, создание условий для возникновения внутренней готовности включения в деятельность. Организация учебного процесса на этапе 1 1. С какими «корнями жизни» и их правописанием мы познакомились на прошлом уроке? Может быть их больше?	Формулируют ответы на вопросы учителя.	

		Давайте продолжим о них разговор, а заодно поговорим и о том, что стоит за одним грамматическим явлением - <i>правописанием чередующихся а и о в корнях -раст-, -раш-, -рос-</i> .		
Мотивационно-целевой		2. Выписать из текста, который сейчас появится на экране, слова с «корнями жизни» (и не только -раст-, -раш-, -рос-). (Так как класс слабый, то поясню, что «корни жизни» следует понимать в широком, образном, а не только грамматическом смысле), <i>текст проецируется на экран</i> Вся привлекательность земли заключена в животном и растительном мире . Свежая трава на газонах, тополь под окном, стая галок , вьющихся у телеантенн над крышами домов, - это фон или часть нашей жизни ? Внимание к прилетевшим пернатым , к цветущему лугу, к росткам посаженной рошницы , к растущим вдоль озера камышам – источник интереса и любви к ним, залог взаимной радости природы и человека.		Личностные: Формирование рефлексивности (осознанности и обоснованности) самооценки в учебной деятельности, личностного действия, самоопределения в отношении эталона социальной роли «хороший ученик».
Ориентационный (актуализация/повторение)	2. Актуализация знаний и фиксация затруднений в деятельности	Организация учебного процесса на этапе 2 - Какие слова выделили? Почему так получилось? Что нам нужно сделать?	Отвечают на вопросы учителя.	Познавательные: Формирование выдвигать гипотезы (предложения - что получится в результате) проверять их; владеть приемами отбора и систематизации материала; анализировать, сравнивать, устанавливать сходства и различия, группировать.
	3. Выявление места и причины затруднения	Цель этапа: зафиксировать задание, вызвавшее затруднение, выявить места и причины затруднений для осознания того, в чем именно состоит недостаточность знаний, умений. Организация учебного процесса на этапе 3 Итак, какова цель нашего сегодняшнего урока? Тема урока? (формулируем, записываем) (Тема урока на доске записана слитно без знаков препинания: ОкорняхжизниКраснойкнигелюбимыхветях...) Что в теме не так? Почему? Почему стоит многоточие в конце? Почему «корни жизни» стоят в кавычках? Какой раздел науки о языке повторили? Что он изучает?	Учащиеся формулируют цель, тему и отвечают на вопросы учителя.	
Содержательно-операционный	4. Построение проекта выхода из затруднения	Цель этапа: постановка целей учебной деятельности и на этой основе плана действий для достижения целей. Организация учебного процесса на этапе 4 Чтобы найти ответы на эти вопросы я вам раздала памятки с планом действий. Каков будет первый шаг? Второй? Третий? План: 1) Списываем текст в тетрадь; 2) Вставляем пропущенные буквы; 3) Выполняем графическую работу (выделяем корни). Опираясь на этот план, мы выполним задание, которое поможет нам двигаться дальше для достижения наших целей. На слайде проецируем текст, где «зашифрованы» «ошибкоопасные» места. Уч.ные создали Красную книгу и перечислили в ней, и.чезающие от бе..думного варварства человека, р.стения: ландыши, к..л.кольчики, ноч(?)ные ф..алки. Прочитайте, объясните орфограммы, объясните двоеточие и отсутствие запятой перед единичным союзом и. А теперь ответьте мне на пару вопросов: 1) Как этот текст связан с нашей темой? (встречаются слова Красная книга, название цветов, а также встретилось слово с корнем -раст-). 2) Почему книгу исчезающих растений и животных назвали Красной? (Показываю наглядно Красную книгу Хакасии) (Красный свет светофора означает опасность для жизни. Не потому ли, что убийство природы опасно для жизни человечества?)	Учащиеся обсуждают, анализируют, планируют пути достижения целей Работа с памятками. Отвечают на вопросы учителя.	Коммуникативные: Формирование коммуникативных действий, связанных с умением слушать и слышать собеседника, понимать возможность разных оснований для оценки одного и того же предмета, учитывать разные умения и уметь обосновывать собственное.

Содержательно -операционный	5. Реализация построенного проекта	<p>1. Любителям стихов. Вызывает к доске ученика. Признание поэта Благодарю вас, сосны- тети, Что вы все ввысь и ввысь растете. (Н.Асеев)</p> <p>Учитель: Я задумала слово, в котором корневой гласный не проверяется ударением. Как вы думаете, какое?</p> <p>А теперь отгадайте загадки о цветах (устно). <i>А) Легкий вздох иль ветерок – Пух летит за горсткой горстка, И останется кружок Наподобие наперстка. (Одуванчик). (Валентин Берестов).</i> <i>Учитель поздравляет находчивого ученика с отгадкой и диктует ему несколько словосочетаний (можно спроецировать на экран): растущий одуванчик, за горсткой горстка, наподобие наперстка. Какое словосочетание лишнее, почему?</i> <i>Дополнительный вопрос: А что такое словосочетание?</i> Б) Природой бережно спелёнутый, Завернутый в зеленый лист, Растет цветок в глуши нетронутой, Прохладен, хрупок и душист... (Ландыш) (Леонид Мартынов). <i>Диктуем и проецируем: бережно спелёнутый, растёт цветок.</i></p> <p>Здесь же повторим языковые средства: Как можно догадаться, что стих о ландыше? (По метафоре спелёнутый ребенок – завернутый в листик ландыш на тонкой ножке)(на слайде проецируем термин <i>метафора-это образное сравнение и пример</i>)</p>	<p>Отвечают на вопросы, анализируют, сопоставляют и обобщают, записывают в тетрадь и выделяют корень.</p> <p>Учащиеся отвечают, сопоставляют с темой урока, записывают в тетрадь и выделяют корень.</p>	<p>Коммуникативные: Формирование коммуникативных действий, связанных с умением слушать и слышать собеседника, понимать возможность разных оснований для оценки одного и того же предмета, учитывать разные умения и уметь обосновывать собственное.</p>
Содержательно - операционный	Физкультминутка	<p>В) Ему на листья пылью веет, Заносит грязь из-под копыт, Но он опять зазеленеет, Зарею утренней умыт... (Подорожник) (Николай Браун). <i>Диктуем или проецируем(при наличии времени): подорожник пробивается, из-под копыт, зарею утренней, ростком пробьется молодым.</i></p> <p>Я вижу, что вы уже засиделись, давайте с вами проведем физкультминутку.</p> <p>1. Если корень является главной значимой частью слова, то встали.+ 2. Если окончание образует разные формы одного и того же слова, то хлопок.+ 3. Если у существительных 3 склонения, женского рода после шипящих на конце слова пишется мягкий знак, то покачали головой.+ 4. Если в слове мяч на конце пишется мягкий знак, то прыжок.- 5. Если в слове росток стоит буква о, то сели.+</p>	Выполняют упражнения	<p>Коммуникативные: Формирование коммуникативных действий, связанных с умением слушать и слышать собеседника, понимать возможность разных оснований для оценки одного и того же предмета, учитывать разные умения и уметь обосновывать собственное.</p>
Контрольно-оценочный /в том числе рефлексивный, коррекционный	<p>6. Первичное закрепление с проговариванием во внешней речи</p> <p>7. Самостоятельная работа с самопроверкой</p>	<p>Цель этапа: проговаривание и закрепление знания; выявление пробелов первичного осмысления изученного материала; проведение коррекции. Организация учебного процесса на этапе 6</p> <p><i>Учитель: А сейчас мы с вами представим себя старшеклассниками, на экзаменах по русскому языку в 9-х и 11-х классах встречаются задания, которые мы сегодня с вами выполним.</i></p> <p>Орфограмму выделите, выбор объясните. От всех с..мнений и см..тений От всех ушибов и т..лчков Лечит(?)ся можно у растений – У их цв..тений и р..стков. (Н.Асеев)</p> <p>Учащиеся самостоятельно выполняют задания и осуществляют их самопроверку. Организация учебного процесса на этапе 7 Прор..стая камень Зар..сла бурьяном Выр..щенный в теплице Хрупкийр..сточек Пронзр..стает на поляне Выр..сли на воле</p> <p>Разр..стись на навозе Обр..славодор..слями</p>	<p>Учащиеся работают, обсуждают.</p> <p>Проверяя упражнение, учащиеся отмечают ошибки, выставляют себе оценку по шкале баллов. Проводится анализ и при наличии свободного времени).</p>	<p>Регулятивные: Формирование умения планировать свою деятельность, составление самостоятельной работы учащихся; искать пути решения учебной задачи и самостоятельно выполнять ее; соотносить цели и результаты своей деятельности; определять степень успешности работы.</p>

8. Включение в систему знаний и повторения	<p>Цель этапа: повторить и закрепить Организация учебного процесса на этапе 8</p> <p>1. В заключение урока о «корнях жизни» и нашем бережном отношении к природе ребята дома выучили стихотворение Анатолия Жигулина. После прочтения задаю вопрос на знание терминологии: : Что такое основная мысль? <i>Засыпаю землю овраг – Золотистый дубняк и орешник. И дымятся суглинистый прах, И повис над обрывом скворечник./Соня Ч. Скоро, скоро и он упадет В эту пропасть земли и камнейев. И большая дорога пройдет Над вершинами мертвых деревьев./Динара С. Я не против прогресса, ни-ни! Понимаю размах и великость. Но прощу тебя, Век: сохрани Хоть какую-то маую дикость./Света Щ. Сохрани приозерный камыш, Сохрани деревенские вишни. Сохрани перевозданную тишь, Из которой когда-то мы вышли.../Диана Л. Сохрани эти ветлы во мгле, Эти черные гнезда и кроны, Пусть спокойно живут на земле Хоть простые грачи и вороны./Настя К.</i></p> <p>Как основная мысль этого стихотворения связана с нашим проблемным вопросом?</p>	Учащиеся отвечают, если нужно аргументируют.	
9. Рефлексия учебной деятельности на уроке	<p>Цель этапа: зафиксировать содержание урока, оценить собственную деятельность. Организация учебного процесса на этапе 9 Продолжите предложения: Мы ставили цели на уроке... Мы узнали.... Мы испытали трудности....</p> <p>Мне помогли преодолеть трудности...</p> <p>Мне было интересно на уроке, потому что...</p>	Осуществляют самоконтроль, оценивают свою работу. Осуществляют самооценку собственной учебной деятельности, соотносят цель и результат. Обсуждают формы работы на уроке и возникшие трудности.	Регулятивные: Формирование умения планировать свою деятельность, составление самостоятельной работы учащихся; искать пути решения учебной задачи самостоятельно выполнять ее; соотносить цели и результаты своей деятельности; определять степень успешности работы.
10. Комбинированный метод оценивания	В начале урока я каждому раздала цветочки разного цвета (отметка за прошлый урок: желтый-3; синий-4; красный-5) А сейчас оцените, как вы сегодня поработали. Переверните цветок и раскрасьте его тем цветом, который соответствует вашей отметке.	Раскрашивают или ставят отметку.	
Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению	& 85 Упражнение 456 (по заданию) Инд: составить словарную диктовку из 10 слов на изученную тему (по желанию). Спасибо за внимание!	Записывают задание в дневник. Спасибо за урок!	

Либеральное оппозиционное движение и кружок «Беседа»

Иванов Илья Владимирович
магистрант 3 курса
факультета истории и соц.наук
АОУ ВПО "Ленинградский государственный университет
имени А.С. Пушкина"
E-mail: pushkin@lengu.ru

В самом начале XX в. в Москве князьями Павлом и Петром Долгоруковыми, кн. Д. И. Шаховским и гр. П. С. Шереметевым был организован полуконспиративный кружок «Беседа», сыгравший видную роль в становлении либерального оппозиционного движения. На беседы, которые устраивались два или три раза в год, съезжались видные земцы со всей России. Никакого устава кружок не имел, и задачи его формально не были определены. Было лишь установлено, что членами «Беседы» могут быть лица, активно участвующие в земстве. Число членов кружка достигало 50 человек. Это были крупные землевладельцы, предводители дворянства, председатели и члены земских управ.

Политические взгляды «собеседников» отличались известной пестротой. Среди них были конституционалисты, будущие лидеры кадетской партии (Ф. А. Головин, князья Павел и Пётр Долгоруковы, Ф. Ф. Кокошкин, кн. Г. Е. Львов, Н. Н. Львов, В. А. Маклаков, Ю. А. Новосильцев, А. А. Свечин, А. А. Стахович, князья Е. Н. и С. Н. Трубецкие, М. В. Челноков, кн. Д. И. Шаховской), сторонники «истинного» самодержавия (Ф. Д. Самарин, М. А. Стахович, Н. А. Хомяков, Д. Н. Шипов) и даже будущие черносотенцы, например гр. В. А. Бобринский. Общей почвой, объединявшей всех участников «Беседы», была надежда на мирное обновление политического строя России сверху. Как вспоминает секретарь кружка Маклаков, его члены «были связаны с правящим классом и свои помыслы, естественно, направляли не на свержение, а на оздоровление власти. Они старались проводить свои реформы, опираясь на самодержавную власть, а не стремясь её ослабить и опрокинуть» [1, с.357].

Либеральные земцы не ставили в местных комитетах вопроса об изменении государственного строя. Лишь на заседании Воронежского уездного комитета земские гласные Бунаков и Мартынов возбудили вопрос о «коренном изменении всего строя русской жизни», о создании Всероссийского и бессловного представительного учреждения [2, л.66,68]. Но и эти «левые» либералы не отважились открыто потребовать ограничения самодержавия и даже произнести само слово «конституция».

Оппозиционное движение, направляемое «Беседой», охватило широкие земские круги. Значительное воздействие на формирование либерального общественного мнения оказала также её издательская деятельность. При участии литераторов из юридического еженедельника «Право», «Беседой» было издано несколько сборников на злободневные политические темы. Эта сторона деятельности «Беседы» сблизила либеральных земцев с буржуазной интеллигенцией и подготовила почву для их общей работы в журнале «Освобождение» и «Союзе освобождения».

Библиографический список

1. Маклаков В. А. Из прошлого // Современные записки. — Париж, 1932. Т. 48.
2. РГИА. Ф. 1282.Оп. 2.Д.1005.

Древнее государства Средней Азии

Бозорова Назокат

Преподаватель регионального центра
повышения квалификации и переподготовки работников
народного образования
при Термезском государственном университете

Кушанское царство — древнее государство на территории современной Средней Азии, Афганистана, Пакистана, Северной Индии, период расцвета приходится на 105–250 годы н. э. По одной из теорий, Кушанское царство было основано народом юэчжи, пришедшем с территории, на которой сейчас находится китайский автономный район Синьцзян. Государство имело дипломатические связи с Римом, Персией и Китаем. Этнически разнородное население Кушанского царства общалось на разных восточно-иранских языках, таких как сам кушанский язык, бактрийский язык и другие языки.

В Кушанском царстве развивался т. н. греко-буддизм. Кушанская цивилизация оставила заметный след в истории мировой культуры, соединив достижения многих народов. Сам факт наличия огромной Кушанской империи был осознан историками в середине XIX века. Сведения, сохранившиеся о Кушанской империи — эпизодические, разнородные и противоречивые. Хронология и история восстановлены преимущественно по сохранившимся монетам, китайским летописям (в частности «Хоу Хань Шу» — История Поздней династии Хань) и отдельным индийским и греческим свидетельствам. По поводу имён царей и хронологии продолжают споры.

История кушанов весьма скудно освещена в источниках. Кушанское царство возникло в результате объединения (видимо, путём завоевания) сложившихся на территории Бактрии и Согдианы тохарских и сакских княжеств под властью одного из князей, принадлежавшего к племени (или роду) кушанов. Первоначальное местоположение княжества кушанов точно не известно. Что касается образования Кушанского царства, то связанный рассказ об этом событии даёт «История Младшей династии Хань». Китайские известия подтверждаются и разъясняются данными монет. Надписи на монетах первых кушанских царей сделаны греческими письменами, поскольку кушаны считали себя преемниками греко-бактрийских царей и отчасти подражали им в чеканке монет. По монетам и китайским источникам известно имя основателя Кушанского государства — Кудзулы Кадфиса, иначе Кадфиса I (Киоцзюю — в китайских источниках). Он подчинил своей власти долину Кабула, Пуду (китайское название Парапамисад) к югу от Гиндукуша и, возможно, также Хорезм. Последний, однако, и в составе кушанского объединения сохранил известную самостоятельность: в нём продолжали править особые цари, судя по их монетам, династически связанные с кушанами.

Вообще Кушанское царство не было централизованным: в ряде покорённых областей тоже сохранялись местные цари, зависимые от верховного владыки. Преемником Кадфиса I был Кадфис II, правивший в середине I в. н. э. Кадфис II завоёвывает Индию до Бенареса. Последние греко-индийские цари, потомки Эвтидема и Эвкратиды, либо теряют свои царства, либо признают себя подданными Кадфиса. Индо-парфянские князья сохраняют до конца I в. лишь остатки своих владений на Нижнем Инде. К концу правления Кадфиса II Кушанское царство охватывало огромную территорию — от Аральского моря до Ганга.

В период складывания Кушанского царства центр его продолжал оставаться на территории Средней Азии, в Согдиане (в Кушании на Зарафшане). Однако при третьем кушанском царе — Канишке — политический центр государства переместился в Индию. Канишка расширил владения кушанов в Индии и успешно воевал с Парфией; наиболее важным из внешних событий его царствования была многолетняя борьба с Китаем. В ходе этой борьбы кушанское войско вторглось в Восточный Туркестан. Однако оно потерпело поражение от китайского наместника Западного края

Бань Чао, который подчинил Китаю Фергану и Хорезм и даже заставил Канишку признать (вероятно, только номинально) верховную власть китайского императора. Однако вскоре после смерти Бань Чао Китай стал терять одно за другим свои владения на западе. Хорезм снова подчиняется Канишке (во II в. здесь безраздельно господствуют монеты кушаиской чеканки). Переходит под власть кушанов и Фергана. Эмиссары Канишки возбуждают против Китая правителей городов-государств Восточного Туркестана, и в 105 г. здесь начинается вооружённая борьба против Китая. Китайский наместник Западного края был осаждён восставшими в своей резиденции. К концу правления Канишки важнейшие города-государства Восточного Туркестана — Кашгар, Яркенд и Хотан — вошли в состав Кушанской державы. Только на крайнем востоке Восточного Туркестана, который был ближе к Китаю, чем к государству кушанов, остался небольшой китайский гарнизон в 300 человек. Держава кушанов достигла наибольшего территориального расширения.

О социально-экономическом строе Кушанского царства известно мало. Держава кушанов была одной из великих империй этого периода. Она охватывала большое количество стран с различным общественным устройством: в неё входили и богатые торговые города с развитыми рабовладельческими отношениями, и плодородные земледельческие области, свободные общинники которых сохраняли в своём быту многочисленные пережитки первобытно-общинного строя, и степи, населённые кочевниками.

Образование Кушанской державы способствовало развитию рабовладельческого строя на всей её территории. Сами кушаны, бывшие за столетие с небольшим до Кадфиса I сравнительно немногочисленным кочевым племенем и долго сохранявшие многие особенности своего быта и после поселения в Бактрии, став теперь во главе огромной державы, претерпели, по-видимому, значительные изменения в своём общественном строе.

Результатом Кушанского завоевания было объединение почти всей Средней Азии в системе единой империи, основанной одним из среднеазиатских народов. Кушанская держава далеко ушла от тех примитивных княжеств, которые возникли в Бактрии после завоевания её юэчжи. При кушанах расширяется ирригационная сеть: и в Хорезме, и в Согдиане, и в Бактрии, и в Фергане следы наиболее крупных каналов относятся именно к кушанскому времени. Постоянные войны давали, вероятно, большое количество рабов. Строятся новые города, особенно на территории Индии. Один из этих городов, Каниспор, до сих пор носит имя Канишки. Растёт торговля, развивается денежное хозяйство. Если для периода существования Греко-Бактрийского царства была особенно характерна серебряная тетрадрахма, связанная с крупными оборотами внешней торговли, то теперь её заменяют более мелкие бронзовые номиналы, указывающие на значительное проникновение денежных отношений в сферу розничного оборота. Всё это должно было способствовать развитию рабовладельческих отношений, которое, однако, на территории Кушанского царства не сопровождалось систематической пауперизацией мелких производителей; здесь продолжали существовать огромные массы не согнанного с земли крестьянства, общинная организация и т. д. По-видимому, это в дальнейшем облегчило формирование элементов феодализма на территории Средней Азии. Объединение огромных территорий в рамках одного государства способствовало культурному смешению. Это культурное смешение облегчалось тем, что народы Средней Азии говорили на весьма сходных между собой иранских наречиях. Тем не менее, отдельные племена и народности, входившие в состав Кушанской империи, имели своеобразную культуру, а потому задачи управления требовали наличия официального общеимперского языка с развитой письменностью. Международное значение на территории Средней Азии имели в это время арамейский язык, письменность которого легла в основу различных систем иранского письма, в том числе согдийской и хорезмийской (с конца II — начала III в. н. э.), а также греческий, который употреблялся на монетах первых кушанов.

Позднее на основе греческого алфавита сложилось особое кушанское письмо. Наконец, в связи с нарастающим индийским влиянием появляются и индийские системы письма (письмо деванагари встречается рядом с кушанским письмом на монетах). Нигде синкретизм не проявился столь ярко, как

в области религии. Об этом можно судить главным образом по монетам. На территории Средней Азии почитались самые различные божества: местные (Митра, Анахита, Сиявуш), зороастрийские (Ахурамазда), греческие (Зевс, Гелиос, Селена), индийские (Шива). Происходит синкретическое слияние образов божеств различных народностей, в результате чего видоизменяются и образы местных божеств: так, иранская и среднеазиатская Анахита сливается с греческой Афродитой. Со времени Канишки особенно сильным стало влияние буддизма. Канишка переносит свою столицу из Согдианы в Пешавар (Пурушапура). В Индии кушаны, как до них эллины и македоняне, должны были неминуемо стать на сторону буддизма. Для них, «варваров» и завоевателей, не было места в варнах брахманской Индии. Напротив, учение, обращавшееся ко всем людям независимо от их происхождения, должно быдо найти в кушанах своих приверженцев. Буддизм во времена кушанов был уже далеко не тем, чем он был вначале,— учением, выросшим на основе протеста широких масс индийского населения против сословного неравноправия и религии брахманов; слившись с древними культами, он стал одной из мировых религий того времени и в качестве таковой отвечал характеру разноплеменной и огромной империи кушанов. На кушанских монетах появляются буддийские символы (как уже ранее — на монетах некоторых греко-бактрийских царей), в частности изображения Будды, сопровождаемые греческими надписями. Именно этот синкретический, перемешанный с местными верованиями буддизм позднее получил распространение в Тибете, Монголии, Китае и Японии.

Торговые связи с Индией и покровительство кушанов буддизму способствовали распространению его в Средней Азии. Наиболее сильное влияние буддизм оказал на Бактрию: по приказанию Канишки в начале II в. был построен большой буддийский храм в Бактрах.

В целом буддизм распространился в Средней Азии довольно широко, но нигде глубоко не укоренился, затронув, в отличие от Индии, в основном только господствующие слои населения.

Список литературы

1. Боровкова Л. А. «Кушанское царство (по древним китайским источникам)»
2. А. Берзин. Исторический очерк о буддизме и исламе в Афганистане
3. Журнал Вокруг Света статья «Голос Забытой Империи»
4. [Анарбаев А.А. История Узбекистана в археологических и письменных источниках](#). Ташкент: «ФАН», 2005. — 288 с.
5. Алимova Д.А., Ртвеладзе Э.В. Очерки по истории государственности Узбекистана. Сборник очерков. Ташкент, «Шарк», 2001, 207 с.

Анализ опыта формирования и продвижения HR-бренда на рынке труда в деятельности ООО «ФОРВАРД ЭКСПРЕСС»

Веникова Мария Викторовна
Студентка магистратуры, 3 курс
Факультет "Управление персоналом:
технологии позитивного менеджмента";
Московский педагогический государственный университет

Компания «Форвард Экспресс» — молодая компания, начавшая свою деятельность с 2009 года. Компания занимается международными поставками и грузоперевозками из всех стран Юго-восточной Азии, Европы и Индии во все части России. В организации поставок задействованы различные виды транспортных средств. В настоящее время компания пользуется авторитетом на рынке в своем сегменте в области международных грузоперевозок. Штат компании составляют высокопрофессиональные сотрудники.

На начальном этапе функционирования на рынке была введена тактика работы «под ключ», то есть компания полностью занимается организацией перевозки груза, занимаясь всеми вопросами. Компания предлагает широкий спектр услуг по решению вопросов, связанных с оперативной поставкой любого груза, снизив издержки и минимизировав бюджет поставки.

Анализ состояния HR-бренда компании ООО «Форвард Экспресс» проводился с помощью наблюдения, анкетирования и анализа документов.

Компания занимается активным продвижением HR-бренда. Несмотря на небольшой возраст и стаж работы на рынке в данном сегменте, она приобретает популярность и авторитет среди заказчиков, а также среди сотрудников, с каждым годом улучшая и уделяя все больше внимания развитию бренда работодателя и капитализации EVP. Существует много недоработок, которые нужно совершенствовать и вкладывать ресурсы в продвижение HR-бренда и укрепление его в корпоративной среде. В рамках данной дипломной работы автором были проведены исследования по выявлению проблемных зон компании, негативно влияющих на формирование успешного бренда работодателя среди сотрудников и соискателей. По результатам исследований были выявлены проблемы и предложены пути к их решению, о чем пойдет речь далее.

В ходе исследований HR-бренда ООО «Форвард Экспресс» были выявлены следующие проблемы и предложены цели и задачи по их решению.

Проблема 1. Недостаточная осведомленность потенциальных сотрудников о деятельности компании.

Цель: Повышение уровня осведомленности потенциальных сотрудников о деятельности компании.

Задачи: Задействовать больше источников СМИ; Развить группы в социальных сетях; Увеличить частоту посещения специализированных мероприятий; Задействовать ВУЗы, проводить презентацию компании с целью привлечения стажеров.

Проблема 2. Недостаточная информированность внутренних сотрудников компании о деятельности компании.

Цель: Повышения уровня информированности внутренних сотрудников компании.

Задачи: Внедрение корпоративного портала; Ежедневная новостная рассылка по итогам работы; Внедрение новых каналов коммуникаций внутренних сотрудников.

Проблема 3. Невыполнение данных руководителем обещаний.

Цель: Обеспечить выполнение обещанного руководителем сотруднику.

Задачи: Пересмотр благ, которые может предоставить работодатель сотруднику; Четкое исполнение данных обещаний.

Проблема 4. Отсутствие образовательных программ для сотрудников.

Цель: Обеспечить эффективный профессиональный рост сотрудника.

Задачи: Изучить предпочтения сотрудников; Разработать программу мероприятий для каждой категории работников; Внедрить образовательную систему, необходимую для повышения уровня эффективности работы и вовлеченности сотрудников.

Проблема 5. Отсутствие нематериальных поощрений сотрудникам.

Цель: Внедрить нематериальные поощрения для сотрудников.

Задачи: Изучить картину сотрудников, желательно, сегментированно; Заключить договоры с поставщиками нематериальных услуг; Обеспечить каждому сотруднику тот набор нематериальных поощрений, который ему нужен.

Проанализировав данные проблемы, были выделены следующие каналы коммуникаций:

1. Печатные и электронные СМИ.

Использование презентационных материалов через данные средства коммуникации обеспечивает связь с наибольшим количеством представителей целевых аудиторий. Для привлечения представителей целевой аудитории «потенциальные сотрудники» необходимо еженедельно/ежемесячно делать публикации о достижениях компании в тех СМИ, которые наиболее актуальны для определенной категории сотрудников.

2. Специализированные мероприятия.

Участие в выставках/ярмарках/форумах обеспечивает положительное влияние на формирование и продвижение HR-бренда, так как задействуется не только влияние на потенциальных сотрудников, но и формируется положительное впечатление у представителей СМИ, которые, в свою очередь, могут дать немаловажную информацию о компании-работодателе с позитивной точки зрения, что оказывает положительное влияние на читателей.

3. Интернет.

В наши дни Интернет становится очень ценным источником распространения информации. Работодателю необходимо постоянно оптимизировать сайт компании, соблюдая тенденции и внедряя новые технологии, которые могут быть интересны потенциальному сотруднику при знакомстве с компанией. Больше оснащение и оптимизация использования сайта влияют на удобство потенциальным сотрудником в использовании сайта компании. Необходимо также уделять внимание контекстной рекламе, ведению форумов и блогов. Важно также совершенствовать и продвигать профайлы в социальных медиа: Facebook, Instagram, ВКонтакте, Одноклассники, где читатель сможет увидеть всю актуальную информацию и задать необходимые вопросы в режиме реального времени.

4. Внутренние каналы коммуникации сотрудников.

Работодателю также необходимо не забывать о действующих сотрудниках и обеспечивать высокий уровень их осведомленности касательно достижений и изменений внутри компании.

Для анализа эффективности программ по продвижению HR-бренда ООО «Форвард Экспресс» необходима оценка уровня информированности целевой аудитории о компании, уровня вовлеченности и заинтересованности внутренних сотрудников, а также необходим количественный анализ полученных резюме от потенциальных сотрудников в результате проведения вышеизложенных мер.

Для более качественного понимания, как происходит процесс внедрения мер по устранению проблем в продвижении HR-бренда, необходимо проводить промежуточные анализы, в которых исследуются все количественные и качественные характеристики, которые произошли в ходе предпринятых мер по решению проблем. Это позволяет произвести комплексную оценку предпринятых действий и откорректировать их по необходимости, а также отслеживать прогресс в продвижении бренда работодателя.

Список литературы:

1. Официальный сайт ООО «Форвард Экспресс». Режим доступа: <http://forwardexpress.ru/> (дата обращения 27.11.2017)

Феномен HR-бренда на рынке труда

Веникова Мария Викторовна

Студентка магистратуры, 3 курс

Факультет "Управление персоналом:
технологии позитивного менеджмента";

Московский педагогический государственный университет

Труд — обязательная и неотъемлемая часть жизни любого человека и общества, он представляет собой условия и основу для жизнедеятельности. Если рассматривать труд в общем значении, то его можно определить как сознательную, целенаправленную и легитимную деятельность человека по производству материальных или нематериальных благ (услуг, товаров, произведений культуры, науки, искусства и пр.), способных удовлетворять определенные человеческие потребности, востребованные людьми.

К труду не относятся действия, связанные с созиданием (например, путешествия, прогулки, игры, прием пищи) или же преступная деятельность, так как это результат чужого труда, присвоенный незаконно. Но не вся преступная деятельность не является трудом. Например, если рассматривать преступную деятельность, требующую многолетней подготовки и практики, то она вполне может рассматриваться в роли труда (например, труд хакеров и воров) [1, 17].

Также многие из подобных видов деятельности легализованы в некоторых странах. Например, в Нидерландах легализовано занятие проституцией и торговлей наркотиков.

Если рассматривать труд как процесс, то необходимо учитывать наличие следующих составляющих [3, 49]:

1. Предмет труда — то, на что направлена деятельность человека;
2. Средство труда — то, при помощи чего человек реализует свою деятельность;
3. Технология деятельности — то, каким образом человек воздействует на предмет труда;
4. Организация труда — то, в каком порядке осуществлена деятельность рабочего процесса;
5. Осмысленность воздействия работника на предмет труда

Рынок труда — одно из самых важных понятий в экономике труда. Именно здесь происходит взаимодействие между работником и работодателем. По определению, данному Международной организацией труда, рынок труда — это та сфера, где работодатели и работники ведут совместные переговоры (индивидуальные и коллективные) о заработной плате и условиях труда [2].

Трудовые ресурсы — еще одна неотъемлемая часть рынка труда. Она представляет собой часть населения страны, с его особым физическим и интеллектуальным развитием, необходимым для производства материальных или духовных благ, а в целом — для эффективной трудовой деятельности.

Спрос на труд полностью зависит от спроса на товары и услуги предприятия. Чем выше спрос на продукцию, тем выше спрос на труд. Также необходимо не забывать о влиянии таких общих факторов, как научно-технический прогресс, конкуренция, монополия на рынке труда и пр.).

На рынке труда работодатель приобретает активы — наемных работников — за определенную цену (условия). Условиями могут служить денежная или натуральная форма платы. Наемный работник приобретает на определенный срок и, покупатель, то есть работодатель, имеет право частично пользоваться услугами наемного работника. Таким образом, у работника сохраняется юридическая свобода личности.

На рынке труда очень важное значение имеют неденежные аспекты сделки (условия труда,

содержание, сохранность рабочего места, карьерный рост и пр.).

Одна из самых главных тенденций — усиление гибкости рынка труда. Об этом свидетельствуют структурные изменения в экономике (уменьшение доли крупной промышленности и рост сферы услуг), научно-технический прогресс, конкуренция на мировом рынке, демографические изменения в области рабочей силы.

Брендинг начал свою историю еще в Средневековье. Именно тогда ремесленники начали ставить на своей продукции особые метки. Это было связано с тем, что рост населения дал большее количество людей, занимающихся ремеслом (каменщики, сапожники, кузнецы и плотники). В этой связи росли спрос и предложение. Необходимо было идентифицировать собственную продукцию.

В США во времена Дикого Запада владельцы скота ставили клеймо на своих животных, чтобы их можно было отличить от чужих. Позднее таким же образом идентифицировали товар, производимый на ферме, что говорило о производителе и о стандартах, предусмотренных на данном производстве [4].

Феномен брендинга привлек специалистов маркетинга и менеджмента в 19 веке — как только в продаже появились первые марочные товары массового потребления, несмотря на его более раннее появление.

Если говорить другими словами, бренд представляет собой систему отличительных признаков компании, это эмоции и ассоциации, которые возникают у покупателя от использования определенного продукта или услуги. Таким образом, это одна из самых главных составляющих для работодателя, так как она дает ему уверенность в индивидуальном восприятии потребителем его товаров, что, как следствие, повышает конкурентоспособность, улучшает прибыль и повышает лояльность клиентов.

Исходя из этого, бренд выполняет следующие функции: усиление конкурентоспособности, безопасность, уникальность, дополнительные возможности.

В наши дни понятие «бренд» трактуется со значительными изменениями. Если ранее это понятие относилось исключительно к товару или услуге и понималось, в основном, как товарный знак или товарная марка, то сейчас понятие «бренда» носит достаточно большую смысловую нагрузку, трансформировавшись в многоаспектное понятие. Это произошло благодаря взаимосвязи исследований в области маркетинга и в управлении человеческими ресурсами, что привело к формированию концепции бренда работодателя. Отсутствие квалифицированного персонала, высокий уровень конкуренции на рынке труда, увеличение спроса на трудовые ресурсы, снижение лояльности и увеличение мобильности персонала — вот основные причины для принятия новых, необходимых для эффективной работы компании, мер. Компаниям необходимо повысить уровень привлекательности в глазах потенциальных и внутренних сотрудников. Только создание уникального образа работодателя на рынке труда может обеспечить компании возможность продолжать успешно функционировать.

На данный момент существует огромное множество определений понятия «бренд работодателя». Бренд работодателя — это "качества организации-работодателя, которые ассоциируются у целевой аудитории с однозначно положительным ее имиджем и уникальным набором материальных и нематериальных преимуществ, выделяющих данную компанию на рынке труда» [5, 303].

Различают внутренний (сотрудники) и внешний (соискатели) HR-брендинг. Для каждого из видов существуют определенные каналы и средства продвижения, которые могут иногда пересекаться. Обе стороны взаимно влияют на HR-коммуникации, основным и эффективным средством которого на данный момент является социальная сеть [6, 137-142].

К элементам HR-брендинга относятся: деловая культура, мотивация, корпоративная культура,

образ руководства, образ персонала и визуальный имидж. Необходимо также отметить, что товарный бренд и HR-бренд имеют видимую взаимосвязь, которая проявляется в зависимости финансового и стратегического успеха компании на рынке. Сотрудник предпочтет работать в успешной компании с известным брендом. Поэтому необходимо следить и регулировать все стороны данного вопроса [7, 61].

В России брендинг появился относительно недавно, только около 15 лет. Это связано с отсутствием конкуренции среди товаров и услуг в советское время. Во времена дефицита не из чего было выбирать. Но это совершенно не означает, что о бренде не было совершенно ничего неизвестно. Такие названия, как «Пепси», «Адидас», «Мерседес», «Мальборо» уже тогда были на слуху у советских людей, и они считались чем-то премиальным.

Для формирования долгосрочных потребительских отношений с покупателем в России брендингу требуется время и уверенность в своих силах. На Западе концепции брендинга используются давно и им уделяется все больше времени для исследований. Специалисты в полной мере применяют их преимущества на своих брендах, обеспечивая положительный уровень доверия со стороны российских потребителей.

На данном этапе рынок потребителей можно описать как конкуренцию брендов за место в сознании людей. Это важная проблема на российском рынке, актуальность которой была замечена и ей начали уделять время в исследованиях.

Список литературы:

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. — 2006. — № 1.
2. Конвенция МОТ № 181, рекомендации МОТ № 188 «О частных агентствах Занятости» (1997).
3. См. Чангли И.И. Труд: социологические аспекты теории и методологии исследования. — М., 1973.
4. История брендинга — Бренд и брендинг, бренды и товарные знаки, создание бренда, продвижение бренда — реклама и маркетинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.reclama.ru/viewtopic.php?t=1901> (дата обращения 10.07.2017)
5. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер, К.Л. Келлер. — СПб.: Питер, 2006. С.303
6. Кучеров, Д. Г. Изучение внутреннего имиджа высшего учебного заведения как работодателя. Ученые записки СПбГИПСР. 2008. Вып. 2. Т. 10. С. 139
7. Осовицкая Н. HR-бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. СПб.: Питер, 2011. — 272 с., С.61

Факторы, влияющие на развитие персонала в организации

Буравчикова Анна Дмитриевна

Студентка магистратуры, 3 курс

Московский педагогический государственный университет

E-mail: Buravchikova.annad@mail.ru

Один из основных вопросов при решении проблемы управления развитием персонала — выявление и учет факторов, влияющих на управление развитием человеческих ресурсов организации [3, с. 263]. Это явления, причины, движущие силы, тормозящие или способствующие деятельности. Выделим их особенности:

- все факторы взаимосвязаны и взаимозависимы, представляют определенную систему, где изменение показаний одного фактора вызывает изменение других;
- значимость влияния факторов зависит от конкретных условий деятельности;
- направленность факторов и управление развитием человеческих ресурсов организации различно по направлению, характеру и содержанию;
- оценка влияния каждого фактора, взятого в отдельности, как правило, затруднена в силу их системной зависимости.

С целью анализа влияния факторов на управление развитием персонала их необходимо привести в систему, что дает возможность упорядочить, детально изучить каждую из групп и в результате управлять воздействием на процесс управления развитием человеческих ресурсов организации [4, с. 513].

Поскольку в теории и практике управления нет единого мнения о построении классификации факторов, то в этой статье мы рассмотрим основные положения такой классификации. Основываясь на результатах анализа, приведенных ниже, можно констатировать, что разработка классификации предполагает, прежде всего, постановку цели проведения этой работы, введение ограничений на количество и степень разнообразия факторов. При классификации факторов первоначально выявим и сгруппируем основные факторы, влияющие на управление развитием в целях дальнейшего определения основных направлений и путей повышения эффективности развития персонала в конкретных условиях. Введение ограничений на количество и степень разнообразия факторов достигается выделением классификационных признаков и необходимой степенью детализации этой работы. Классифицировать факторы целесообразно с учетом модульного принципа, позволяющего на каждом этапе самоуправления жизнедеятельностью выявлять ту группу, которая в наибольшей степени оказывает влияние на самоуправленческую деятельность [2, с. 64].

Анализ литературных источников свидетельствует, что наиболее часто при разработке классификации факторов используют следующие классификационные признаки [1, с. 240]:

- степень общности;
- регулируемость;
- способ воздействия;
- источник воздействия;
- значение факторов;
- характер воздействия;
- природа факторов;
- содержание факторов.

В дальнейшем обоснуем наиболее приемлемый признак классификации факторов в соответствии с целью совершенствования управления развитием персонала. Для этого проанализируем классификационные группы факторов по каждому признаку.

Степень общности. В соответствии с методологической функцией категории общего и единичного факторы можно подразделить на общие и одиночные. Поскольку отдельные сходства можно объединить в группы с признаками, средними между общими и единичными, то назовем их особенными признаками. Этот подход к классификации ориентирует на учет диалектической взаимосвязи между общим, особенным и единичным, на их взаимный переход при определенных обстоятельствах.

Степень регулируемости. В анализе управленческой развивающей деятельности целесообразно применить следующую классификацию факторов: управляемые — характеризуют качество работы коллектива; условно нерегулируемые — обладают большой инерцией и зависят от предыстории функционирования объекта развития, частично поддаются воздействию со стороны объекта управления; неуправляемые — не могут быть изменены субъектом управления. Чем выше уровень управления развитием, тем больше факторов можно рассматривать в качестве управляемых, шире становятся границы целенаправленного изменения. Многие факторы на нижнем уровне являются внешними ограничительными условиями. На среднем уровне их можно рассматривать в качестве управляемых. Анализ показывает: чем длительнее период реализации принятого решения по развитию персонала, тем шире становятся границы возможного изменения труднорегулируемых факторов. К примеру, управляемость фактора определяется конкретными условиями места и времени управления развитием. Классификация факторов по этому признаку позволяет учитывать их в практической деятельности.

Способ воздействия. Факторы непосредственного и косвенного воздействия на отдельные стороны процесса управления развитием.

Источник воздействия. Факторы системы управления развитием, воздействующие со стороны сил и средств обеспечения управления развитием, и управленческие (влияют на основные элементы системы управления развитием персонала, определяют эффективность управленческого труда персонала управления, методы работы).

Значение факторов. Факторы экстенсивные — обеспечивают повышение эффективности управления развитием персонала за счет увеличения ресурсов управления при тех же параметрах технических средств управления, притом же уровне квалификации и структурном составе персонала управления; интенсивные факторы, базирующиеся, в основном, на лучшем использовании технических средств управления, на ускорении внедрения достижений науки и передовой практики.

Характер воздействия. Разграничение факторов на главные и второстепенные верно только на определенный период времени в зависимости от конкретных условий складывающейся обстановки.

Природа факторов. Факторы, действия которых объясняются законами развития персонала: социально-психологические, организационно-технические; они связаны с участием в управлении развитием персонала, техники и технологических особенностей организации.

Содержание факторов. Анализ существующих классификаций по содержанию показывает на возможность выделения двух основных групп. К первой группе относятся факторы воспитания, выделенные по одному признаку:

- социальные;
- политические;
- духовные;
- научно-технические;

- материальные;
- организационные;
- человеческие;
- информационные.

Вторая группа составлена с учетом действия факторов на систему не обособленно, а в тесном взаимодействии. В них выделяются соответствие управляющей системы управляемой и научная организация управленческого труда.

Итоги анализа свидетельствуют о необходимости разработки классификации факторов по признаку «содержание», чтобы раскрыть природу, сущность управления и самоуправления развитием персонала. Проведенные исследования позволяют выделить следующие группы факторов, влияющих на управление развитием человеческих ресурсов персонала в зависимости от их содержания и сущности: человеческий; информационно-энергетический; средств управления развитием человеческих ресурсов персонала организации (технологический и средств управленческого труда); системные. Последние обусловлены взаимодействием других факторов и условиями управления развитием персонала, действиями системы управления развитием и уровнем научной организации труда в них.

Классификация факторов, влияющих на самоуправление по содержанию, основывается на выделении четырех групп [5, с. 624]:

1. человеческий фактор;
2. информационно-энергетический фактор;
3. системные факторы;
4. средства развития.

С изменением элементов системы изменяются и ее свойства, а в результате взаимодействия элементов у системы управления развитием появляются новые свойства, отсутствующие у ее элементов. Более того, в предложенной классификации наряду с системным подходом реализован и комплексный, так как классификация представлена совокупностью психофизиологических, социальных, организационных, технологических и других факторов, которые в системе охватывают все аспекты управления и самоуправления развитием.

Таким образом, профессиональное развитие персонала систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

Для организации управлять профессиональным развитием своих сотрудников значит координировать достижение работниками соответствующих требованиям организации уровней содержания компетенций и личностных характеристик. Управление профессиональным развитием руководителей и специалистов является фактором успешного функционирования организации, так как с одной стороны, свидетельствует о ее заинтересованности в повышении качества своего персонала, а с другой стороны, обуславливает будущий успех всей деятельности организации.

Список литературы:

1. Кязимов, К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К.Г. Кязимов. — М.: МИК, 2016. — 240 с.
2. Лосоликова, А.Г. Управление организацией / А.Г. Лосоликова. — М.: 2011. -С.64
3. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискин. — М.: Омега-Л, 2013. — 263 с.

4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — Люберцы: Юрайт, 2014. — 513 с.
5. Троицкая, Н.А. Управление персоналом / Н.А. Троицкая, М.В. Шилимов. — М.: КноРус, 2013. — 624 с.

Особенности развития персонала в современных условиях

Буравчикова Анна Дмитриевна

Студентка магистратуры, 3 курс

Московский педагогический государственный университет

E-mail: Buravchikova.annad@mail.ru

В современных условиях технического прогресса и конкурентного рынка обучение персонала уже не просто средство мотивации и инструмент управления персоналом. Это необходимо для продвижения бизнеса. Все чаще руководители организаций проявляют интерес к этому вопросу и готовность вкладывать финансовые ресурсы в развитие сотрудников, обеспечение обмена между ними имеющимся опытом и получение ими новых знаний, умений и навыков.

До недавнего времени работа с персоналом заключалась исключительно в подборе рабочей силы для выполнения определенных задач. Однако в настоящее время подобный подход к формированию штата может завести в тупик. Руководство организации должно работать над постоянным повышением потенциала работников, их профессиональным и личностным развитием, поскольку человеческие ресурсы, в отличие от остальных ресурсов компании, с годами только увеличивают свою ценность.

Развитие — это процесс, предполагающий изменение материальных и духовных объектов, их усовершенствование [1, с. 192].

С точки зрения кадрового менеджмента, развитие персонала — это система организационно-экономических мероприятий, включающих:

выработку стратегии;

- прогнозирование и планирование потребности в персонале; профессиональное обучение;
- переподготовку и повышение квалификации персонала;
- планирование деловой карьеры;
- ротацию кадров;
- работу с кадровым резервом;
- организацию адаптации;
- формирование корпоративной культуры [2, с. 239].

Некоторые фирмы-гиганты содержат в своей штатной структуре специальные подразделения — отделы профессионального развития. В них работают специалисты, за плечами которых имеется большой опыт развития человеческих ресурсов. Перед руководителями ставятся цели, задачи и планы профессионального развития, от выполнения которых напрямую зависит премиальный фонд.

С позиции управления персоналом целями развития становятся:

- обеспечение подготовленным и заинтересованным в развитии компании персоналом;
- повышение потенциала работников;
- решение задач развития бизнеса;
- повышение эффективности труда;
- снижение текучести кадров;
- подготовка руководящих кадров;
- адаптация к новым технологиям [4, с. 330].

Приобретение и использование нового оборудования, внедрение современных технологий ведут к изменениям качества и количества выполняемых работ. В связи с этим возникает потребность в дополнительных знаниях, в развитии новых навыков и нестандартных подходах к работе. Подобная тенденция обязывает руководство отправлять работников на обучение и переобучение, чтобы они, ознакомившись с новыми производственными функциями, могли занимать соответствующие

должности, решать прежние задачи иным, более эффективным способом, принимать нестандартные решения и т. д. Успех работника будет означать и увеличение кадровых ресурсов компании в целом.

Рассмотрим методы обучения и основные направления профессионального развития, сразу следует отметить, что существует некое различие между понятиями «профессиональное развитие» и «профессиональное обучение». Суть его в том, что первое ориентировано на перспективу в будущем, а второе отвечает настоящим потребностям. Некоторые специалисты утверждают, что профессиональное развитие включает в себя и обучение, но в реальной жизни организаций, занимающихся и тем и другим, это неважно. Профессиональное обучение — процесс передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации, основанный на задачах и планах этой организации [3, с. 422]. Выделяют два вида обучения: обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего места.

Наблюдение за опытным коллегой или начальником, а после этого выполнение работы самостоятельно — это обучение на рабочем месте. Такие отношения продолжаются до момента закрепления у ученика базовых знаний и формирования умения их применять, когда он в состоянии выполнить практическое задание полностью самостоятельно.

К методам обучения на рабочем месте относятся [5, с. 257]:

1) Наставничество. Это недорогая методика передачи опыта и формирования навыков. В данном случае структурные руководители дают своим подчиненным продуманные задания, а затем оценивают их выполнение и формулируют итоговые рекомендации.

2) Производственный инструктаж. Он применяется как для обучения ручному труду, так и для включения в организационные процессы. Это также недорогой, непродолжительный и один из самых распространенных способов обучения работников.

3) Ротация — метод, при котором сотрудники временно переходят на другую должность или отдел для свободного изучения иной профессии, приобретения новых навыков. Ротация также помогает избавить сотрудника от рутины, мотивировать его к саморазвитию.

Таким образом, обучение на рабочем месте закрепляет связь с производственными функциями и дает возможности для повторения и закрепления вновь изученного. Однако при всей своей дешевизне и простоте обучение на рабочем месте может оказаться недопустимым при недостатке знаний, времени, ответственности или авторитета у опытных коллег.

При обучении вне рабочего места сотрудник отрывается от повседневной работы, частично или полностью отвлекается от выполнения служебных обязанностей.

К данному виду обучения относят [5, с. 262]:

1) Прослушивание лекций. Обычно это означает, что лектор излагает много материала в короткий срок, работая с большой группой слушателей одновременно;

2) Участие в деловых играх. При этом обучаемые могут выявить свои слабые и сильные стороны, оценить позиции и реакции других участников, развить навыки общения, а также разобраться в конкретных рабочих ситуациях.

К обучению вне рабочего места также относят участие в конференциях и семинарах, посещение групп по обмену опытом.

Такое обучение способствует формированию новых поведенческих и профессиональных компетенций. Оно проводится опытными специалистами с использованием современной информации, однако связано с дополнительными финансовыми затратами (расходы на проезд, питание, проживание работников; стоимость продукции, прибыли, потерянной в связи с отвлечением работника от его служебных обязанностей) и предполагает изучение только лишь теории, без моментального подкрепления на практике.

Универсального метода обучения, пожалуй, не существует, но можно составить под свой план профессионального развития программу, сочетающую несколько способов овладения материалом.

Развитие персонала требует проведения ряда мероприятий по овладению новой специальностью, переквалификации и совершенствованию рабочих (в том числе психологических) характеристик людей. Данная система включает в себя, прежде всего переподготовку кадров, то есть подготовку

специалистов с целью освоения новых знаний, умений и навыков. При этом происходит получение второй профессии или второй специальности. Переподготовка, как правило, требуется работникам среднего и старшего возраста.

В условиях устаревания профессиональных знаний, появления более современного оборудования и технологий производства важную роль играет повышение квалификации. Оно подразумевает обучение сотрудников для усовершенствования имеющихся знаний, умений и навыков, связанное с изменением требований к профессии или повышением в должности.

Планирование деловой карьеры сотрудников представляет собой управление их развитием в необходимом для компании направлении. Для этого составляется план вертикального и горизонтального продвижения каждого работника по системе должностей с момента его приема на работу до предполагаемого увольнения.

Для решения проблем профессионального развития персонала важно понимать, что однократные мероприятия не дадут особых результатов. Нужна целая система профессионального развития и карьерного роста. Выбор способов развития и обучения кадров зависит от имеющихся у компании ресурсов, длительности соответствующих мероприятий, состава потенциальных участников, квалификации преподавателей, штатной структуры самой организации, а также целей и задач, которые ставит руководство. Крупные фирмы вкладывают солидные средства в повышение профессионализма своих специалистов. С изменением экономических условий, производственных процессов и т. д. прежние товары теряют свою новизну, меняется срок их «жизни» на рынке. В любой организации постоянно нужны специалисты, понимающие современные тенденции и способные своевременно применять новшества в своей работе.

Возможность профессионального обучения высоко ценится как кандидатами при наборе на вакансию, так и опытными работниками фирмы, поскольку оно способствует интеллектуальному развитию человека, позволяет ему расширить круг общения и укрепляет его уверенность в себе.

Наличие у персонала некоего набора знаний по специальности, отлаженное на определенном этапе деятельности производство не могут обеспечить компании вечный успех и лидерство среди конкурентов. В любой организации победы обуславливаются совместными усилиями руководителей и подчиненных. Прозрачная мотивация, благоприятный климат в коллективе, желание и готовность работников посвящать себя работе, их преданность компании и лояльность к руководству — вот то, что способствует укреплению положительных отношений между работодателем и работником. Желание сотрудников, расти и развиваться в данной организации, означает улучшение качества работы, отсутствие «перебежчиков» к конкурентам, быстрый и качественный подбор специалистов на вакантные должности. Таким образом, от этого напрямую зависит общая эффективность компании.

Список литературы:

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. — М.: МФПУ Синергия, 2013. — 192 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 239 с.
3. Митрофанова, Е. А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование / Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, Е.В. Каштанова. — М.: Проспект, 2015. — 802 с.
4. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 570 с.
5. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. — М.: КноРус, 2013. — 432 с.

Обучение персонала в крупных интегрированных структурах типа холдинговой компании

Волчкова Глафира Александровна

Студентка магистратуры, 3 курс
Московский педагогический государственный университет
E-mail: glafira13193@gmail.com

Обучение персонала — залог успеха организации. Обучая сотрудников, мы можем улучшить производительность компании, так как развив у персонала профессиональные знания, умения и навыки, мы также даем возможность реализоваться в компании, применяя полученные знания в процессе внутреннего обучения.

Может возникнуть вопрос: зачем тратить время, силы и деньги на обучение персонала, если ВУЗы и так выполняет эту функцию — подготавливают квалифицированных специалистов?

Знания, полученные человеком даже в узконаправленном учебном заведении, чаще всего являются только теоретическими, и не имеют опыта практического применения. Так же, если компания занимается предоставлением специфических услуг, требующих углубленного изучения темы, то возможно, не были получены и теоретические знания. Если организация думает о своем благополучии и процветании, она готова вкладывать деньги в обучение и в управление развитием персонала.

Разберем понятия «обучение» и «холдинг», чтобы более детально рассмотреть вопрос обучения персонала в холдинговой структуре.

Обучение, в широком смысле слова — целенаправленный процесс формирования и развития у людей знаний, навыков и умений с учетом требований современной жизни и деятельности.

Обучение персонала — целенаправленный, систематический процесс, в результате которого сотрудники овладевают новыми знаниями, умениями и навыками под руководством внутренних или внешних преподавателей, экспертов, тренеров. Понятие обучения персонала, прежде всего, связано с общими краткосрочными и долгосрочными стратегическими целями и задачами, стоящими перед компанией, ее отдельными подразделениями. В соответствии с ними определяется потребность в обучении и развитии профессиональных компетенций персонала компании, разрабатываются программы обучения, выбираются его формы и методы. [4]

Система управления обучением персонала является неотъемлемой частью политики управления персоналом компании. Недостаточное внимание к нему или неправильная его организация может породить множество проблем, которые, в конечном счете, ухудшают качество предоставляемых услуг, вследствие чего снижается и рыночная состоятельность организации.

Холдинг — это структура коммерческих организаций, включающая в себя управляющую компанию и сеть дочерних компаний, которые она контролирует. Управляющая компания владеет контрольным пакетом акций, а дочерние распределяют между собой оставшиеся акции.

Холдинг предполагает особую систему управления, не свойственную «монолитным» компаниям. Холдинговая система управления предполагает самостоятельность дочерних компаний при сохранении руководящей роли управляющей компании. Управляющая компания ставит цели, задачи в долгосрочной и краткосрочной перспективах, прорабатывает четкий и подробный бизнес-план, на его основании принимается решение о финансировании и дальнейшем развитии каждой бизнес-единицы (Business unit). Управляющая компания контролирует показатели работы филиалов и может вносить коррективы в их работу. [5]

На основании данного определения, мы можем сделать вывод: холдинг представляет собой

управляющую и дочерние компании, объединенные общими целями и задачами, утвержденными управляющей компанией. Общей для всего холдинга также является и система обучения персонала.

Холдинговые компании уделяют пристальное внимание обучению с целью накопления знаний и профессиональных компетенций, используя эти знания для формирования целей, ценностей, принятия решений, повышения производительности и качественного выполнения работы. Регулярное повышение квалификации сотрудников способствует повышению эффективности производства, росту конкурентоспособности, а так же повышению репутационного капитала на внутреннем и внешнем рынках. [2]

Опыт восточных холдингов, где предпочитают «вырастить» своего работника, показывает, что такая стратегия дает желаемый результат. Чем дольше сотрудник работает на одном предприятии, тем ценнее он считается для руководителя и компании. Сегодня к пониманию важности постоянного обучения сотрудников приходят и в России.

Повышение уровня знаний, отработка механизма действий в нестандартных ситуациях, тренировка командной работы, обучение новым технологиям, в конечном итоге приносят только плюсы и работодателю, и сотрудникам. Руководить хорошо подготовленным компанией коллективом проще, работник же повышает свою конкурентоспособность как внутри самой организации, так и в целом на рынке труда.

Преимущества для работодателя:

- высокопрофессиональные кадры, способные решать самые сложные задачи;
- снижение текучести кадров;
- формирование кадрового резерва;
- снижение затрат на подбор персонала;
- сотрудники знают и понимают цели компании;
- повышение мотивированности сотрудников.

Положительные моменты для сотрудника:

- приобретение новых профессиональных знаний и навыков;
- возможность применить полученные знания на рабочем месте;
- повышение зарплаты;
- должностное повышение;
- уверенность в компании и своем будущем;
- рост уважения и признательности среди коллег и руководства;
- повышение мотивации труда.

Основными целями обучения персонала являются :

- подготовка персонала к выполнению новых производственных задач;
- систематическое обновление знаний сотрудников;
- повышение профессиональной культуры персонала;
- реализация модели непрерывного обучения;
- повышение профессионального рейтинга сотрудников в Компании.

Перейдем к основным видам обучения персонала:

1. Подготовка персонала
2. Переподготовка персонала

3. Повышение квалификации персонала

Подготовка персонала: цель подготовки сотрудников — получение необходимых знаний и навыков для выполнения определенных задач.

Переподготовка персонала, из самого названия этого вида обучения становится ясно, что переподготовка — это получение знаний работниками в связи со сменой профессии, либо изменениями требований к ней. Это дает возможность сотрудникам переходить из одного департамента в другой, меняя свои функции и зону ответственности.

Повышение квалификации — этот вид предполагает получение работниками дополнительных знаний в связи с изменением квалификационных требований к той или иной должности, специальности, обучение новым программам и т.д. Такое обучение поможет сотруднику без потерь адаптироваться к новым условиям и продолжать выполнять свои обязанности на должном уровне. Порой повышение квалификации — это единственный способ сохранить за собой свое рабочее место.[1]

Выделяют также 6 основных методов обучения персонала на рабочем месте:

1. Копирование

Самый простой способ. Новый работник наблюдает за действиями более опытного сотрудника, повторяет все его движения, как бы считывая их.

2. Производственный инструктаж

Производственный инструктаж — представляет собой разъяснение и демонстрацию обобщенных сведений о предстоящем функционале, позволяющие облегчить вхождение в новую должность и смягчить адаптацию к новым рабочим условиям.

3. Наставничество

Один из методов, который «перекочевал» из СССР в современную Россию. Наставничество — заключается в том, что к более опытному сотруднику прикрепляется молодой коллега. Также в его обязанности входит отслеживание процесса усваивания полученных знаний, формирования нужных навыков и в целом желания работать. По завершении обучения молодой специалист сдает аттестацию и может быть допущен к выполнению трудовых функций.

Отличительными особенностями наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации и иллюстрирует весь трудовой процесс. То есть такое обучение содержит минимум теории, акцентируя внимание ученика на практической стороне деятельности.

4. Ротация

Ротация — временное перемещение работника на другое рабочее место с целью получения новых навыков, знаний, опыта.

Преимущества ротации:

- повышает мотивацию;
- помогает преодолеть стресс от монотонности труда;
- расширяет круг общения
- позволяет оценить эффективность сотрудника.

Такой метод хорош для возможности взаимозамещения сотрудников в холдинге.

5. Делегирование

Делегирование — передача части функций по определенной проблеме. При правильном походе делегируют как обязанности, так и права.

6. Метод усложняющихся заданий

При таком методе обучающемуся раз от раза даются все более сложные и объемные задания.

Для развития профессиональной компетенции в Холдингах также предоставляется возможность посещения специализированных курсов, лекций, семинаров, организуются тренинги с возможностью привлечения внешних провайдеров, стажировки в других отделах, в управляющей и дочерних компаниях, а также филиалах за рубежом.

В программу годового плана необходимо включать обучение, подготовку кадров и переподготовку персонала в соответствии с требованиями законодательных актов РФ и стандартами компании.

Большое внимание уделяется повышению квалификации и освоению смежных профессий сотрудниками холдинга. Мероприятия по повышению квалификации проводятся как в государственных и частных образовательных учреждениях, так и внутри предприятия с привлечением преподавателей специализированных обучающих организаций. [3]

Особое внимание уделяется подготовке молодых специалистов. Часто совместно с рядом ВУЗов ведется целенаправленная подготовка студентов по специальностям, востребованным в холдинге.

Проводится обучение руководителей и специалистов при освоении новой продукции, внедрении программных средств и нормативных документов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Галузо, Е. А. Проблема конкурентоспособности персонала в рамках эффективной системы обучения персонала / Е. А. Галузо // Управление персоналом. — 2009. — № 24. — С. 97.
2. Долятовский, В. А. Исследование систем управления : учебно-практическое пособие / В. А. Долятовский, В. Н. Долятовская. — М. ; Ростов н/Д. : МарТ, 2008. — 256 с.
3. Осипенко, О. В. Российские холдинги. Экспертные проблемы формирования и обеспечения развития / О. В. Осипенко. — М.: Статут, 2013. — 368 с.
4. Александр Макаров [Электронный ресурс]: Менеджмент в ресторанном и гостиничном бизнесе — Электрон. текстовые дан. 2015 — Режим доступа: <http://studopedya.ru/2-47184.html>

Особенности управления персоналом в компаниях холдингового типа

Волčkова Глафира Александровна

Студентка магистратуры, 3 курс
Московский педагогический государственный университет
E-mail: glafira13193@gmail.com

Характерная для последних лет тенденция развития крупного городского бизнеса в регионах привела к созданию многоуровневых сетевых компаний на всей территории России. Еще несколько лет назад одной из самых развитых компаний в регионах можно было считать американскую корпорацию «Макдональдс», то сейчас мы можем наблюдать проникновение в регионы других крупных сетевых игроков. Почти в каждом городе и регионе России можно встретить вывески таких известных магазинов бытовой техники как «Эльдорадо», «М.Видео», «Евросеть» или «Связной». В любой точке страны автомобилист видит привычные сети автозаправок: «Татнефть», «Лукойл», «Газпромнефть». Активно расширяются продуктовые сети: «Магнит» (АО «Тандер»), «Дикси», «Лента».

Расширяются сбытовые сети, идет поглощение и слияние компаний. Для своей экспансии в регионы крупные игроки используют разные организационные формы: франчайзинг, дилерство, открытие филиалов и обособленных подразделений. [6]

Растут и множатся «зонтичные бренды», множество товаров продается под одной торговой маркой. Это очень интересный и действенный способ выведения нового товара на рынок, и его дальнейшая поддержка. До сих пор не утихают споры о полезности «зонтиков». Некоторые маркетологи утверждают, что если под одним логотипом собрано слишком много товаров разного предназначения, то это приводит к размыванию самого бренда. То есть люди могут перестать доверять торговой марке. И вправду, если

Соса-Сола начнёт выпускать текстильную продукцию, то многие покупатели воспримут это с непониманием и, возможно, с негативом. Также есть риск потери доверия ко всему бренду, если один из продуктов «зонтиков» не будет отвечать требованиям, представлениям потребителей.

«Зонтичным» способ пользуются многие международные компании, например: итальянская компания Ferrero, она выпускает детскую линейку сладостей под названием Kinder. А уже эта линейка дробится дальше. Получается своеобразная матрёшка: Ferrero: Kinder: Surprise, Chocolate, Pinguì. [7]

Зачастую холдинговые структуры объединяют в своем составе весьма разнородные компании, отличающиеся по видам и направлениям бизнеса. Растут и множатся управленческие команды, создаются нужные и ненужные бюрократические структуры. Особое место среди нужных в холдинговых структурах занимают структуры управления персоналом.

Холдинг — это структура коммерческих организаций, включающая в себя управляющую компанию и сеть дочерних компаний, которые она контролирует. Управляющая компания владеет контрольным пакетом акций, а дочерние распределяют между собой оставшиеся акции.

Холдинг предполагает особую систему управления, не свойственную «монолитным» компаниям. Холдинговая система управления предполагает самостоятельность дочерних компаний при сохранении руководящей роли управляющей компании. Управляющая компания ставит цели, задачи в долгосрочной и краткосрочной перспективах, прорабатывает четкий и подробный бизнес-план, на его основании принимается решение о финансировании и дальнейшем развитии каждой бизнес-единицы (Business unit). Управляющая компания контролирует показатели работы филиалов и может вносить коррективы в их работу. [5]

Таким образом, материнская компания разрабатывает и принимает общую стратегию, стратегию

развития отдельных направлений и дочерних компаний, создание и план реализации корпоративной культуры, занимает ведущую роль в системе внутренних коммуникаций. В свою очередь, руководство дочерних структур участвует в детальной разработке стратегии своих предприятий, отвечает за ее реализацию и достижение ими поставленных целей и задач перед управляющей компанией.

Такая система управления выдвигает особые задачи и функции в области управления персоналом. Система управления персоналом становится многоступенчатой: служба персонала на уровне управляющей компании холдинга, а также департаменты по управлению персоналом в каждой из структурных подразделений. Они имеют разные задачи и полномочия: у холдинговой службы персонала в основном методическая роль, разработка стратегии по управлению персоналом, у филиальной службы персонала — исполнительские задачи.

Основными функциями департамента по персоналу холдинга являются:

- Подбор ТОП-менеджеров, кадровый резерв, ротации
- Контроль кадровых показателей предприятий
- Обеспечение единого информационного поля (через систему внутреннего PR)
- Проведение аттестаций ключевого персонала
- Разработка социальных программ
- Обеспечение действия общей корпоративной культуры, чувства принадлежности
- Разработка программ адаптации, организация системы обучения и повышения квалификации персонала
- HR-брендинг
- Разработка C&V политики
- Организация поощрения работников [1]

Рассмотрим подробнее особенности управления персоналом в холдинге (разделение ответственности между управляющей компанией и дочерними предприятиями):

Самым главным является определение целей, для которых создается управляющая компания. К сожалению, многие холдинговые структуры создаются без четкого понимания целей управляющей компании, результат — управляющая компания становится лишним звеном, практически «тормозящим» работу дочерних компаний множеством указаний, или бюрократической отчетностью, имеющей лишь формально предоставленные предприятиями и имеющей не много общего с реально существующими делами.

Рассмотрим три основные цели, которые может иметь управляющая компания (в реальности возможны их сочетания):

1. Инвестиционная цель — в этом случае управляемые предприятия рассматриваются как активы определенной стоимости и управляющая компания управляет возвратом на вложенные инвестиции в свои предприятия, для чего использует средства предприятий, перераспределяет, привлекает дополнительное финансирование, анализирует финансовую отдачу от предприятий, приобретает, продает и/или закрывает предприятия в зависимости от эффективности. В этом случае — управляющая компания минимальна по численности и представленным в ней функциональным подразделениям, ограничиваясь планово-экономическим и финансово-инвестиционным блоками.

Централизация HR-управления в данном случае также минимальна может быть представлена только на уровне общих экономических показателей эффективности труда в разных бизнес-единицах, контроле динамики и планировании общих затрат на персонал. HR департамент управляющей компании не контролирует технологии управления персоналом в дочерних компаниях, не определяет на что должны быть потрачены средства, выделяемые на HR управление. [2]

2. Контрольная цель — в этом случае управляемые предприятия — это объект контроля управляющей компании, главная задача в таком случае — убедиться в том, что управляемое

предприятие работает в соответствии с планом и имеет максимально возможную эффективность. Для чего управляющая компания мониторит систему показателей эффективности работы предприятий, в случае отклонений от заданных значений — принимает соответствующие меры по улучшению показателей.

Структура управляющей компанией в случае наличия контрольной цели достаточно развита, большинство основных функций дочерних компаний закреплено в ответственности отдельных функциональных директоров, например, директора по персоналу дочерних компаний и, соответственно, директор по персоналу управляющей компании, производственные службы предприятий и соответственно директор по производству дочерней компании и т.д.

В этой форме управляющей компании HR-департамент разрабатывает систему показателей эффективности управления HR-ресурсом в отчетном периоде, как в общих цифрах, так и в разрезе отдельных HR-технологий (эффективность найма, обучения, систем оплаты труда и т.п.), утверждает кандидатуры руководителей кадровых служб предприятий. Вмешательство в уровень технологий происходит только при падении эффективности работы технологии ниже установленных границ. Центральный HR также занимается повышением квалификации, обучением менеджеров по персоналу управляемых предприятий, используя при этом как внутренние ресурсы, так и внешних партнеров. [3]

3. Унификация и стандартизация технологий работы управляемых предприятий (полностью, включая производственный процесс, или только в части отдельных функций, например, финансы, персонал, продажи и т.п.). Основная функция управляющей компании в этом случае — это не только контроль, как описано в предыдущей цели, а разработка единых технологий работы (самостоятельно или с привлечением специалистов управляемых предприятий), а затем внедрение единых стандартов работы предприятий и дальнейший контроль их исполнения. В данной ситуации управляющей компании должна очень точно найти баланс между унификацией в рамках холдинга и учесть уникальность отдельного предприятия.

Готовых решений нет, для каждого холдинга свой индивидуальный подход. Очень важно создавать базу накопленного опыта работы всех предприятий, опыт отдельных предприятий поможет оптимизировать существующие единые стандарты, повысить эффективность работы холдинга в целом. Структура управляющей компании повторяет структуру функций, подлежащих стандартизации и унификации на предприятиях. [4]

В этой форме управляющей компании HR-департамент наиболее глубоко внедряется в построение системы управления персоналом в дочерних компаниях, формирует общие унифицированные технологии работы для всех подразделений, утверждает технологии, специфичные для отдельных предприятий холдинга, ведет мониторинг показателей не только за определенный отчетный период, но и в режиме он-лайн. Обучение строится не только за счет повышения квалификации, но и за счет обучения единым стандартным технологиям работы в области управления персоналом.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что правильная организация управления персоналом в холдинге:

- позволяет создать результативную систему управления всеми подразделениями, добиться оперативности и единства коммуникаций;
- обеспечивает единую корпоративную культуру и сохранение принципов единоначалия;
- облегчает работу по поиску персонала для каждого подразделения благодаря хорошему пониманию деятельности каждого бизнес-подразделения;
- повышает лояльность топ-менеджеров дочерних компаний;
- гарантирует повышение результативности работы всего холдинга.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Порядок организации управления персоналом в «Холдинге «РЖД» от 18.07.2007 N 916, ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ» <https://jd-doc.ru/2007/iyul-2007/9801-poryadok-oao-rzhd-ot-18-07-2007-n-916>
2. Авдиенко, Константин Аудит консолидированной отчетности холдинга / Константин Авдиенко. — М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. — 736 с.
3. Головин, Ю. В. Российские холдинги. Историко-экономический аспект / Ю.В. Головин, В.Д. Никифорова, Д.Д. Валахов. — М.: Нестор-История, 2014. — 296 с.
4. Осипенко, О. В. Реструктуризация региональных холдингов / О.В. Осипенко. — М.: Городец, 2014. — 192 с.
5. Осипенко, О. В. Российские холдинги. Экспертные проблемы формирования и обеспечения развития / О.В. Осипенко. — М.: Статут, 2013. — 368 с.
6. Бахарев А.Р. Взаимодействие служб персонала холдинга и филиалов /А.Р. Бахарев/Справочник по управлению персоналом/ — 2005 — № 8 С. 63
7. Александр Олюнин [Электронный ресурс]: Зонтичные бренды — Электрон. текстовые дан. 2013 — Режим доступа: <http://infooids.ru/зонтичные-бренды/>

Гражданское общество: понятие, признаки

Каримова Дилфуза Абдукаюмовна

старший преподаватель кафедры гуманитарной –
экономических наук, регионального центра
повышения квалификации и переподготовки работников
народного образования
при Навоинском государственном университете

Мухаммадиева Лазиза Низомовна

преподаватель кафедры гуманитарной –
экономических наук, регионального центра
повышения квалификации и переподготовки работников
народного образования
при Навоинском государственном университете

В недавнем прошлом привычным для нашей науки и политической практики был классовый подход к демократии, к государству. В настоящее время преобладает взгляд на эти проблемы с точки зрения общечеловеческих идеалов и ценностей. В общественном сознании все больше утверждается мысль о том, что основанное на демократических принципах гражданское общество может стать эффективным орудием урегулирования конфликтов, возникающих в обществе, утверждения в нем законности и правопорядка, средством защиты интересов и потребностей людей, их прав и свобод. Кроме того, сегодня меняется соотношение общества и государства, личности и государства. Все более осознается служебная роль государства по отношению к человеку. Основанное на праве государство из простого инструмента власти-насилия превращается в правовое государство, которое оправдано тем, что оно создает право. В настоящее время теория правового государства, пожалуй, является единственно возможным его оправданием. Таким образом, гражданское общество является необходимым условием для обеспечения уважения всех прав человека и основных свобод. В виду этого их изучение представляется весьма актуальным.

Понятие гражданское общество появилось в XVII веке, сначала в трудах Т. Гоббса, Дж. Локка. Затем оно получило свое развитие в XVIII веке в работах Ж.-Ж. Руссо, Ш.-Л. Монтескье, Д. Вико и других ученых. Они отождествляют с гражданским обществом не всякое государство, а лишь такое, которое вследствие того, что оно основано на общественном договоре, выражает интересы граждан. Вместе с тем, они отмечали, что в действительности дело обстоит далеко не так, что реальное государство чаще всего подавляет гражданское общество. Итак, понятие гражданского общества уже тогда включало в себя такие важные элементы, как договор, учет и реализация интересов граждан. Более подробное изложение взглядов на гражданское общество встречается у Г. Гегеля. Указывая на историческую обусловленность возникновения гражданского общества, которое, как он отмечал, создано лишь в «современном мире», Г. Гегель писал об особой важности «принципа субъективной (т.е. личной) свободы», который сочетается с "системой всесторонней зависимости членов общества друг от друга». В качестве основополагающих принципов, на которых функционирует общество, Гегель называет личную свободу, частную собственность, «публичность», «всеобщую осведомленность», свободно формирующееся общественное мнение, справедливые и строго соблюдаемые законы.

Государство и гражданское общество по Гегелю это не столько теснейшим образом связанные между собой части единого целого, сколько две стороны одной медали, причем лицевой стороной для него является скорее государство. Особый подход к проблеме гражданского общества прослеживается в марксизме. По мысли К. Маркса, социальные структуры гражданского общества представляют собой формы, в которых возникло буржуазное общество. Причем само гражданское общество имеет преходящий характер, поскольку оно порождает пролетариат-могильщика

буржуазного общества, породившего гражданское общество. Уделяя главное внимание проблеме влияния экономики на политику, Маркс упростил крайне сложную структуру гегелевской модели гражданского общества. Для него гражданское общество составляет форму, в которой осуществляется экономическое развитие.

В современной научной литературе существует довольно большой разброс мнений по данной проблематике. Дискуссионным остается вопрос о происхождении, исторических судьбах, сущностных чертах гражданского общества, его взаимоотношениях с государством. Часть исследователей считает, что сама идея гражданского общества как независимого от государства образования верна лишь на ранней стадии развития либерального капитализма. В подтверждение этого тезиса приводится довод, что в современных условиях границы между гражданским обществом и государством практически стерлись, что государство, по сути дела вмешивается в решение всех фундаментальных экономических и социальных проблем. Гражданское общество — система негосударственных организаций, объединений, учреждений, институтов, политических партий, профессиональных и иных союзов, других неправительственных структур, взаимодействующих с официальной властью на равноправной основе. В идеале государство должно находиться под контролем гражданского общества, служить ему, а не наоборот.

Сущность гражданского общества состоит в том, что оно объединяет и выражает, прежде всего, интересы граждан, их чаяния, свободу, запросы, потребности, а не волю правящих элит, власти, государства. Последнее (государство) призвано выступать лишь слугой общества, его доверенным представителем. Государство для общества, а не общество для государства. В то же время антагонизма между ними не должно быть. Можно указать ряд наиболее общих идей и принципов, лежащих в основе любого гражданского общества, независимо от специфики той или иной страны. К ним относятся:

- 1) экономическая свобода, многообразие форм собственности, рыночные отношения;
- 2) безусловное признание и защита естественных прав человека и гражданина;
- 3) легитимность и демократический характер власти;
- 4) равенство всех перед законом и правосудием, надежная юридическая защищенность личности;
- 5) правовое государство, основанное на принципе разделения и взаимодействия властей;
- 6) политический и идеологический плюрализм, наличие легальной оппозиции, многопартийности;
- 7) свобода мнений, слова и печати, независимость средств массовой информации;
- 8) невмешательство государства в частную жизнь граждан, их взаимные обязанности и ответственность;
- 9) классовый мир, партнерство и национальное согласие;
- 10) эффективная социальная политика, обеспечивающая достойный уровень жизни людей.

Гражданское общество — не государственно-политическая, а главным образом экономическая и личная, частная сфера жизнедеятельности людей, реально складывающиеся отношения между ними. Это свободное демократическое правовое цивилизованное общество, где нет места режиму личной власти, волюнтаристским методам правления, классовой ненависти, тоталитаризму, насилию над людьми, где уважаются закон и мораль, принципы гуманизма и справедливости. Это рыночное многоукладное конкурентное общество со смешанной экономикой, общество инициативного предпринимательства, разумного баланса интересов различных социальных слоев. Роль государства заключается в первую очередь в том, чтобы охранять правопорядок, бороться с преступностью, создавать необходимые условия для беспрепятственной деятельности индивидуальных и коллективных собственников, реализации ими своих прав и свобод, активности и предприимчивости.

Государство должно выполнять в основном функции «по ведению общих дел» (К. Маркс). Его задача — не мешать нормальному течению экономической жизни.

Гражданское общество начинается с гражданина и его свободы. Само звание «гражданин» в свое время звучало как синоним независимости, равноправия, достоинства и самоуважения личности. Оно противопоставлялось всевозможным сословным чинам, привилегиям, кастовым различиям, воспринималось как вызов угнетенному положению людей, неравенству и ограничению в правах. Статус «подданных», крепостных был унижительным или, по крайней мере, ущемленным, не говоря уже о положении рабов.

Гражданское общество — открытое, демократическое, антитоталитарное, саморазвивающееся общество, в котором центральное место занимает человек, гражданин, личность.

Составными элементами гражданского общества являются: 1) личность; 2) семья; 3) школа; 4) церковь; 5) собственность и предпринимательство; 6) социальные группы, слои, классы; 7) частная жизнь граждан и ее гарантии; 8) институты демократии; 9) общественные объединения, политические партии и движения; 10) независимое правосудие; 11) система воспитания и образования; 12) свободные средства массовой информации; 13) негосударственные социально-экономические отношения и др. Признавая гражданское общество общечеловеческой ценностью, вполне естественно предполагать, что оно обладает и общими для всего человечества характерными признаками.

В то же время, гигантское разнообразие конкретных условий складывания, функционирования и развития гражданского общества и его взаимоотношений с политической властью неизбежно приводит к выводу о специфических особенностях гражданского общества как в зависимости от отдельных этапов истории каждой конкретной страны, так и в зависимости от стадии ее общественного развития, от имеющихся в обществе традиций, обычаев, от преобладающих в истории страны форм политической власти, типа государственного устройства и т.д.

Список использованных источников

1. Марченко М. Н. Проблемы теории государства и права — М, 2005
2. Проблемы общей теории права и государства/под ред. В. С. Нерсисянца. — М, 2000
3. Человек и общество: Учеб. пособие / под ред. Л.Н. Боголюбова, А.Ю Лазебниковой. 7-е изд. — М.: Просвещение, 2001.

Исследование возможностей оптимизации проектных показателей организационно-технологической надежности возведения объектов транспортной инфраструктуры

Губин Никита Олегович

студент кафедры организации строительства
ФГБОУ высшего образования
"Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет"

Аннотация: В статье рассмотрены основные особенности формирования конструктивных и организационно-технологических конструктивных решений объектов транспортного строительства. Рассматривается возможность учета особенностей конструктивных решений, воздействий случайных факторов и местных условий на формирование организационно-технологической последовательности строительства.

Ключевые слова: транспортная инфраструктура, показатели качества, объекты транспортного строительства, организационно-технологическая надежность, оптимизация проектных решений

Характеристика основных видов объектов транспортной инфраструктуры

Объективная неравномерность состояния (или планирования развития) различных территориальных образований страны (регионов, городов, мегаполисов) определяет наличие различных уровней состояния и потенциалов экономического развития, применительно к которым осуществляется дифференцированный подход по разработке и осуществлению соответствующих мероприятий, ориентированных на поддержание и развитие определенных видов транспорта, а, значит, и соответствующей объектов транспортной инфраструктуры [1,2].

На Рисунке 1 приведена классификация объектов транспортной структуры (применительно к каждому из видов транспорта), составленная в соответствии с положениями Федерального закона [3].

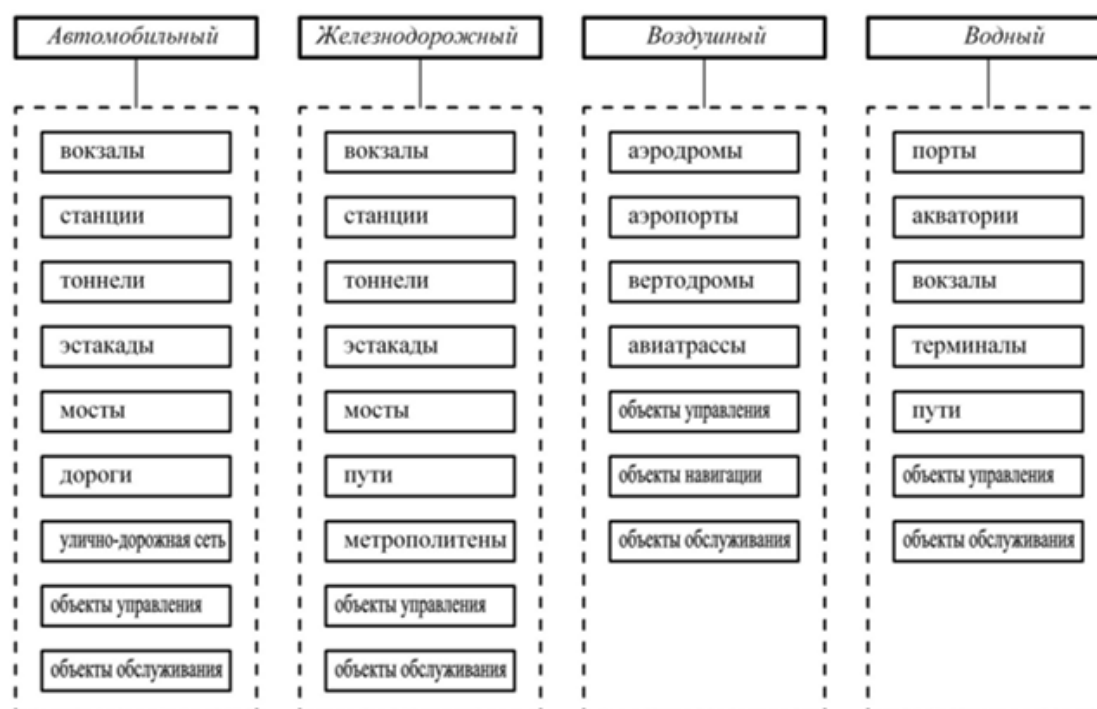


Рисунок 1 — Структурная схема объектов транспортной инфраструктуры

Особенности формирования организационно-технологических решений при возведении объектов транспортного строительства

Значительная продолжительность производственного цикла (этапа строительства), высокая стоимость конечного продукта строительства, материалоемкость строительства, определяющая необходимость применения различных видов и грузоподъемности транспортных машин, зависимость от местных природно-климатических, инженерно-геологических условий — определяют необходимость формирования адекватных организационно-технологических решений [4,5].

На Рисунке 2 представлены основные виды и методы организации производства простых и комплексных строительных работ и процессов при возведении объектов транспортной инфраструктуры.

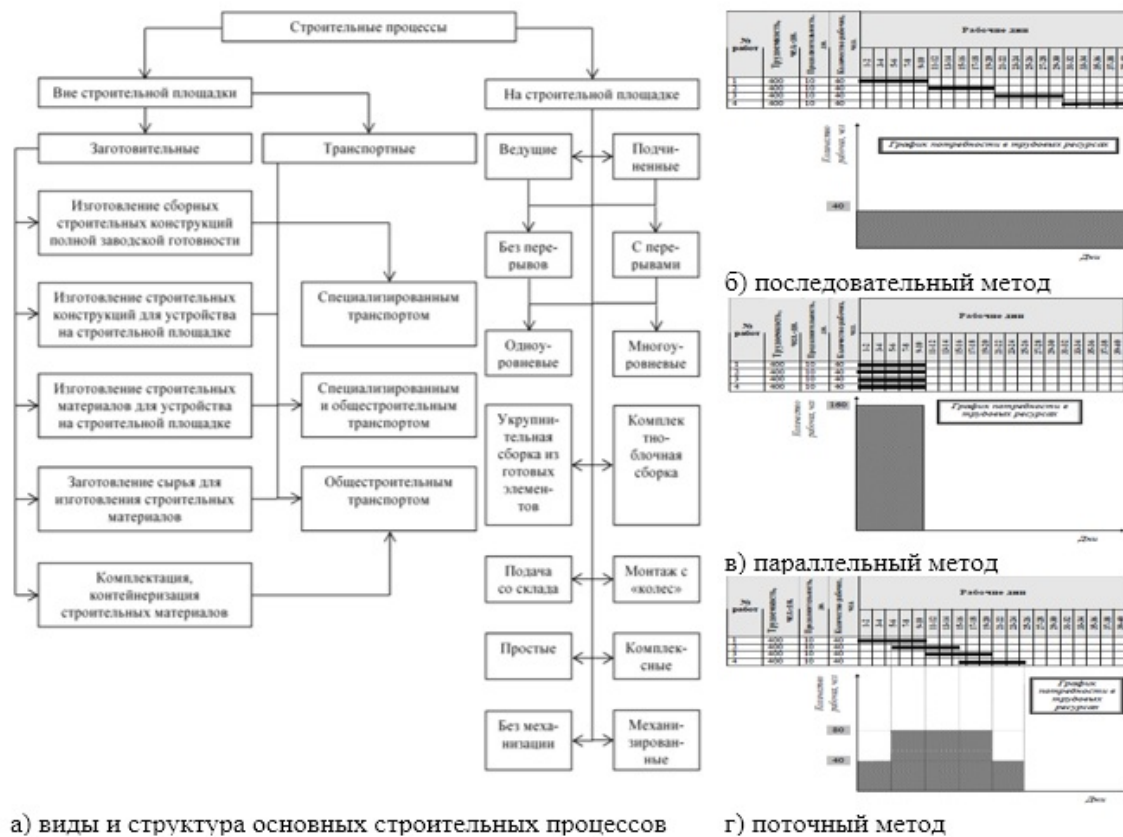


Рисунок 2 — Виды строительных процессов и методы организации строительного производства

Организационно—технологическая модель принятой последовательности возведения объекта транспортной инфраструктуры представляет собой составную часть информационной модели реального сооружения и является его условным образом на этапе строительства [5,6].

Показатели организационно-технологической надежности строительного производства

Случайный характер строительного производства обозначает наличие неопределенности в назначении (проектировании, расчете) показателей качества и надёжности строительного производства — продолжительности строительства, а также вероятности своевременной реализации организационно—технологических решений.

Повышение (или обеспечение) установленного уровня организационно—технологической надежности строительного производства реализуется при помощи системного подхода с привлечением методов и критериев теории надежности [7].

Оценка вероятности своевременного завершения строительства (как показателя организационно-технологической надежности) может быть реализована для любой (проектной или оптимизированной) из организационно-технологических моделей возведения объекта транспортного

Литература

1. Троицкая Н.А., Чубуков А.Б. Единая транспортная система. — М.: Academia. 2014. — 240 с.
2. Солодкий А.И., Горев А.Э., Бондарева Э.Д. Транспортная инфраструктура. — М.: Юрайт. 2016. — 290 с.
3. Федеральный закон от 09.02.07 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» (в редакции, актуальной с 21 декабря 2016 г.).
4. Саламахин П.М., Маковский Л.Б., Попов В.И. Инженерные сооружения в транспортном строительстве. — М.: Академия. 2007. — 618 с.
5. Скворцов А.В., Сарычев Д.С. Жизненный цикл проектов автомобильных дорог в контексте информационного моделирования // САПР и ГИС автомобильных дорог. 2015. № 1(4). С. 4–14.
6. Лузганов Н. А. Организационно-технологическое проектирование возведения или строительного переустройства объекта с использованием его виртуальной модели: диссертация кандидата технических наук: 05.23.08 / Лузганов Николай Алексеевич — М.: 2006. — 120 с.
7. Гусаков А.А., Гинзбург А.В. Организационно—технологическая надёжность строительства. — М.: Аргус. 1994. — 472 с.

Особенности применения информационной модели объекта транспортной инфраструктуры для управления показателем строительного производства

Губин Никита Олегович

студент

ФГБОУ высшего образования

"Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет"

Федеральное государственное бюджетное

Образовательное учреждение высшего образования

"Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет"

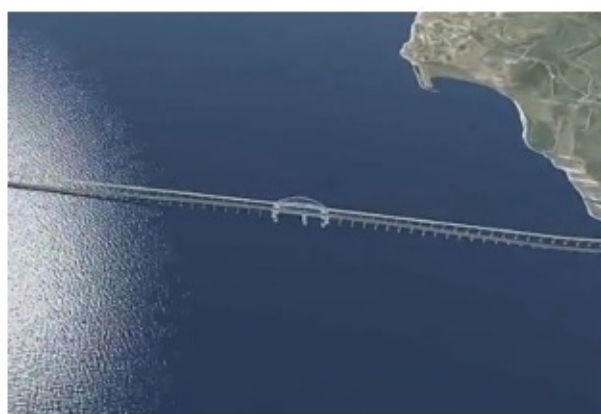
Аннотация: В статье рассмотрены вопросы, связанные с особенностями применения технологии информационного моделирования для управления показателями строительного производства при возведении объектов транспортной инфраструктуры.

К настоящему времени особенности применения информационных технологий не только показали свою состоятельность (на теоретическом уровне и на практических примерах), но и стали предметом обсуждения, именно в качестве инновационного метода для эволюционного развития строительной отрасли.

Ключевые слова: транспортная инфраструктура, информационные технологии, объекты транспортного строительства, организационно-технологическая надежность, управление строительным производством

Начиная с самого первого этапа жизненного цикла объекта транспортной инфраструктуры, формируется его виртуальная или информационная модель (или информационная модель данных, *Building Information Modeling, BIM*) [1,2].

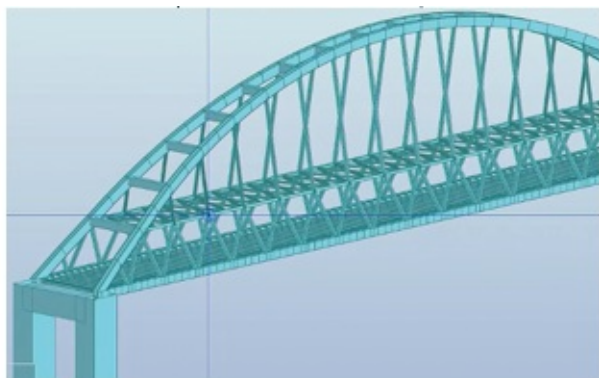
На Рисунке 1 представлены некоторые результаты применения BIM—технологий, ориентированных на формирование решения, характерных для основных этапов жизненного цикла объекта транспортного строительства.



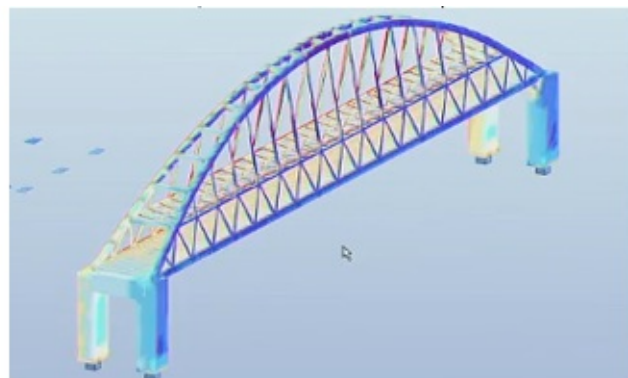
а) исходная модель местности
(этап: «изыскания»)



б) эскиз (концепция) моста
(этап: «изыскания»)



в) трехмерная (твердотельная) модель моста
(этап: «проектирование»)



г) напряженно-деформированное состояние
(этап: «проектирование»)



д) формирование расчётной
продолжительности строительства
(этап: «строительство»)



е) общий вид построенного (модели
возведения) моста
(этап: «эксплуатация»)

Рисунок 1 — Характеристика BIM-технологий основных этапов жизненного цикла моста

Формат и состав рассматриваемой виртуальной модели ориентирован на разработку, накопление и модификацию данных, необходимых для специалистов, работающих с объектом на определенном этапе его жизненного цикла, но, прежде всего, на этапе «проектирование». Именно на данном этапе устанавливаются такие конструктивные и организационно-технологические решения, которые позволяют получить необходимые показатели эксплуатационной надежности и эффективности объекта строительства [3].

Очевидным достоинством технологии информационной модели строительного объекта (BIM) является возможность оценки (моделирования) возможных значений (показателей) качества конструктивных решений в виртуальном режиме. Такой подход позволяет уже на данном этапе (этапе «проектирование») избежать различного рода ошибок и нестыковок, связанных с взаимодействием конструктивных элементов различного функционального назначения [4,5].

Данное обстоятельство имеет ключевое значение для управления показателями строительного производства — сложной многофункциональной, многокомпонентной и многопараметрической системы, ориентированной на производство строительной продукции установленного качества [6].

На Рисунке 2 представлен характер структурного взаимодействия между основными элементами современной системы строительного производства.

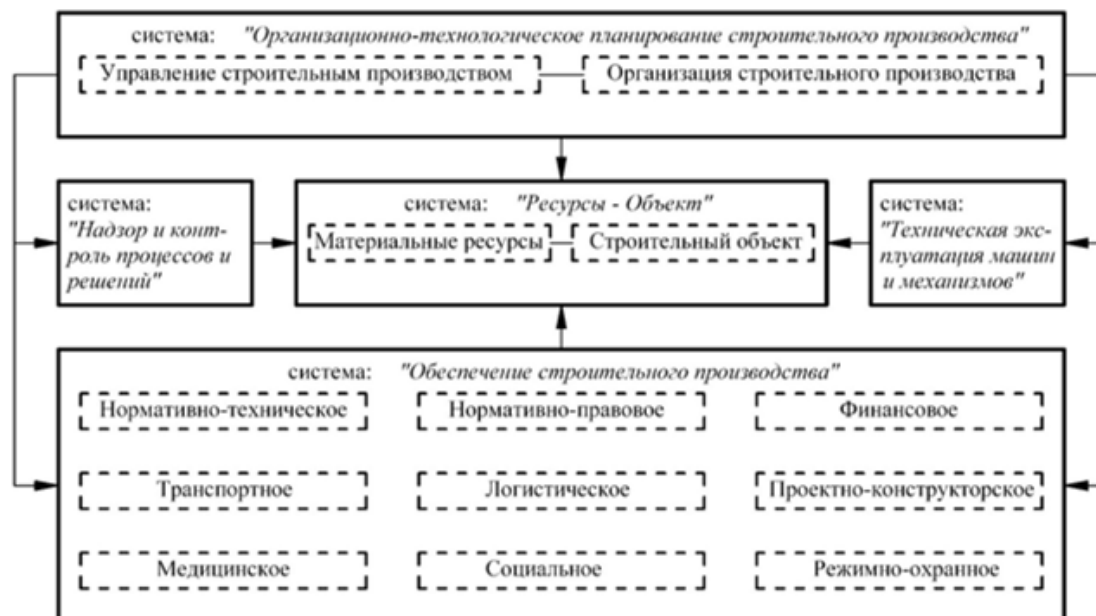


Рисунок 2 — Структура современной системы строительного производства

Одной из особенностей строительного производства является случайный или вероятностный характер его функционирования. В процессе возведения транспортных объектов на установленную организационно—технологическую последовательность строительных процессов происходит воздействие многообразных видов случайных факторов. Случайный характер строительного производства обозначает наличие неопределенности в назначении (проектировании, расчете) показателей качества и надёжности строительного производства — *продолжительности* строительства, а также *вероятности* своевременной реализации организационно—технологических решений.

В рамках технологии информационной модели строительного объекта (BIM) появляется возможность оценки (моделирования) возможных значений (показателей) организационно-технологической надёжности строительства.

Одним из способов формирования аналитической модели строительства (ориентированной на получение показателей организационно-технологической надёжности) является применение топологии информационной модели строительства (в формате календарного или сетевого графика), в котором временные оценки строительных работ задаются случайными величинами [7].

Применение концепции PERT (Program Evaluation and Review Technique, «Технология программного анализа и оценки решений», ПЕРТ) для анализа организационно—технологической надёжности строительного производства позволяет получить следующую информацию [8]:

— количественное значение ожидаемого времени выполнения каждой конкретной строительной работы, включенной в соответствующую организационно-технологическую модель (календарный или сетевой график);

— количественное значение ожидаемого времени наступления завершающего события — окончания возведения объекта транспортной инфраструктуры;

— количественное значение вероятности своевременного завершения строительства.

Алгоритм определения параметров организационно-технологической модели с применением рассмотренных основных положений концепции PERT (ПЕРТ) включает следующие основные этапы: разработка организационно-технологической модели (графика); расчет вероятных значений (математического ожидания) и дисперсии временных оценок; оценка вероятности своевременного завершения строительного производства.

Количественное значение вероятности своевременного возведения объекта транспортного строительства (полученное на завершающем этапе анализа), сравнивается с допустимым (или установленным) уровнем надежности и/или принимается в качестве вероятности события для оценки рисков, связанных с несвоевременным окончанием строительства.

Выводы:

1. Концепция информационного моделирования представляется перспективным направлением достижения показателей качества и надёжности строительного производства объектов транспортной инфраструктуры.

2. Вероятность своевременного завершения строительного производства является необходимой характеристикой для оценки рисков строительного производства.

Литература

1. Скворцов А.В., Сарычев Д.С. Жизненный цикл проектов автомобильных дорог в контексте информационного моделирования // САПР и ГИС автомобильных дорог. 2015. № 1(4). С. 4–14.
2. Juan Rodriguez. Introduction to Building Information Modeling (BIM)//Интернет-журнал «The balance». 2016 [Электронный ресурс]. — <https://www.thebalance.com/introduction-to-building-information-modeling-bim-845046>. (дата обращения: 14.01.2018).
3. Станкевич В.И., Шацкая Л.Н. Обеспечение надежности и эксплуатационной безопасности зданий и сооружений начинается с проекта. // Промышленное и гражданское строительство. 2001. № 9. С. 51–53.
4. Нестеров И.В. Информационное моделирование в строительстве. // САПР И ГИС автомобильных дорог. 2014. № 2 (3). С. 33–36.
5. [Chuck Eastman](#), [Paul Teicholz](#), [Rafael Sacks](#), [Kathleen Liston](#). BIM Handbook: A Guide to Building Information Modeling for Owners, Managers, Designers, Engineers and Contractors. — USA: Wiley. 2011. — 648 p.
6. Гусакова Е. А. Системотехника организационно-технологических циклов объектов строительства: диссертация доктора технических наук: 05.23.08 / Гусакова Елена Александровна — М.: 2004. — 370 с.
7. Голенко-Гинзбург Д.И. Стохастические сетевые модели планирования и управления разработками. — Воронеж: Научная книга. 2010. — 284 с.
8. Moder J.J., Phillips C.R., Davis E.W. Project management with CPM, PERT and precedence diagramming. — New York: Van Nostrand Reinhold Co. 1983. — 232 p.

Факторы, сдерживающие развитие подземного строительства

Кондратьева Марина Анатольевна

студентка магистратуры

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

"Санкт-Петербургский государственный

архитектурно-строительный университет"

г. Санкт-Петербург

E-mail: kma93-93@mail.ru

В настоящее время в европейских странах доля подземных сооружений составляет 20-25% от общей площади вводимых объектов. В Москве эта доля за последние 5 лет не превышает 8%, а в других российских городах, в том числе Санкт-Петербурге, еще ниже.

В то же время в нашей стране в последние 20-30 лет отмечается бум автомобилизации населения, что привело к катастрофическому дефициту парковочных мест во всех крупных городах.

Например, в Санкт-Петербурге городской парк автомобилей насчитывает порядка 1,6 млн. единиц. При этом, на всех существующих стоянках, в гаражах, встроенных и пристроенных паркингах имеется всего 500 тыс. машино-мест [1].

Особенно актуальным является обеспечение местами временного и постоянного хранения легковых автомобилей центральной части города. Именно в этой застроенной исторической части особенно ощутима нехватка парковочных мест. Возможность строительства паркингов здесь значительно осложняется высокой плотностью застройки и большим числом объектов культурного наследия. В данном случае единственным решением является использование подземного пространства для строительства паркингов. Это позволяет, например, при реконструкции центральной части города обеспечить проектируемым объектам инвестиционную привлекательность, а горожанам — комфортные условия проживания. Главным преимуществом строительства подземных паркингов перед надземными является и экологический аспект — выброс выхлопных газов автомобилей производится лишь через вентиляцию, и в приземном слое концентрация их получается ниже [2]. Однако, есть ряд причин, сдерживающих реализацию проектов подземных паркингов.

Одной из основных проблем является не разработанность нормативно-правовой и законодательной базы для подземного строительства. На данный момент основными документами, которыми руководствуются строители при освоении подземного пространства, это Закон о недрах, Земельный кодекс и Градостроительный кодекс. Во-первых, это весьма осложняет процесс согласования проектов подземного строительства. И кроме того, эти документы во многом противоречат друг другу.

Необходимо разработать специальный закон о подземном строительстве. Например, в Москве принято постановление Правительства города об освоении подземного пространства [3]. В Санкт-Петербурге пока ничего подобного нет.

Следующим важным вопросом является процедура получения земельного участка под подземное строительство. Закон о недрах предусматривает специальные процедуры для получения земельного участка не в целях добычи полезных ископаемых. Но конкретно получение участка под подземное строительство федеральным законодательством никак не регламентируется.

В настоящее время на уровне же субъектов федерации некоторые меры уже приняты. В Санкт-Петербурге вышло Постановление Правительства СПб о процедуре предоставления земельного участка под подземное строительство. Эта процедура сложнее, чем при обычном строительстве и включает в себя 3 этапа:

— Получение постановления Правительства о предоставлении права пользования землей под изыскания, в том числе для подземного строительства. Составление проекта работ по геологическому изучению, одобрение его в соответствующих органах.

— Заключение договора аренды для проведения геологического изучения участка недр. Для этого необходимо иметь лицензию на геологию недр, и должны быть определены границы земельного участка.

— Получение постановления Правительства о выдаче земельного участка под строительство подземного объекта. Для этого потребуются те же документы, что и в обычном случае, а также лицензия на подземное строительство.

И основной особенностью данной процедуры является то, что проект работ должен быть составлен и одобрен до получения участка под строительство.

Существует также нерешенный вопрос о разграничении участков недр федерального значения и местного. При внесении последних изменений в Закон о недрах в нем были обозначены участки недр федерального значения, а для участков местного значения такого разграничения нет. Между тем, только для таких участков город имеет право выдавать разрешения на геологические работы и выполнять другие функции контроля подземного строительства.

Следующим вопросом для рассмотрения является геотехническое обоснование строительства. Это понятие введено в ТСН 50-302-2004 [4], но требований к его составу в данном документе нет. Обычно такое обоснование составляется по требованию заказчика или экспертизы. Следует создать типовую форму геотехнического обоснования для подземных сооружений, включающую в себя инженерно-геологические условия, геотехническую ситуацию, выявление возможных деформаций и т.д.

Очевидно также, что при переходе на саморегулирование подземное строительство попадает в список работ повышенной опасности, к которым нужны допуски. Таким образом, и так непростую ситуацию с правовым положением подземного строительства саморегулирование скорее усложнит, чем наоборот.

Следующий принципиальный вопрос — геологическая ситуация в Санкт-Петербурге, приспособленность грунтов к подземному строительству в целом. «Слабые» грунты Санкт-Петербурга стали уже притчей, тем не менее, специалисты единогласно утверждают, что подземное строительство в Санкт-Петербурге вести можно.

Необходимо создать карту подземного пространства Санкт-Петербурга, с учетом современного состояния грунтов и их пригодности для такого строительства. Сейчас в строительной практике используется карта грунтов 80-х гг. При ее составлении использовались разные методики, а многие данные просто не учитывались. Также некоторые характеристики грунтов с тех пор изменились, в том числе, из-за антропогенного фактора.

Необходимость нового экспертного картирования подземного пространства Санкт-Петербурга назрела уже давно, и по заказу геолого-геодезической службы КГА несколько петербургских организаций провели такую работу для небольшого участка в центре города.

На основании изучения около 400000 скважин были составлены модели грунтов с основными характеристиками: возраст, литология и т.п. На основании этих моделей для конкретного участка создается экспертная модель, в которой показана благоприятность грунтов для подземного строительства, а также их поведение при вскрытии.

Данные о физико-механических свойствах грунтов получали через унификацию многочисленной информации, хранящейся в КГА по результатам изысканий начиная с 30-х гг. XX в. Затем эта информация оцифровывалась, проводилось ее уплотнение: среднее расстояние между скважинами, вскрытыми лужскую морену, составляет около 50м, что недостаточно. Производилось трехмерное

моделирование разрезов, затем картирование информации.

В Комитете есть структура, занимающаяся трехмерным моделированием резервов информации — это инженерно-геологический фонд, собирающий информацию по скважинам. Проблема только в том, что на данный момент у города нет средств для полномасштабной реализации программы экспертного картирования подземного пространства.

Так же особого внимания к рассмотрению требует непосредственно технологический вопрос: влияние подземного строительства на существующую застройку, методов расчета осадки и деформаций, «щадящих» технологий подземного строительства.

Таким образом, основные факторы, сдерживающие развитие подземного строительства следующие: отсутствие нормативно-правовой базы; отсутствие инженерно-геологического зонирования территорий; отсутствие общей концепции освоения подземного пространства города; низкая квалификация рабочих.

Краткий обзор использования CAD/CAM системы Siemens NX для достижения целей производства

Басова Татьяна Владимировна

студент,

Балтийский Государственный Технический Университет

"Военмех", г. Санкт-Петербург

E-mail: testtanya@mail.ru

Для обработки простой детали возможно написание программы вручную, но в условиях реального производства деталей точного и специально машиностроения технологу-программисту необходимо создавать довольно сложную траекторию движения инструмента, например, интерполяции по спирали. Исходя из всех перечисленных особенностей, необходимо использование специальных систем для создания моделей и их последующей обработки. Для решения поставленных проблем реального производства идеально подходит CAD/CAM система Siemens NX. NX — CAD/CAM/CAE-система от компании Siemens PLM Software. Данная система обладает связанными модулями CAD/CAM/CAE, что является очень удобным, так как возможно моделирование, обработка и инженерный анализ не выходя из одной системы, а простой сменой модуля. Это, на мой взгляд, облегчает и ускоряет работу производства, так как нет необходимости в пересохранении модели и последующем ее открытии в другой системе, а, значит, и изменении существующей модели не выходя из одной системы. Получается, что при создании операции и последующем корректировании модели детали, траектория измененной модели после выбора генерации траектории, в случае, сохранения выбранной в операции геометрии может сохраниться, что также уменьшает время на переделывание программы. В CAM модуле задается траектория инструмента, путем выбора специальной геометрии, назначении режимов резания, с необходимыми параметрами, например, припуска на детали, назначении глубины резания, рабочего диаметра инструмента и количества проходов. Простановка коррекции на инструмент позволяет изменять траекторию путем назначения износа инструмента, что позволяет использовать в одной операции инструментами разных размеров. NX позволяет просмотреть визуализацию полученной программы на станке с последующим контролем столкновений инструмента с деталью. Далее после создания траектории инструмента происходит постпроцессирование траектории под необходимую стойку станка, с учетом всех автоматически просчитанных координат относительно нулевой точки программы. Полученная программа обладает кодированными параметрами, которые понимает только определенная стойка, если применять для кодирования траектории не подходящий постпроцессор, то станок по этой программе правильно работать не сможет, так как полученные символы он не сможет прочитать, так как одни и те же команды могут на разных языках программирования могут задаваться разными символами.

Все выше перечисленные цели вручную программистом-технологом в короткий срок не достижимы, и это заставляет профессионалов прибегать к использованию САПР таких, как NX. Таким образом, использование NX облегчает работу технологу-программисту, помогает предотвращать простои производства путем избегания ошибок столкновения инструмента с заготовкой или элементами станка, а также помогает повышать производительность производства деталей общего и специального машиностроения.

Список литературы

1. «Основы NX CAM», Ведмидь П. А. — 216 стр., 2012г., М.: ДМК Пресс.
2. «Разработка управляющих программ для оборудования с ЧПУ», Звонцов И. Ф., Иванов К. М., Серебренников П. П., — 588 стр., 2017г., СПб.: Издательство «Лань».
3. «Программирование обработки в NX CAM», Ведмидь П.А., Сулинов А.В. — 304 стр., 2014г., М.:

Творчество с детьми дошкольного возраста



Пашкова Ирина Васильевна
 Воспитатель
 1 квалификационной категории,
 МБДОУ ДС№17 "Весёлые гномики"
 Туапсинский район. Небуг

Каждый ребёнок, создавая свой сказочный мир с помощью бумаги, ножниц и клея, не только создаёт поделки, но и развивается, фантазирует, учится и по завершению занятия результат его труда остаётся с ним надолго.

Бумага, как материал для детского творчества, ни с чем несравнима — (лёгкость обработки, минимум инструментов). Способность бумаги позволяет делать не только забавные поделки, но и нужные для повседневного обихода предметы. Любая работа с бумагой — плетение, бумагокручение, не только увлекательна, но и познавательна. Она дает возможность ребёнку проявить свою индивидуальность, воплотить замысел, ощутить радость творчества. Дети постигают поистине универсальный характер бумаги открывая её поразительные качества. Кроме того, ребята приобретают навыки конструкторской работы, опыт работы в коллективе.

Даже простейшие ручные работы требуют постоянного внимания и заставляют ребёнка думать. Искусная работа руками ещё более способствует совершенствованию мозга.

Цель педагога развить творческие способности детей. Создать оптимальные условия для самореализации ребёнка в творчестве, воплотить в художественной работе собственные, неповторимые черты своей индивидуальности. Для достижения данной цели предусматривается решение следующих задач.

* Способствовать развитию образного мышления: Ведь ребенок, создавая свою творческую работу, должен ориентироваться на некоторый образ того, что получится.

* Развивать пространственное мышление и конструктивные способности ребенка.

* Развивать мелкую моторику, глазомер, все это крайне важно для дальнейшего развития ребёнка.

* Формировать такие качества, как усидчивость, внимательность, организованность (умение планировать и доводить начатое дело до конца).

* Фантазировать, воображать, позволять ребенку чувствовать себя творцом.

Наиболее эффективно образовательные задачи решаются в том случае, когда целенаправленно используется интегративный подход при организации процесса в образовательных областях и поэтому творческая работа с бумагой используется на занятиях и всех режимных моментах.

При работе с бумагой дети знакомятся со следующими техниками: торцевание, квиллинг, оригами и др.



Торцевание — это вид бумажного творчества переживает второе рождение. Дети окунутся в мир необычной аппликативной мозаики, создаваемый из небольших кусочков гофрированной бумаги или салфеток.



Квиллинг — бумагокручение, бумажная филигрань — искусство скручивать длинные и узкие полоски бумаги в спиральки, видоизменять их форму и составлять из полученных деталей объемные или плоскостные композиции. Это искусство возникло в средневековой Европе, где монахи создавали медальоны, закручивая на кончике пера бумажные полоски с позолоченными краями, что создавало имитацию золотой миниатюры.

Все эти техники помогают в развитии эстетического вкуса и художественного воображения, развивают тактильные ощущения и моторику, помогают в изучении цветов и форм, ребёнок узнает на практике слово «технология», ведь чтобы получить результат нужно сначала потрудиться и сделать определенные действия.

Изготовление поделок, игрушек из бумаги — труд кропотливый, интересный и очень приятный. Попробуйте, и вы не пожалеете!

Принципы совершенствования методики тренировочного процесса у юных футболистов на этапе начальной подготовки

Утто Максим Сергеевич
магистрант 2 года обучения
ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный
педагогический университет"
E-mail: yrn.info@mail.ru

По словам Президента Российской Федерации В.В. Путина, на сегодняшний день на территории нашей страны уделяется недостаточно внимания подготовке спортивного резерва в частности и развитию детского и юношеского футбола в целом. Подобная ситуация приводит к деградиционным процессам, которые проявляются, в первую очередь, в низких спортивных результатах национальных сборных команд России.

Подготовка качественного спортивного резерва должна начинаться с выработки качественных стандартов и методических рекомендаций, реализуемых на территории не только ведущих футбольных академий, но и в спортивных школах городского и районного уровня.

Эффективная подготовка спортивного резерва является фундаментальным направлением деятельности по развитию футбола на территории нашей страны. Тренеры начального этапа готовят детей к футболу, в который они будут играть в профессиональных командах через 10 — 15 лет. Поэтому необходимо предвидеть, каким будет этот вид спорта в будущем, и готовить детей в соответствии с требованиями «футбола будущего». Элементам такой «игры будущего» нужно начинать учить с детства.

Основываясь на динамике развития игры в последние десятилетия, можно полагать, что футбол станет более скоростно-силовым. В нем увеличится число игровых эпизодов, в которых футболисты будут принимать мяч в условиях жесткого сопротивления соперника. Уменьшится время на принятие решений. Возрастет эффективность групповых действий в каждом игровом эпизоде, и одновременно — эффективность индивидуальной игры в штрафных площадках соперников. Таким образом, необходимость совершенствования методической системы обучения футболу, в том числе через придание ей интегрированного характера уже на этапе начальной подготовки приобретает высокий уровень актуальности.

Сегодня в спорте побеждает тот спортсмен, который обладает высочайшей технической подготовкой в сочетании с высоким уровнем физической подготовленности и сильной психикой. Известно что, процесс становления спортсмена из новичка в мастера мирового уровня очень длительный и кропотливый. Поэтому в отечественной и зарубежной спортивной науке и практике, пристальному вниманию уделяется научным исследованиям связанным не только с приобщением детей дошкольного возраста к занятиям отдельными видами спорта, но и научно-обоснованной методике их обучения.

В этом аспекте, особое место в тренировочном процессе детей дошкольного и младшего школьного возраста в игровых видах спорта должно отводиться, по нашему мнению, освоению технических элементов (технике) вида спорта, как одному из ведущих факторов стабильности и продуктивности выступления будущего спортсмена в соревнованиях. В то же время всесторонняя техническая подготовка служит основой и фундаментом для осуществления тактических действий в игровой практике.

Техника в футболе — это комплекс многоаспектных и разнонаправленных двигательных приёмов спортсмена, посредством которых он ведёт игру. Международная практика игровых видов спорта (футбол, баскетбол, настольный теннис и мн. др.) показала, что ребёнок дошкольного возраста

успешно может усваивать даже сложные технические приёмы с мячом. Во многих странах дети, занимающиеся спортивными играми с самых ранних лет, к достижению ими школьного возраста, уже показывают удивительные умения владеть мячом, а также способность применять эти двигательные действия в игровой практике. К сожалению, на сегодня в России еще не разработана научно-обоснованная методика спортивной тренировки детей 7-8 лет занимающихся мини-футболом.

Всё вышесказанное привело нас к необходимости разработки научно-

обоснованной методики обучения детей 7-8 лет освоению сложных двигательных технических элементов игры мини-футбол. Данная методика обучения основана на применении дозированного многократного повторения упражнения, с использованием в тренировочном процессе основных и вспомогательных упражнений игры мини-футбол в контакте детей с мячом. В то же время методика обучения детей в мини-футбол, предусматривает параллельное развитие и физических качеств. На наш взгляд, все эти условия проведения тренировочного процесса с детьми в футболе, будут способствовать успешному обучению детей освоению сложных двигательных технических элементов игры.

Необходимо выявить среднюю в развитии физических качеств у детей и разработать методы и средства воспитания физических качеств, которые будут эффективно влиять на физическое состояние юных футболистов, но соблюдая при этом исходный уровень их развития. Во время анализа литературных источников были проработаны всевозможные методики развития физических способностей, которые в первую очередь необходимы для развития физических качеств футболистов.

Кроме того раскрыты характерные средства, используемые специалистами в воспитании физических способностей и учебно-тренировочном процессе. Для повышения эффективности работы и надежности игровых действий используется путь воспитания личностных качеств посредством целенаправленно организованной деятельности в условиях, требующих обязательного проявления определенных качеств, а также путем создания специфических игровых ситуаций, позволяющих развивать у юных спортсменов способность к ориентированию в сложных условиях, включающих быстрое, точное восприятие и анализ постоянно меняющихся ситуаций, что обеспечит выполнение адекватных действий.

Духовно-культурное наследие как основа духовного воспитания подростающего поколения

Мирзаев Журабек Менгбоевич

Преподаватель истории
Общеобразовательной школы № 86
Денауского района
Сурхандарьинской области

Главная задача Узбекистана построение правового демократического государства, развитие духовности. Сегодня на пути демократического развития на одно общество не может видеть свою перспективу без развития и укрепления духовного потенциала, духовных и нравственных ценностей в сознании людей, в этом процессе большое значение предается роли молодежи и их участию в демократических преобразованиях в нашем независимом государстве. В настоящее время роль молодежи постоянно растёт. Среди молодежи возрастает число личностей, которые профессионально работают на руководящие должностях. Наряду с этим в высших учебных заведениях много молодых педагогов делающих всё для того, чтобы молодое поколение понимало суть всех демократических преобразований в нашей Республике, не упуская из виду повышение и укрепление научного потенциала студентов, отвечающие требованиям «Закона об образовании» и «Национальной Программы подготовки кадров». Сегодня, когда мы живем и трудимся над построением демократического справедливого общества, государства с мощным экономическим потенциалом роль молодых педагогов в воспитании подрастающего поколения безгранична.

За годы независимости молодежь Узбекистана повышают свою активность и выступают в качестве опоры общества в воспитании подрастающего поколения в семье, в школе, в высших учебных заведениях. Слово молодого педагога хорошо доходит до аудитории потому, что это слово несёт в себе гуманные взаимоотношения призыв к добру преданность великим целям и идеалам, воспитанию человеческих добродетелей. Именно мечты, идеалы наших великих предков последующими поколениями вдохновляют их на подвиги, именно этим воспитывается любовь к Родине, своему народу. Совесть, честность, доброта... Роль молодых кадров в этом процессе безгранична так как гуманизм является неотъемлемой чертой узбекской молодежи. Ей чужды жестокость, насилие, злоба.

Первый Президент Республики Узбекистан И.Каримов в своей работе «Великая духовность — непобедимая сила» подчеркивает значение сохранения истоков национальной культуры духовного богатства народа, необходимость укрепления материально — технической базы просвещения и культуры, обеспечение высокой эффективности духовного воспитания подрастающего поколения. Особо обращает внимание на то, что в последнее время гласность в сфере искусства зачастую воспринимается как вседозволенность и на экранах телевизоров, в кино, печати появляется пропаганда безнравственности, чуждых нам элементов массовой культуры. Дается подробный анализ содержания понятия «ценность». Настоящая ценность это идеи и понятия, прошедшие испытания историей, полностью соответствующие национальным интересам, мечтам и стремлениям сегодня меняю и завтрашнего дня, требованиям демократического общества. Делая вывод, можно сказать, что вся эта работа способствует национальному и интернациональному воспитанию молодежи, способствует осознанию или узбекской государственности, ознакомлению с традициями, идеями и культурой узбекского народа, приобщению к их национальному наследию. Национальными чертами, вызывающими уважение и признание других народов, является трудолюбие, дисциплинированность, справедливость, солидарность. Проблемой данных направлений духовного воспитательной работы является формирование национального самосознания, территориальной цельности и отвержение идеи национализма, приоритета под другими нациями и народами. Эти качества молодежи являются критериями высокой духовности личности, именно такая молодежь будет вносить свой достойный

вклад в строительство демократического государства.

Опыт развития человечества свидетельствует, что высоких целей можно достичь только путем непрерывного духовного совершенствования. Духовность — это основа человеческой жизни, сила, питающая волю и совесть, важный критерий нравственных жизненных взглядов.

Каждый регион, каждая страна и народ имеют свою неповторимую историю, культуру и духовную основу, которой является религия. Территория Узбекистана исторически находится на пересечении континентальных магистралей, связывающих восток и запад. Здесь, на рубеже первых веков до нашей эры у исконных народов возникла одна из древнейших религиозных систем — зороастризм, создание которой, приписывают легендарному пророку Заратуштре, и также имеются свидетельства, что и древний религиозный сборник «Авеста» в своих первых вариантах был создан в Средней Азии, в Хорезме. Учение Зороастра стало первым религиозным учением, которое пришло на смену древним мифам и легендам о духах и богах. Священными считались луна, звезды, земля, вода. И конечно же как не вспомнить триаду зороастризма, которая как основа религиозных канонов актуальна и сегодня. И в наши дни основными постулатами всех мировых религий являются поистине вечные ценности, — чистые помыслы, чистые слова, чистые дела, как три кита, на которых, как верили в древности, держится мир. И действительно эти три основы духовного состояния человека должны присутствовать в его миропонимании всегда. С веками, в исторически сложившихся обстоятельствах, на территории Узбекистана возникли различные религиозные направления — буддизм, христианство, ислам и иудаизм.

Этническая культурная и религиозная терпимость нашего народа — еще один неиссякаемый источник духовного Возрождения. На протяжении тысячелетия Центральная Азия была центром встречи и сосуществования самых различных религий, культур и укладов. Этническая терпимость и открытость стали естественными нормами, необходимыми для выживания и развития. Даже те, кто завоевывал эти территории, не только преклонялись перед культурой народов Центральной Азии, но и бережно перенимали традиционные элементы существовавшие на этой территории государственности. В книге первого Президента Республики Узбекистан И. Каримова «Высокая духовность — непобедимая сила» есть фраза: «Именно на этой земле происходило глобальное взаимообогащение мировых культур на протяжении многих столетий. Здесь веками кочевые народы уживались с соседями, иранские племена с тюркскими, мусульмане с христианами и иудеями...».

Благодаря начавшемуся реформированию и обновлению нашей общественной жизни, открылись мощные пласты духовной культуры, резко «изменившие народную психологию в сторону патриотизма, национальной гордости, открытости для всего мира. Это первый признак мощи». Большие требования предъявлены сегодня к преподавателям социально-гуманитарных дисциплин. Одной из главных задач профессорско-преподавательского состава, работающих в этой сфере, является качественное преподавание этих дисциплин, краеугольным моментом которого должен стать процесс воспитания молодежи в духе патриотизма и любви к своей Родине. Необходимо довести до сознания нашей молодежи понимание того, что в Конституции Узбекистана отражено уважение к свободе совести. Подрастающее поколение должно понимать, что общечеловеческий принцип невмешательства государства в личные убеждения и вероисповедания граждан не позволяет нам пойти на придание государству религиозного характера. Оно должно знать, что основной закон обязывает граждан оберегать историческое, духовное и культурное наследие народов Узбекистана, предусматривает светский характер государственной системы образования.

Сегодня подготовка специалистов с высшим образованием в Республике осуществляется в 66 высших учебных заведениях — университетах, институтах. Программы, по которым ведутся преподавания в ВУЗах республики, предусматривают в 1 блоке до 25% социально-гуманитарных дисциплин. Такой процент данных дисциплин отвечает требованиям проводимых в стране реформ, согласно Национальной Программе по подготовке кадров. Главными задачами изучаемых дисциплин является: — формирование основ нового мировоззрения и идеологического иммунитета- навыков

самостоятельного мышления у молодежи. Одним словом, должна решаться благородная задача по воспитанию в духе патриотизма своей страны здорового и совершенного молодого поколения, имеющего творческое мировоззрение и живущего прогрессивными идеями человечества.

Особое место должно отводиться духовной жизни и основа ее — вера, благодаря которой человек возвышается над своими пороками..

Список литературы:

1. Каримов И. А. Юксак маънавият — энгилмас куч («Высокая духовность — непобедимая сила»), — Тошкент. «Маънавият», — 2008, — 173 с.
2. Каримов И.А. Узбекистан: свой путь обновления и прогресса. —Т.: Узбекистон 1992г.
3. Каримов И.А. Узбекистан — собственная модель перехода на рыночные отношения. — Т.: Узбекистон 1993г
4. Каримов И.А. Узбекистан по пути углубления экономических реформ.- Т.: Узбекистон 1995
5. Каримов И.А. Узбекистан на пороге XXI века. Угроза безопасности, условия и гарантия прогресса.- Т.: Узбекистон 1997г.

Анализ перспективных направлений развития технологий возведения общественных зданий

Шилова Т.Н.

«Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет» СПбГАСУ,
Санкт-Петербург, Россия, 190005,
2-я Красноармейская ул., д. 4,
E-mail: st178@list.ru
УДК 624.01

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы, связанные с оценкой параметров эффективности решений, ориентированных на формирование строительных систем при возведении общественных зданий. Особое внимание уделяется методическому подходу, связанному с моделированием технологических параметров и оценке эффективности строительного производства.

Ключевые слова: общественные здания, технологии возведения, параметры эффективности, аналитические модели, строительное производство, методы оценки

Факторы влияния на технологические особенности возведения общественных зданий

Правила современной территориальной организации городской среды допускают три принципиальных варианта размещения (возведения) строительных объектов общественного назначения [1,2]:

— возведение общественного объекта на территории застройки существующей общественной зоны застройки (например, культурного, исторического или спортивного) объекта или градостроительного ансамбля, входящего в структуру городской среды;

— возведение общественного объекта на территории, свободной от застройки строительными объектами общественного назначения, но входящей в структуру городской среды;

— возведение общественного объекта на территории, свободной от застройки строительными объектами (любого назначения), не входящей в структуру городской среды;

Каждый из возможных вариантов решения имеет достоинства и недостатки — именно по этой причине окончательный вывод в пользу любого из возможных вариантов формулируется на основе системного анализа соответствующей многофакторной модели.

Градостроительные и социальные факторы влияния определяют основные функционально—территориальные и композиционные решения архитектурной среды общественных учреждений разнообразного функционального назначения.

Прогресс современных строительных материалов, конструкций и технологий, методов проектирования организационно-технологических решений характеризует возможности достижения необходимых показателей качества строительного производства при возведении зданий и сооружений общественного назначения [3].

Наибольшее распространение для малоэтажных и среднеэтажных общественных зданий получили: «каркасная», «бескаркасная» и «система с неполным каркасом» конструктивные решения с применением вертикальных несущих конструктивных элементов — несущих и самонесущих стен, изготовленных из индустриальных элементов или ручной кладки из каменных материалов и изделий [4].

Технологические особенности формирования строительных систем (на базе соответствующих конструктивных решений) общественных зданий ориентированы на учет следующих основных

факторов строительного производства:

— комплексность и своевременность обеспечения строительных процессов материальными ресурсами (с учетом организационно-пространственной структуры объекта строительства);

— индустриальность (степень механизации) производства простых и комплексных строительных процессов, предусматривающих использование конструктивных элементов высокой степени заводской готовности;

— возможность и готовность применения современных организационных методов (прежде всего поточного строительства) возведения.

Рассмотренные факторы влияния определяют необходимость реализации концепции постоянного научно-технологического сопровождения строительного производства.

Метод моделирования показателей формирования строительных систем общественных зданий

Технологическая последовательность возведения (формирования строительной системы) устанавливается на стадии проектирования с учетом технико-экономических показателей и возможностей подрядной (строительной) организации и сопровождается:

— разработкой новой проектной документации (или «привязкой» типовой документации к конкретным условиям строительной площадки) для рассматриваемого строительного объекта;

— оценкой возможности или необходимости применения прогрессивных строительных материалов и конструкций, для которых требуется разработка и/или применение специальных методов производства и контроля расчётных параметров;

— анализом возможности или необходимости проектирования уникальных или сложных методов возведения конструктивных элементов.

Моделирование характеристик и параметров состояний признается одним из наиболее эффективных способов анализа эффективности предполагаемой организационно-технологической последовательности формирования строительной системы общественного здания [3,5].

Моделирование представляет собой метод изучения реально существующего или проектируемого объекта (несущего конструктивного элемента, строительной системы или объекта строительства в целом) по некоторым, ключевым особенностям. Для практического применения метода требуется разработка такого объекта исследований—модели, которая по своим показателям полностью или с достаточной степенью допущений соответствует параметрам реального объекта исследований (например, возводимого общественного здания) для анализируемого этапа его жизненного цикла (формирования строительной системы).

На Рисунке 1 представлена иерархия (по возрастанию сложности) признаков моделей, пригодных для описания технологических особенностей возведения зданий и сооружений общественного назначения [6,7]:

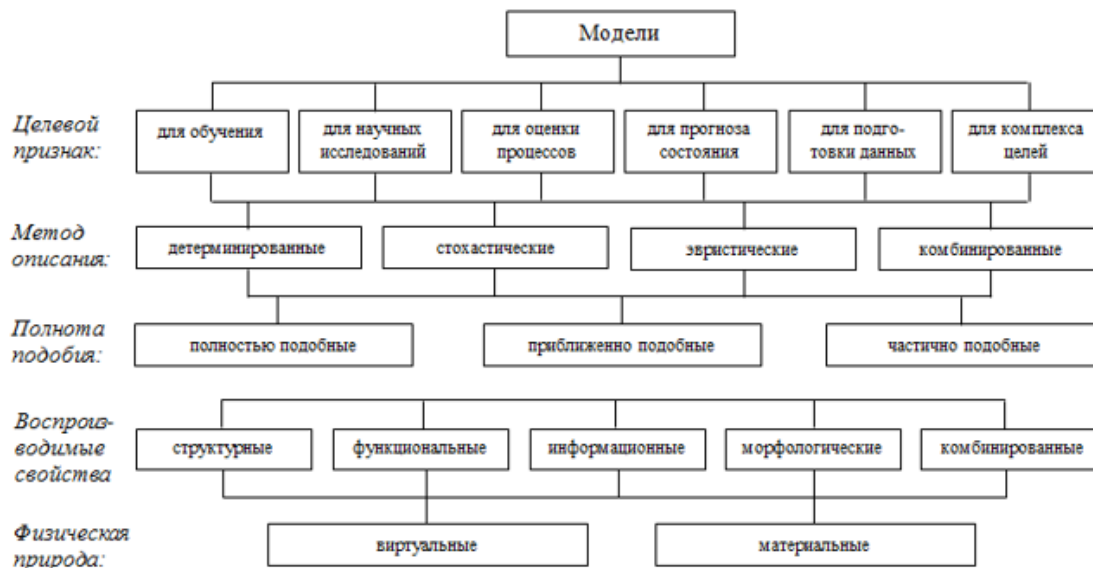


Рисунок 1 — Классификация моделей по иерархии и сложности признаков модели

Наибольшее распространение для характеристики показателей качества конструктивных и организационно-технологических решений (принимаемых в ходе обязательных и возможных периодов жизненного цикла общественных зданий и сооружений) получили детерминированные математические (аналитические) модели [7].

На Рисунке 2 представлена принципиальная схема этапов сбора, обработки и анализа информации при формировании детерминированной модели процессов, предназначенной для оценки показателей качества конструктивных и организационно-технологических решений строительных объектов общественного назначения.



Рисунок 2 — Принципиальная схема этапов разработки моделей строительных систем общественных зданий

Результатом анализа (моделирования) технологической последовательности формирования строительных систем общественных зданий является структура абсолютных и относительных показателей, которые называются технико-экономическими показателями и предназначены для характеристики функциональной эффективности принятых конструктивных и организационно-технологических решений.

Литература

1. [Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 190—ФЗ \(редакция от 30.12.2015\)](#).
2. СП 42.13330.2011. Градостроительство. Планировка и застройка городских и сельских поселений. Актуализированная редакция СНиП 2.07.01-89*. — М.: Минрегион России. 2010. — 114 с.

3. Станкевич В.И., Шацкая Л.Н. Обеспечение надежности и эксплуатационной безопасности зданий и сооружений начинается с проекта. // Промышленное и гражданское строительство. 2001. № 9. С. 51–53.
4. Кривошапко С.Н., Галишникова В.В. Архитектурно-строительные конструкции. — М.: Издательство Юрайт. 2015. — 476 с.
5. Марашда Б.С. Комплексное моделирование организации жилищного строительства. — М.: Новое тысячелетие. 2000. — 240 с.
6. Волкова В. Н., Козлова В.Н. Моделирование систем и процессов. — М.: Издательство Юрайт. 2015. — 449 с.
7. Веников В. А. Теория подобия и моделирования. — М.: Высшая школа. 1976. — 479 с.

UDK 624.01

Shilova T.N.

«Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering» SPSUACE, Saint Petersburg, Russia, 19005, Saint Petersburg, 2nd Krasnoarmeyskaya street, building 4, e-mail: st178@list.ru

ANALYSIS OF PERSPECTIVE DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF TECHNOLOGIES OF ERECTION OF PUBLIC BUILDING

Abstract: In this article the questions, related to the estimation at parameters efficiency of the decisions oriented to forming of the building systems in building public objects are considered. The special attention is spared to the methodical approach, which are related to the design technological parameters and to the estimation of efficiency building production.

Key words: public buildings, technologies of building, parameters of efficiency, analytical models, building production, methods of estimation

Для заметок: