

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2658-7335-2024-4-1>

УДК 37



СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ

Бохан К.А., Самыгин С.И.

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Аннотация. Значительная часть исследования посвящена изучению теоретических аспектов профессионального воспитания: анализируется терминология и подходы ученых-исследований к определению профессионального воспитания и его социокультурных особенностей. Далее, в исследовании рассматриваются классические методы профессионального воспитания. Особое значение в исследовании отводится педагогическим методам и функциям социально-культурного взаимодействия. Известно, что конкурентоспособность коммерческой организации и ее общая экономическая эффективность зависят от квалификации работников. Данное положение определяет актуальность рассматриваемой проблематики. В заключении исследования рассматриваются этапы профессионального воспитания и его принципы как системы.

Ключевые слова: профессиональное мастерство, социально-культурное взаимодействие, методы воспитания, трудовая деятельность, мотивация, коммерческая деятельность.

SOCIOCULTURAL PECULIARITIES AND EFFECTIVE METHODS OF PROFESSIONAL EDUCATION

Ksenia A. Bokhan, Sergey I. Samygin

Rostov State University of Economics

Abstract. A significant part of the research is devoted to the study of theoretical aspects of vocational education: the terminology and approaches of research scientists to the definition of vocational education and its socio-cultural features are analyzed. Further, the study considers classical methods of professional education. It is known that the competitiveness of a commercial organization and its overall economic efficiency depends on the qualification of employees. This provision determines the relevance of the problems under consideration. In conclusion, the stages of professional education and its principles as a system are considered.

Keywords: professional skills, socio-cultural interaction, educational methods, labor activity, motivation, commercial activity.

Введение.

Любые взаимоотношения в обществе называют социальными, так как человек-субъект, активно взаимодействующий с окружающей средой, обществом.

Взаимоотношения людей являются признаком, определяющим социальный фактор. При этом культурное взаимодействие — это взаимоотношения людей в сфере культуры, которые могут быть в форме обмена опытом, создания какого-либо блага и т.д.

Взаимоотношения в процессе совместной деятельности трансформируются в сотрудничество. Некоторые ученые-исследователи определяют рассматриваемый феномен как ин-теракцию - то есть, приобретение новых

свойств, например, опыта, который обязательно получает человек в процессе сотрудничества.

Таким образом, сотрудничество является видом социально-культурного взаимодействия.

Итогом социально-культурного взаимодействия служат материальные и нематериальные блага. Известно, что к материальным благам относятся изделия, которые имеют долгий срок использования. К примеру - техническое оборудование, музыкальные инструменты и пр. Материальные блага принято разделять на следующие категории: производственные, информационные и средства культуры, с помощью которых осуществляется культурное воспроизводство. К таким благам можно отнести книги, кинофильмы, скульптуры и т.д.

Нематериальные блага, в свою очередь, имеют ограничение по времени и рассчитаны на удовлетворение духовных интересов. К таким благам принято относить различные услуги – спектакли, посещение репетиторов, концертов и т.д.

Обсуждение. Результаты.

Сфера социально-культурного взаимодействия довольно обширна и неразрывно связана с коммерческой деятельностью.

Функции социально-культурного взаимодействия, следующие [2]:

– коммуникационная. Данная функция осуществляется в потребности человека в общении и взаимодействии с социумом, в контексте коммерческой деятельности- трудовым коллективом;

– информационно-просветительская функция реализуется в получении работником нового опыта, а также в удовлетворении его интересов в профессиональном аспекте;

– культурно-творческая функция способствует повышению интереса работников к личностному и профессиональному развитию;

– рекреативно-оздоровительная функция связана с проведением досуга работников. Она способствует духовному и физическому восстановлению работника.

Следует отметить, что представленные функции социально-культурного взаимодействия динамичны. Они реализуются за счет определенных условий. Помимо этого, перечисленные функции подразделяются на постоянные, временные и вспомогательные.

Идеальная модель социально-культурных взаимоотношений зависит от условий, которые предоставляет организация своим работникам.

Социально-культурное взаимодействие напрямую связано с обучением персонала, совершенствованием профессионального мастерства и личностным развитием. Интересным фактом является то, что оптимальное обучение основывается на эффективных методах. Известно, что низкая квалификация персонала, в том числе отсутствие нравственности и культуры существенно снижают общую эффективности работы трудового коллектива и соответственно общую производительность организации [4].

Для поддержания конкурентоспособности организации необходимо мотивировать работников к эффективной трудовой деятельности. Обучение должно проводиться регулярно.

Методы обучения также необходимо регулярно обновлять. Если рассматривать терминологию, метод- совокупность инструментов, которые применяются для достижения конкретной цели. В контексте реализации коммерческой деятельности, методы обучения применяются для выработки определенных качеств у сотрудников, которые необходимы для реализации целей и задач организации.

Значимой категорией в контексте личностного и профессионального развития работников является воспитание - деятельность, направленная на самоопределение человека, развитие в нем общепринятых норм и социально-полезных качеств.

К воспитательным методам относят и различные средства, которые могут повлиять на работника для воспитательного воздействия, например, различные документы, беседа, примеры и пр.

Воспитательные приемы- следующая категория, которую стоит рассмотреть в исследовании. К ним относится демонстрация положительных и отрицательных примеров, обозначение перспектив развития организации, сравнение результатов работы. Применять инструменты, методы и средства воспитания следует в определенном порядке, потому что от этого во многом зависит результат воспитательной работы.

Многие отечественные ученые совершенно по-разному классифицировали методы воспитания. Рассматривали данный аспект Макаренко А.С. и Бунаков Н.Ф., Гончаров Н.К., Болдырев Н.И., Королев Ф.Ф. и др. Так, одни исследователи классифицировали методы воспитания по содержанию, другие по характеру воздействия, третьи по способам воздействия. Единого мнения по данному вопросу нет, при этом очевидным фактом является то, что перечисленные категории являются составляющими элементами, определяющими метод воспитания.

Для нашего исследования представляет особый интерес классификация методов воспитания, которая была проведена Киряшовой Н.И. По ее мнению, методы воспитания классифицируются на [1]:

– методы, побуждающие работника принять активную позицию в том или ином вопросе;

– методы, оказывающие социализирующее воздействие. Данные методы, зачастую, применяются для адаптации новых сотрудников в коллективе;

– методы, позволяющие работнику успешно приобрести навыки трудовой деятельности, необходимые для выполнения ежедневных задач;

– оценочные и корректирующие методы.

Эффективность применения методов воспитания также определяется в комплексе применения вышеупомянутой классификации.

Рассуждая о конкретных методах воспитания, которые применяются в организациях разного уровня, стоит упомянуть метод убеждения. Данный метод характеризуется формированием особых качеств личности: сознательности, убежденности. Метод убеждения в психолого-педагогической практике является классическим, потому что к нему относится множество средств и приемов. Успех их применения зависит от обстоятельств. Важным условием является тот факт, что полученные опыт и знания должны стать для работника фундаментом личных убеждений.

В данном случае, условия, влияющие на эффективность применения рассматриваемого метода зависят от [3]:

– убежденности самого руководителя в справедливости того, в чем он убеждает работников;

– наличия логики – причинно-следственных связей, а также научно доказанных аргументов;

– готовности руководителя нести ответственность за предоставленную информацию, а также ответить на все вопросы работников.

– Помимо этого, руководитель должен быть авторитетом в глазах работников. Руководитель должен:

- быть опытен, эрудирован и образован;
- уметь слушать подчиненных;
- обладать авторитетом у подчиненных.

Руководитель должен быть заинтересован в том, чтобы работники были замотивированы выполнять профессиональные обязанности максимально эффективно.

Следующий метод, который является классическим и не требует от себя особых вложений со стороны руководителя – метод примера. Данный метод за счет простоты внедрения

встречается в каждой коммерческой организации.

Алгоритм внедрения данного воспитательного метода заключается в следующем: руководитель составляет условную схему, по которой должен следовать работник - так называемый «портрет идеального сотрудника» в этой схеме прописываются все задачи работника - от начала рабочего дня и до его конца.

Рассматриваемый метод может быть эффективен за счет того, что у работника есть схема, по которой он может действовать. Тем не менее, не каждому специалисту может подойти такой вариант работы. Минусами метода примера является субъективность схемы, так как зачастую она составляется руководителем.

Помимо этого, следующим существенным минусом является низкая инициативность работника. Инициативы являются источником прогресса организации. Лишая работника возможности внести личные корректировки, руководитель может значительно снизить уровень общей конкурентоспособности организации, так как в ведущих компаниях на сегодняшний день принято поддерживать инициативы работников по совершенствованию бизнес-процессов.

Стоит отметить, что реализация воспитательного метода «пример» может быть не только в изложенном выше формате. Особенностью рассматриваемого метода является тот факт, что руководитель психологически воздействует на работника, используя в качестве «идеального профиля» личный пример, пример сослуживцев или составляет схему, которая была рассмотрена выше. Использование руководителем личного опыта как примера может стать вдохновением для работников. К методу примера также стоит отнести методы опосредованного влияния через видеоролики, литературу и т.д.

Методы профессионального воспитания связаны между собой. Так, методы, рассмотренные выше, относятся к теоретическим.

Следующий метод – упражнения основан на практическом применении сотрудником своих знаний, но под руководством старшего коллеги или руководителя. Продолжая рассуждение о методе «упражнение», стоит отметить, что он представляет собой комплексную систему, направленную на повышение навыков практической деятельности работников.

Функции метода «упражнение» заключаются в следующем [5]:

- формирование у работника мотивации эффективно выполнять поставленные задания;
- формирование ответственности, высоконравственного поведения по отношению к коллективу;
- развитие волевых качеств работника;
- формирование творческих способностей;
- развитие интеллектуальных способностей.

Профессиональное мастерство формируется в процессе трудовой деятельности. Данная категория включает в себя высокие волевые способности работника, а также системы навыков, умений и качеств, необходимых для выбранной профессии. Помимо этого, профессиональное мастерство включает в себя терпение, доброжелательность и толерантность к другим работникам. Для развития профессионального мастерства метод упражнения является наиболее эффективным.

Реализация рассматриваемого метода требует следующих условий:

- осознания работником своей принадлежности к социальной культуре, которая сложилась в трудовом коллективе;
- наличия системы и определенной последовательности при выполнении задач, регулярность. Рекомендуется начать с легких задач и вводить сложные постепенно;
- необходимо учитывать личностные особенности работника и подбирать задачи, с которыми он сможет справиться эффективно.

Далее, рассмотрим метод поощрения. Особенность данного метода заключается в совокупности оценочной и стимулирующей функций.

Функция оценки осуществляется за счет того, что руководитель признает ценность работника. Помимо этого, работник начинает лучше понимать свои сильные и слабые стороны. Это во многом определяет стремление работника к самосовершенствованию.

Метод поощрения рекомендуется применять по отношению к работникам заслуженно, а также за проявление полезных инициатив. Следует отметить, что чрезмерное использование рассматриваемого метода приводит к обесцениванию работником похвалы и внимания со стороны руководителя.

Цель использования метода поощрения заключается в повышении мотивации работников. Помимо этого, важнейшими условиями использования данного метода является своевременность и гласность.

Последний метод принуждения, который будет рассмотрен, не рекомендуется использовать, так как он во многом снижает мотивацию работников. Помимо этого, данный метод может стать причиной возникновения конфликтных ситуаций, потому что метод принуждения основывается на выполнении работником заданий руководителя против своей воли. Так как либеральный тип руководства считается на сегодняшний день наиболее эффективным, метод принуждения полностью ему противоречит.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что перечисленные классические методы профессионального воспитания необходимо использовать в системе, так как они взаимосвязаны друг с другом.

Чтобы понять, как эффективно развивать работников в профессиональном аспекте, необходимо проанализировать профессиональное воспитание как систему, которая вбирает в себя шесть основных компонентов:

- первый компонент - цель, которая заключается в формировании профессионала путем применения различных воспитательных методов. На профессиональное сознание работника оказывают влияние установленные в коллективе нравственные нормы;
- следующий компонент – мотивационный. Он затрагивает личностные представления работника о своей профессии и осознанное желание к дальнейшему профессиональному развитию в организации. Помимо этого, рассматриваемый компонент включает в себя материальные потребности работника, например, в заработной плате и духовные - в совершенствовании профессионального мастерства;
- культурологический компонент отражает отношение работника к своей профессии не как к способу удовлетворения личных потребностей, а как к виду духовно-материальной культуры и вклад в развитие общества;
- социально-экономический компонент является своеобразным представлением работника о том, что он является субъектом экономических отношений;
- психологический компонент отражает представления работника о своей профессии, а также устойчивое отношение к ней.

Помимо этого, в психологический компонент входят профессиональные интересы работника, а также личностные установки и стремления;

— педагогический компонент является последним в системе профессионального воспитания. Он включает в себя систему обучения работников и их адаптацию на рабочем месте.

Продолжая рассуждение о терминологии, стоит отметить, что профессиональное воспитание, в широком смысле, представляет собой социальное взаимодействие руководителя и работника, основывающееся на формировании профессиональной культуры, мировоззрения, мотивации, а также необходимых навыков и умений.

Содержанием профессионального воспитания является формирование высококлассного специалиста.

Положительным исходом профессионального воспитания является специалист интегративного типа - то есть, работник, которому хватает знаний и навыков совмещать другие профессии. Данный факт является определяющим в конкурентоспособности работника. Нестабильная конъюнктура рынка порождает трудоизбыточность.

Интеграция профессий на сегодняшний день является обычным явлением. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что работодатели к молодым специалистам ежегодно выставляют все больше требований. При этом становление профессионала представляет собой длительный процесс, который занимает долгие годы.

Эффективность рассматриваемого процесса зависит от руководителя и от организации процесса воспитания профессионала. Личность человека многогранна. У каждого свои факторы мотивации.

К социокультурным аспектам становления профессионала относятся уровни межличностных отношений, которые необходимо рассмотреть.

К первому уровню относится семья работника и различные факторы, влияющие на его психологическое самочувствие и здоровье.

Следующий уровень - бытовые интересы, хобби, культурные интересы.

На третьем уровне расположены социально-экономические отношения, связанные с трудовой деятельностью. Опираясь на теорию

мотивации А. Маслоу, стоит отметить, что удовлетворенность работника на первых двух уровнях во многом влияет на его стремление к владению профессиональным мастерством.

Сам процесс профессионального воспитания делится на четыре этапа:

— первый этап профессионального воспитания включает в себя профессиональное консультирование и диагностику, выявление врожденных талантов;

— второй этап подразумевает отбор конкретных задач для работника, с которыми он может эффективно справиться. Также, этот этап характеризуется обучением работника, стремлением устранить возникшие ошибки и совершенствованием имеющихся навыков;

— третий этап - создание комфортных условий для специалиста с целью его развития в профессиональном аспекте. Зачастую, на рассматриваемом этапе работника отправляют на дополнительное обучение. Именно этот этап характеризуется развитием навыков и умений работника, формированием новых жизненных приоритетов и целей. Помимо этого, на данном этапе работник чувствует себя увереннее. Он в меньшей степени подвержен стрессу и тревожности. Также, на данном этапе работник может выступать в качестве наставника для обучения новичков;

— четвертый этап - завершающий. Данный этап характеризуется продолжением совершенствования профессионального мастерства, а также мобильностью. Нередки случаи, когда работник начинает развиваться в другой сфере.

Так как профессиональное воспитание является системой, то ее функционирование должно основываться на принципах. Принципы профессионального воспитания, следующие:

— первый принцип заключается во взаимозависимости и взаимосвязи всех элементов. Залогом эффективного функционирования системы является ее целостность;

— принцип коммуникативности заключается во взаимосвязи внутренних и внешних связей. В данном случае, речь идет о следующих связях: между целями и задачами работника и самой организацией; между обучением и трудовой деятельностью; связь между работником и руководителем;

— принцип структурности обеспечивает устойчивость взаимосвязей между элементами системы профессионального воспитания;

— принципы управляемости и целенаправленности являются определяющими для формирования системы, так как каждая коммерческая организация при воспитании профессионалов преследует определенную цель в виде повышения собственной конкурентоспособности и достижения высокой рентабельности.

Заключение.

В завершение нашего исследования мы пришли к выводу о том, что система профессионального мастерства является эффективным инструментом воспитания работников, развития их профессиональных навыков.

Профессиональное воспитание на сегодняшний день является необходимым условием формирования высококвалифицированных кадров.

Рассмотренные методы профессионального воспитания оказывают психологическое воздействие на работника путем развития у него стремления к профессиональному совершенствованию.

Конфликт интересов

Не указан.

Conflict of Interest

None declared.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Бохан, К. А. Инструментарий подбора и адаптации персонала в организациях сферы предоставления услуг / К. А. Бохан, И. В. Мишурова // *Инновационные стратегии и механизмы управления экономикой: Материалы XXI международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов, Ростов-на-Дону, 19–22 декабря 2022 года* / Под редакцией Т.Ю. Синюк. – Ростов-на-Дону: Индивидуальный предприниматель Беспамятнов Сергей Владимирович, 2023. – С. 30-34. – EDN QTWZPW.
2. Бохан, К. А. Педагогические технологии развития социальной культуры молодых специалистов в сфере коммерческой деятельности Российской Федерации / К. А. Бохан // *Наука. Образование. Современность*. – 2024. – № 3. – С. 101-105. – DOI 10.24412/2658-7335-2024-3-2. – EDN TENSVL.
3. Бохан, К. А. Рынок труда России и его особенности в современных условиях / К. А. Бохан, С. И. Самыгин // *Модернизация экономики государств: отраслевой и региональный аспект, научно-технологическое и инновационное предпринимательство: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. В 2-х томах, Ростов-на-Дону, 23–28 октября 2023 года*. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет "РИНХ", 2023. – С. 132-135. – EDN AENAYI.
4. Бохан, К. А. Современные методы и подходы к управлению персоналом в цифровой экономике / К. А. Бохан, С. И. Самыгин // *Новые направления научной мысли: Сборник научных статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 07 декабря 2023 года*. – Ростов-на-Дону: ООО «АзовПринт», 2023. – С. 61-64. – EDN JUBBZW.
5. Самыгин, С. И. Значение, особенности и применение педагогических технологий в обучении менеджеров / С. И. Самыгин, К. А. Бохан // *Наука. Образование. Современность*. – 2023. – № 2. – С. 88-95. – DOI 10.23672/SEM.2023.41.38.003. – EDN ADTCNL.

References:

1. Bokhan, K. A. Toolkit of recruitment and adaptation of personnel in organizations of the service sector / K. A. Bokhan, I. V. Mishurova // *Innovative strategies and mechanisms of economic management: Proceedings of the XXI International Scientific and Practical Conference of faculty, young scientists and students, Rostov-on-Don, December 19-22, 2022* / Edited by T. Yu. Sinyuk. - Rostov-on-Don: Individual entrepreneur Bespamyatnov Sergey Vladimirovich, 2023. - С. 30-34. - EDN QTWZPW.

2. Bokhan, K. A. *Pedagogical technologies of social culture development of young specialists in the sphere of commercial activity of the Russian Federation* / K. A. Bokhan // *Nauka. Education. Modernity*. - 2024. - № 3. - С. 101-105. - DOI 10.24412/2658-7335-2024-3-2. - EDN TENSVL.

3. Bokhan, K. A. *The labor market of Russia and its features in modern conditions* / K. A. Bokhan, S. I. Samygin // *Modernization of the economy of states: sectoral and regional aspect, scientific and technological and innovative entrepreneurship: Proceedings of the international scientific and practical conference of faculty, young scientists and students. In 2 volumes, Rostov-on-Don, October 23-28, 2023. - Rostov-on-Don: Rostov State Economic University "RINH", 2023. - С. 132-135. - EDN AENAYI.*

4. Bokhan, K. A. *Modern methods and approaches to personnel management in the digital economy* / K. A. Bokhan, S. I. Samygin // *New directions of scientific thought : Collection of scientific articles of the National (All-Russian) scientific-practical conference, Rostov-on-Don, December 07, 2023. - Rostov-on-Don: LLC "AzovPrint", 2023. - С. 61-64. - EDN JUBBZW.*

5. Samygin, S. I. *Significance, features and application of pedagogical technologies in training managers* / S. I. Samygin, K. A. Bokhan // *Nauka. Education. Modernity*. - 2023. - № 2. - С. 88-95. - DOI 10.23672/SEM.2023.41.38.003. - EDN ADTCNL.

Информация об авторах:

Бохан Ксения Александровна, методист кафедры финансового и HR- менеджмента магистрант кафедры антикризисного и корпоративного управления, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Россия, город Ростов-на-Дону, ks2252939@gmail.com.

Самыгин Сергей Иванович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры финансового и HR-менеджмента, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), samygin78@yandex.ru

Ksenia A. Bokhan, Methodologist of the Department of Financial and HR Management, Master of the department of Anti-Crisis and Corporate Governance; Rostov State University of Economics.

Sergey I. Samygin, doctor of sociological sciences, professor, professor of the department of financial and HR management, Rostov State University of Economics.