

Проникающая способность в эмпатии, идентификация свойственны лишь 20,0 % испытуемых, характеризующихся хорошо развитыми коммуникативными свойствами, умением понимать другого на основе сопереживаний, постановки себя на место партнера. Они обладают способностью к подражанию.

Отметим, что основной суммарный показатель, т. е. уровень развития эмпатии у 60,0 % студентов — средний, что указывает на их способность воспринимать и попытку учитывать эмоциональные состояния и переживания других людей, но они не понимают их значения для педагогического процесса, пытаются осмыслить их, исходя из своего здравого смысла. Остальные 40,0 % испытуемых отличаются низким уровнем развития эмпатии, они не обращают внимания на эмоциональное состояние и переживания других, действуют с эгоцентрических позиций, учитывая лишь собственные мотивы, цели и переживания.

Заключение. При подготовке и проведении занятий с испытуемыми необходимо подбирать задания, направленные на развитие таких параметров в структуре эмпатии, как установок, способствующих эмпатии; проникающих способностей к эмпатии, идентификации; а также следует обучать законам эмоциональной регуляции поведения и деятельности. Это, в свою очередь, будет повышать уровень развития эмпатии студентов, позволит им проявлять высокую чувствительность к эмоциональному состоянию других людей, понимать смысл переживаемых ими эмоций для осуществляемого педагогического процесса.

Список цитируемых источников

1. *Бабанский, Ю. К.* Оптимизация учебно-воспитательного процесса в учебной деятельности / Ю. К. Бабанский. — М.: Просвещение, 1982. — 192 с.
2. *Выготский, Л. С.* Психология развития человека / Л. С. Выготский. — М.: Смысл: Эксмо, 2003. — 1136 с.
3. *Даудова, Д. М.* Эмпатия как механизм профессионального саморазвития будущих педагогов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Д. М. Даудова. — Махачкала, 2005. — 155 л.
4. *Козина, А. В.* Формирование эмпатии будущих педагогов средствами филологического образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / А. В. Козина. — Ставрополь, 2004. — 176 л.
5. *Селезнев, А. А.* Психология здоровья: учеб.-метод. пособие / А. А. Селезнев; под ред. Я. Л. Коломинского. — Барановичи: БарГУ, 2006. — 132 с.

УДК 159.98

М. О. Цатурян, А. А. Синицын

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Вологодский государственный университет», Вологда, Российская Федерация*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КЛАСТЕРЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Введение. В настоящее время ключевой характеристикой российской экономики является ставка на ускорение экономического роста и повышение на данной основе конкурентоспособности, как экономики, так и отдельных сторон промышленности. Как отметил Президент Российской Федерации В. В. Путин на выступлении в Совете Федерации Российской Федерации, главная цель заключается в росте производительности труда во всех секторах экономики Российской Федерации, а также повышении требований к уровню конкурентоспособности субъектов, в ней задействованных. Основой развития экономики страны без преувеличения можно назвать топливно-энергетический кластер (далее — ТЭК) ввиду первостепенной значимости ресурсов нефти и газа, экспортируемых государством.

Следует также отметить важнейший аспект, перманентно сопровождающий кризисные явления, с одной стороны, и подготавливающий основу для их преодоления — с другой. Данный аспект, являющийся революционным в историческом контексте начала XXI века, связан с широким распространением цифровых инноваций во всех сферах социально-экономического пространства. Так, постоянно усложняющийся цифровой ресурс становится синонимом высокой продуктивности, эффективности, а социально-экономические отношения всё больше переходят в сетевое пространство. Актуализирующим фактором цифровой трансформации в деятельности субъектов всех ключевых сфер является развитие цифровой экономики и тотальная цифровизация общества в целом [1].

Основная часть. Данные многочисленных исследований позволяют констатировать факт того, что энергетический сектор уже сейчас находится на пороге одной из самых значительных технологических трансформаций. По мнению ведущих специалистов, в сфере экономики постоянно нарастающие и усложняющиеся процессы цифровизации в краткосрочной перспективе создадут основу для увеличения доходов со стороны энергетических предприятий на 3—4 %. Следовательно, можно ожидать, что в самое ближайшее

время архитектура бизнес-моделей будет выстраиваться вокруг прорывных технологий, таких как «умная» децентрализованная генерация энергии (MicroGrid), интеллектуальная система мониторинга, управления (EMS) и «умное» распределение энергии (Smartgrid) и т. д. [2].

Можно выделить три основные предполагаемые тенденции, которые отчетливо прорисовываются в контексте внедрения цифровых трансформаций в энергетике. Во-первых, это цифровизация текущей операционной модели, в том числе внутренних интерфейсов («стыков») и взаимодействия с потребителем. Во-вторых, исследователями выделяется такая тенденция, как использование продвинутой аналитики с наличием CDO (Chief Data Officer), которая в будущем позволит в большей мере оптимизировать многие бизнес-процессы, связанные с управлением цифровыми трансформациями. В-третьих, можно обозначить такую тенденцию, как внедрение цифровых платформ взаимодействия с потребителем и использование предиктивной аналитики по потребителям, предполагающей большую осмысленность и определенность в целях лучшей удовлетворенности поставляемыми услугами.

На данный момент развития топливно-энергетического кластера можно констатировать факт постановки новых конкретных задач перед практикой и научными исследованиями. Очевидно существенное смещение приоритетов в сторону инфраструктурной составляющей отрасли. Кроме того, глобального переосмысления требует предельная насыщенность энергопроизводства в вертикально интегрированных компаниях в условиях трансфертного ценообразования на продукты топливно-энергетических ресурсов (ТЭР), что крайне не способствует созданию здоровой конкуренции при равных правах каждого участника рынка ТЭР.

Вокруг инновационных цифровых технологий выстраиваются не только современные производственные топливно-энергетические системы и ими управляющие бизнес-модели, но также сложные структуры человеческих интеракций, инициирующих обозначенные изменения, с одной стороны, и оказывающихся непосредственно в них включенными — с другой. Становится совершенно очевидным, что цифровые трансформации, происходящие в современном обществе Российской Федерации, затрагивают не только объект технической сферы, но и аспект, связанный с субъектным управлением ТЭК.

В условиях актуальных социально-экономических тенденций грамотное управление человеческим капиталом может стать успешной инвестицией компании, однако лишь в том случае, если эффективный менеджер своими управленческими решениями сможет актуализировать накопленный сотрудниками определённый запас знаний, навыков, способностей, мотиваций. Данный комплекс ресурсов сотрудников целесообразно используется руководителем в той или иной сфере общественного производства, содействует росту производительности труда и тем самым влияет на рост стоимости активов и доходов организации.

Можно выделить также ещё один действенный социально-экономический аргумент в пользу важности инвестирования современными компаниями ТЭК в систему управления человеческим капиталом, связанный с тем, что энергетика сегодня является одной из привлекательных для работников отраслей. Так, по данным Росстата и результатам исследований Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл), большинство организаций, деятельность которых относится к виду экономической деятельности «Производство, передача и распределение электроэнергии», по уровню оплаты труда занимают 7—8-ю группу из 10. Бесспорно, данный фактор привлекательности исследуемой сферы должен учитываться работодателями для выстраивания долгосрочной политики в области управления человеческим капиталом и построения грамотного менеджмента в актуализации личностного ресурса сотрудников [3].

Особенно актуальным данный вопрос представляется в сфере последних событий, когда очевидная нестабильность в социально-экономической сфере диктует необходимость делать ставку на такой ресурс компании, как человеческий капитал, который при грамотном, эффективном управлении в сложившихся обстоятельствах может проявить себя как относительно стабильный по сравнению с другим обеспечением компаний ТЭК.

Анализ ряда социально-психологических, технических, а следовательно, и финансовых показателей зачастую демонстрирует недостаточную эффективность управленческих решений в ТЭК. Высокий уровень нестабильности развития сырьевого сектора экономики, а также заметная волатильность финансовых активов топливно-энергетических компаний активно требует нового подхода в принятии управленческих решений, полагающихся преимущественно не на традиции и прошлый опыт, а на способность спрогнозировать успешную модель развития сектора в будущем. Без эффективного управления человеческим капиталом в организации практически невозможно проконтролировать не всегда напрямую связанные между собой направления деятельности в одной компании, и тем более вовремя отреагировать на изменение экономической и политической ситуации в мире.

В связи с вышесказанным можно выделить наиболее актуальные направления в эффективном управлении человеческим капиталом в ТЭК, которые в будущем могут быть зафиксированы в виде ожидаемых компетенций в структурной психологической модели эффективного повеления менеджера ТЭК. Итак, важными направлениями являются: создание условий для обеспечения потребностей ТЭК России необходимыми кадрами; обеспечение устойчивой корреляции между корпоративным сектором ТЭК и профессиональным образованием; создание мотивационных механизмов для организаций ТЭК инвестирования средств в развитие человеческого капитала; проведение информационной политики в целях профориентации молодежи и повышения престижа и привлекательности профессий ТЭК; построение качественной системы мотивации.

вации персонала ТЭК и развитие толерантности персонала к инновационным разработкам; повышение производительности труда в ТЭК за счет привлечения квалифицированных специалистов, подготовленных под потребности ТЭК с учетом непрерывной модернизации его отраслей; создание мотивационных механизмов инвестирования средств организаций ТЭК в развитие человеческого капитала.

Отметим, что в сравнении с соответствующими показателями зарубежных аналогов уровень эффективности поставленных субъектно-ориентированных задач в два с половиной раза выше, чем наращивание основных фондов компаний топливно-энергетического сектора. С учетом данного факта описанная выше работа по оптимизации человеческого капитала компаний должна стать приоритетной для всех компаний ТЭК в ближайшем будущем.

Заключение. На данный момент развития ТЭК можно констатировать факт постановки новых конкретных задач перед практикой и научными исследованиями. Очевидно существенное смещение приоритетов в сторону инфраструктурной составляющей отрасли. Кроме того, глобального переосмысления требует предельная насыщенность энергопроизводства в вертикально интегрированных компаниях в условиях трансфертного ценообразования на продукты ТЭР, что крайне не способствует созданию здоровой конкуренции при равных правах каждого участника рынка ТЭР.

Ввиду сложности, фрагментарности и недостаточной определенности тех процессов, которые должны быть выстроены в рамках цифровой трансформации в сфере энергетики, становится совершенно очевидной необходимость нового подхода в управлении не только технической стороной системы, но и человеческим капиталом, обеспечивающим весь процесс создания, распределения и маркетинга топливно-энергетического продукта.

Список цитируемых источников

1. Носова, Н. В. Личностные особенности эффективных сотрудников патрульно-постовой службы / Н. В. Носова, М. О. Цатурян // Вестн. ин-та : преступление, наказание, исправление. — 2017. — № 4 (40). — С. 69—73.
2. *Sovetova, N. Regional management of district heating / N. Sovetova, A. Sinitsyn, E. Tritenko // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science Collection of materials International Scientific and Practical Conference ; Institute of Physics and IOP Publishing Limited. — 2019.*
3. *Джумаева, Р. А., Управление человеческим капиталом — стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы [Электронный ресурс] / Р. А. Джумаева, Т. З. Мухутдинова. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-strategicheskim-faktorom-razvitiya-innovatsionnoy-hozyaystvennoy-sistemy>. — Дата доступа: 09.05.2020.*

УДК 378.147.88

И. Б. Ческидова

Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Нижний Тагил, Российская Федерация

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА В ОБЛАСТИ ХУДОЖЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА

Введение. На современном этапе развития высшего образования Федеральный государственный образовательный стандарт определяет одной из основных задач формирование у студентов профессиональных компетенций, способствующих реализации педагогических задач в изменяющихся условиях рынка труда. Будущий педагог должен быть ориентирован на профессиональное развитие, готовность к реализации задач, поставленных перед дошкольным и начальным образованием, достижение профессиональной компетентности [1]. Цель статьи — систематизация и описание опыта формирования профессиональной компетентности студентов педагогического учреждения высшего образования в области художественного развития детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Основная часть. Программа подготовки бакалавров профилей «Начальное образование» и «Дошкольное образование» предполагает изучение дисциплин, связанных с художественным развитием детей дошкольного и младшего школьного возраста, изучение курсов по выбору, направленных на освоение практических умений работы в разных техниках изобразительного и декоративно-прикладного искусства и разными материалами, углубленным изучением отдельных вопросов художественного образования и эстетического воспитания ребенка. Помимо этого, формированию профессиональной компетентности студентов способствует работа в творческой группе, направленная на изучение и систематизацию опыта педагогов города и области, организация выставок учебных и творческих работ на факультете, работа над рефератами и статья-