

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»



«Молодёжная политика и воспитание в современных условиях»

Сборник научных статей
Международной научно-методической конференции
(Гродно, 24-25 октября 2024 г.)

Гродно
ГрГУ им. Янки Купалы
2025

УДК 329.78
ББК 66
М75

Рекомендовано Координационным советом
по идеологической и воспитательной работе
ГрГУ им. Янки Купалы

Редакционная коллегия:
В. В. Сенько (главный редактор), О. В. Котова, В. В. Стойлик

Рецензенты:

Лапковская Е. Н., кандидат филологических наук, доцент
(Учреждение образования «Гродненский государственный
университет имени Янки Купалы»);

Лукьянова Н. А., доктор философских наук, профессор
(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский Томский
политехнический университет»)

Молодёжная политика и воспитание в современных условиях:
сборник научных статей Международной научно-методической конференции,
Гродно, 24-25 октября 2024 г. / Учреждение образования «Гродненский
государственный университет имени Янки Купалы» ; редколлегия:
В. В. Сенько (гл. ред.), О. В. Котова, В. В. Стойлик. – Гродно : ГрГУ им. Янки
Купалы, 2025. – 242 с. – Деп. в ГрГУ им. Янки Купалы 06.03.2025, №
0001/06032025. – <https://doi.org/10.52275/0001-06032025>.

В сборнике представлены научные статьи международной научно-методической конференции «Молодёжная политика и воспитание в современных условиях», которая состоялась 24-25 октября 2024 г. на базе учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы». Организаторами конференции выступил Гродненский государственный университет им. Янки Купалы и Министерство образования Республики Беларусь.

Статьи посвящены современным реалиям и вызовам информационного мира и его воздействию на молодёжь, мировоззренческим основам воспитания молодежи, социологическим измерениям и подходам к воспитанию современной молодежи, проблемам и перспективам молодёжи как субъекта социального взаимодействия. Сборник предназначен работникам, занятым в области реализации молодежной политики, организации идеологической и воспитательной работы, студентам, магистрантам, аспирантам и молодым ученым.

формирования патриотического сознания молодёжи	
Карпицкая М.Е., Калина А.А., Карпицкая А.И. Роль патриотического воспитания в формировании высоконравственной личности при подготовке студентов экономического профиля	88
Кефели И.Ф., Семерник С.З. Технологии манипуляции общественным сознанием: когнитивная война	95
Кошевой В.О. Формирование оборонного сознания как условие развития гражданско-патриотической направленности личности представителей молодого поколения	99
Матусевич К.М. Роля мовы мастацкай літаратуры ў фарміраванні светапогляду грамадзян краіны	104
Негру Г.А. Духовно-нравственное воспитание современной молодёжи: основные проблемы и перспективы	111
Романов Д.Д., Баранова О.А. Развитие института народных дружин как способ формирования положительного мировоззрения среди молодёжи	115
Селюкова С.Е. Патриотизм в воспитании молодежи	119
Семерник С.З. Значение образа героя для воспитания современной молодежи	126
Семёнова И.В. Сохраняя историческую память, создаём историю страны!	128
Ярашук М.В. Выкарыстанне гісторыка-культурнай спадчыны Навагрудскага раёна ў фарміраванні светапогляду моладзі ў рамках дзейнасці турысцка-краязнаўчага адзялення ДУА «Цэнтр дадатковай адукацыі дзяцей і моладзі «ДАР»	135
РАЗДЕЛ 3. СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЁЖЬ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕРЕНИЯ И ПОДХОДЫ К ВОСПИТАНИЮ	139
Гаврилик О.Н. Социальное самочувствие студентов в условиях современных рисков	139
Килимова Л.В., Черкашин М.Д. Поведенческие стратегии молодежи в контексте цифровизации общества	142
Максимук Е.Г. Направления и результаты формирования коллективной памяти и воспитания молодежи	148
Наливайко Г.М. Актуальные проблемы профессионального воспитания молодежи при подготовке высококвалифицированных специалистов	155
Сухотский Н.Н. Социальный портрет современной белорусской молодежи: противоречия и перспективы	160
Уварова Е.В. Социологические измерения мультипликационных предпочтений молодежи	165
Щербинин С.Н. Профессиональная ориентация студентов как	172

Наливайко Галина Михайловна
Nalivaiko Galina Mikhailovna

доцент кафедры теоретической и прикладной экономики
учреждения образования «Барановичский государственный университет»,
кандидат экономических наук, доцент

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ
МОЛОДЕЖИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

**ACTUAL PROBLEMS OF PROFESSIONAL EDUCATION OF YOUNG
PEOPLE IN THE TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS**

***Аннотация.** В статье рассматриваются результаты изучения профессиональных склонностей, определяемых у студенческой молодежи в контексте формирования высококвалифицированных специалистов.*

***Annotation.** The article discusses the results of the study of professional inclinations determined in students in the context of the formation of highly qualified specialists.*

***Ключевые слова:** Профессиональные склонности – качество специалиста – требования к трудовым ресурсам.*

***Keywords:** Professional inclinations – the quality of a specialist – requirements for labor resources.*

Сегодня проблема профессионального воспитания молодежи весьма актуальна в свете современных требований к компетентности трудовых ресурсов. В основе исследования лежит комплексный подход формирования и развития трудовых ресурсов от выбора будущей профессии, получения соответствующего образования до активной трудовой жизни в роли лояльного работника.

Вопросы профориентации молодежи изучались в период с 1997 по 2011 годы в студенческой среде по авторской методике Климова Е.А. [1]. Автор предлагал классификацию профессий относительно «трудового диалога», т.е. профессии типа:

– «ЧЕЛОВЕК – ПРИРОДА» («Ч-П»: связаны с участием человека в процессах, протекающих в природе);

– «ЧЕЛОВЕК – ТЕХНИКА» («Ч-Т»: в трудовой деятельности используются разнообразные машины и механизмы, приборы и инструменты);

– «ЧЕЛОВЕК – ЗНАКОВАЯ СИСТЕМА» («Ч-ЗС»: работа предполагает разнообразные формы обработки информации, работа с системами языковыми, абстрактно-математическими, графическими и средствами обработки знаков);

– «ЧЕЛОВЕК – ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ОБРАЗ» («Ч-ХО»: деятельность, связанная с изобразительным творчеством, художественной обработкой материалов, созданием художественных зрелищ);

– «ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК» («Ч-Ч»: деятельность, основанная на общении в рамках педагогической и управленческой профессии, в области юстиции, культпросветработы, сферы обслуживания, медицины).

Результат тестирования определяется в интервале от -8 до +8 баллов. Малые положительные и отрицательные числа указывают на профессии, которые не соответствуют склонностям, заложенным при рождении человека. Многие профессии сочетают в себе черты нескольких типов. Итоги теста являются определенным компасом, указывающим направление поиска возможного трудоустройства по способностям. Поиск и выбор профессии должен серьезно проводиться в подростковом возрасте в рамках школьного образования. От качества прохождения этого этапа становления личности зависит следующий период становления личности – студенчество. Профориентация повышает мотивацию в образовательном процессе и способствует не просто получить соответствующую квалификацию, но и соответствовать требованиям рынка труда.

В таблице, представленной ниже, приводятся среднестатистические данные, характеризующие уровень профессиональных склонностей студентов (свыше 1000 человек), дифференцированных по будущим специальностям.

Факультет	Группы	Тип профессии				
		Ч-П	Ч-Т	Ч-ЗС	Ч-ХО	Ч-Ч
Юридический 1997 г.	ДФО	-1,5	-0,8	2	-0,8	2,9
	ЗФО	1,7	-0,4	3,4	1,3	4
1998 г.	ДФО	0,6	0,6	3	1,7	4,1
Экономический 2004 г.	3 курс	-1,8	0	0,2	-0,6	3,6
	1 курс	-1,9	-0,9	0,8	-1,4	4,1
2007 г.	2 курс	0,3	0,5	2,3	-0,7	3,8
2008 г.	5 курс	1,2	0,5	3,2	-1,0	4,0
2011 г.	Финансисты	1,0	-0,7	1,8	-0,5	3,2
	Бухучет	-0,8	-0,9	2,0	0,8	4,1
Управленческий 2008 г.	4 курс	0,3	-1,9	0,7	-1,4	3,3
2010 г.	ДФО	0,5	0,5	2,1	-0,4	3,4
	ЗФО	-1,0	1,9	1,6	1,4	4,9
Инженерный 2010 г.	Сервис	-3,0	2,5	0,6	-3,3	4,2
	Проектирование	-1,0	5,2	2,5	1,1	4,2
Информатики 2004 г.	4 курс	0,4	0,3	2,8	0,5	4,5
	3 курс	-1,1	0,3	3,3	0,4	4,4

	2 курс	2,2	-2,8	1,7	-5	2,4
2011 г.	ЗФО	-1,4	2,0	1,3	-1,8	3,8
Искусств 2004 г.	4 курс	-1,5	-0,5	-0,2	6,1	4,9
Педагогический 2011 г.	ДФО	-1,4	-1,0	0,1	-1,9	3,5
	ЗФО	-1,6	1,4	1,4	0,5	4,9
ИПК 2011 г.	Экономисты	1,7	0,6	3,4	-1,8	3,9
	Резерв руководителей	3,8	1,6	2,5	-0,7	5,5
	Менеджеры	-0,8	4,6	1,1	-1,0	3,2

Табл. 1 – Профессиональные склонности молодежи по методике Климова Е.А.

По группе заочной формы обучения выявлены результаты, которые превосходят дневную форму обучения, что подтверждает большую степень осознанности и ответственности молодежи. По пути карьерного роста (на уровне повышения квалификации) также наблюдается устранение барьеров в достижении профессионального мастерства на основе личностных способностей.

По профилю экономическому больше проявляется положительная тенденция способностей в части знаковой системы; по управленческому – относительно человеческих отношений.

Методика Климова Е.А., разработанная в 1984 году, претерпела доработку в силу того, что современные профессии существенно изменились. Автором модифицированной версии (2012) является А.А. Азбель [2]. Преимущество современной версии в том, что она доступна в электронном виде, что повышает качество использования дифференциально-диагностического опросника [3].

Важным этапом в формировании молодого специалиста является практико-ориентированное обучение, учитывая индивидуальные предпочтения в работе и жизни с опорой на основные психологические функции. В настоящее время актуальна работа педагога, направленная на реализацию студентами этих функций, к которым относятся мышление, интуиция, восприятие, принятие решений. Выявить эти индивидуальные характеристики позволяет тестирование по методике Майерс-Бриггс (МВТИ). Типология МВТИ полезна при выборе профессии, так как позволяет человеку узнать свои сильные стороны и склонности.

Согласно методике МВТИ существует четыре шкалы характеристик личности: экстраверсия / интроверсия; сенсорика / интуиция; логика / этика; рациональность / иррациональность. Эти шкалы дают возможность дифференцировать людей на 16 типов личности, которые имеют свой код из четырех латинских букв.

Целью MBTI является поиск сотрудника / специалиста, наиболее подходящего для определенной роли, для решения конкретной задачи. Например, у студентов определялся тип личности в рамках практико-ориентированного обучения для решения ситуационных задач. Так, выявлялись индивидуальные способности по типам личности:

- с аналитическими задачами уверенно справляется человек, который относится к типу ISTJ (доля студентов – 3,8%);
- справляется с устранением проблем, хорошо взаимодействует в команде сотрудник типа ISTP (5,8%);
- успешно сочетает творческие и аналитические способности, готов к сложным проектам человек типа INFJ (3,8%);
- планирует и разрабатывает стратегии, не любит неопределенность человек типа INTJ (5,8%);
- быстро замечает несоответствия, имеет способность «читать» людей, любит закономерности тип INTP (1,9%);
- организатор мероприятий, любит учиться и делиться полученными знаниями с другими личность типа ESFP (0%);
- отлично умеет составлять планы и запускать проекты, но нуждается в определенном сдерживании и контроле человек типа ENTJ (7,7%) и т.д.

Методика MBTI, как и многие диагностические инструменты, имеет ограничения. Тест не предназначен для прогнозирования эффективности работы или отбора и найма сотрудников. Одним из недостатков отдельные исследователи выделяют то, что методика не учитывает всех факторов, окружающих профессию. С помощью этой методики невозможно оценить степень лояльности человека к корпоративной культуре компании – равнодушное позитивное отношение, которое имеет рациональное и эмоциональное начало.

В современных условиях лояльность персонала имеет огромное значение для развития организации в конкурентной среде. Оценка лояльности предполагает изучение комплекса факторов, к которым относят следующие основные моменты:

- удовлетворенность людей работой;
- вовлеченность в процессы организации;
- желание получить максимальный результат.

К способам оценки лояльности относятся анкетирование; шкала Терстоуна по пяти критериям (идентификация, аффилиация, обязательство, приверженность, влияние); проективные вопросы (позволяют изучить личность, психические процессы и состояние человека); интервью в формате индивидуальной беседы или групповой дискуссии; фокус-группы.

Часто практикуют тест NPS (Net Promoter Score), который реализуется посредством вопроса относительно рекомендации своего предприятия.

Размещать этот тест можно на сайте предприятия и предназначается он для клиентов, партнеров, сотрудников.

Таким образом, изучение вопросов профессионального воспитания молодежи основано на комплексном подходе относительно жизненного цикла трудовых ресурсов, включающего три этапа:

- 1) профориентация в подростковом возрасте – утверждение мотива к труду, развитие профессиональных склонностей и выбор профессии;
- 2) приобретение и развитие профессиональных компетенций у мотивированной молодежи посредством образовательных процессов;
- 3) активное вовлечение трудовых ресурсов в развитие организации с целью финансовых выгод и недопущения экономических потерь.

Такой подход управления трудовыми ресурсами соответствует требованиям концепции тотального менеджмента качества, важность чего подчеркивается в Год Качества.

Список литературы

1. Климов, Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климов. – М. : Просвещение, 1991. – 160 с.
2. Грецов, А. Г., Азбель, А. А. Психологические тесты для старшеклассников и студентов / А. Г. Грецов, А. А. Азбель. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 201 с.
3. Дифференциально-диагностический опросник, ДДО / А. А. Азбель. – 2012. – Режим доступа: <https://psyttests.org/work/ddoG-run.html> – Дата доступа: 05.09.2024.