

вакансий в Региональном центре содействия трудоустройству выпускников ТвГУ. 18 октября 2017 г.: Тула.

2. Результаты мониторинга занятости выпускников 2018 года Тверского государственного университета / Цыганова А.В. – выпуск №50 – Тверь: Тверской государственной университет, 2019. – 36 с.

3. Результаты мониторинга занятости выпускников 2017 года Тверского государственного университета / Заострожная Ю.С. – выпуск №49 – Тверь: Тверской государственной университет, 2018. – 40 с.

4. Результаты мониторинга занятости выпускников 2016 года Тверского государственного университета / Быстрова О.Ю. – выпуск №48 – Тверь: Тверской государственной университет, 2017. – 40 с.

Лёгочкина Е.Н., Гончарова А.В.

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

УРОК-ЭКСКУРСИЯ КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА

Уроки-экскурсии, реальные и виртуальные, являются важным средством адаптации и профессиональной ориентации иностранных граждан, приехавших в Россию с целью получения высшего образования [см. подробнее 1].

Использование экскурсионного метода с применением страноведческого материала, безусловно, повышает интерес обучающихся к изучению иностранного языка путем развития внутренней мотивации [2].

Тематические уроки-экскурсии обладают высокой результативностью. В своей статье под экскурсией мы понимаем такую форму организации учебной и воспитательной работы со студентами, при которой учащиеся воспринимают и усваивают знания путем выхода к месту расположения изучаемых объектов (природы, исторических памятников, производств) и непосредственного ознакомления с ними. Учебные экскурсии не являются самоцелью [3].

Уроки-экскурсии, проводимые со слушателями подготовительного факультета для иностранных граждан, условно можно разделить на несколько видов:

- 1) краеведческие экскурсии;
- 2) историко-литературные, предполагающие выходы в исторические места, посещение художественных выставок, картинных галерей и т.д.;
- 3) профориентационные, целью которых служит знакомство со спецификой будущей трудовой деятельности, расширение

профессионального кругозора (посещение мастерских, лабораторий, кафедр и т.д.).

Мы должны четко понимать, что имеем дело с учебной, а не развлекательной экскурсией. Учебная экскурсия является органичной частью процесса обучения в целом, выступая в то же время в качестве развлекательной деятельности. Именно в этом ее особенность и преимущество. Более явно показаны различия обычной и учебной экскурсий в следующей таблице:

Обычная экскурсия	Учебная экскурсия
Избыточная информация исторического, географического, экономического, политического, культурологического характера	Информация, необходимая иностранцу для адаптации, профорientации в чужой стране
Предварительная подготовка в большинстве случаев не требуется	Предварительная подготовка обязательна
Цели: <ul style="list-style-type: none"> • расширение кругозора, • развлечение 	Цели: <ul style="list-style-type: none"> • расширение кругозора, • получение необходимых знаний для общего развития и профессиональной деятельности, • знакомство с новыми культурными реалиями, • проверка, коррекция уже имеющихся знаний, обогащение новыми • «погружение» в языковую среду, • увеличение словарного запаса, • активизация навыков аудирования
Как правило, активный гид и пассивные слушатели. Объяснение и показ	Предпочтительна интерактивная, диалоговая форма проведения. Формирование исследовательской стратегии поведения слушателей как одна из важнейших задач
Быстрый темп подачи	Темп подачи зависит от степени подготовленности слушателей и уровня владения языком
В лексическом плане: много устаревших слов, специальная	В лексическом плане: лексика подобрана с учетом лексического

лексики, фразеологизмов, образных средств языка	запаса слушателей
Закрепление полученных знаний необязательно	Закрепление полученных знаний является одной из задач учебной экскурсии. Может быть в виде устного опроса, дискуссии, письменной творческой работы

На Подготовительном факультете для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова реализуются следующие мероприятия.

Обзорная экскурсия по г. Белгороду и экскурсии по некоторым значимым местам Белгородской области (п. Дубовое, подземный мужской монастырь в с. Холки, музей народных ремесел в с. Купино, этнографическая деревня Кострома, «Круглое здание» с. Головчино Грайворонского района, Музей «Третье ратное поле России» в с. Прохоровка и др.) дают богатейший материал по истории и современной жизни Белгорода и Белгородской области, ненавязчиво знакомят с социальными, культурными, политическими, религиозными реалиями России, тем самым способствуя естественной социокультурной адаптации.

Экскурсия в Белгородский государственный историко-краеведческий музей знакомит с уникальными памятниками природы Белгородского края, разнообразием его животного и растительного мира, освещают историю края с древнейших времен и до настоящего времени. Кроме всего вышперечисленного, адаптации слушателей помогают знания по истории города, его организаций, богатый фонд фото и видеоматериалов. Результатом является формирование позитивного, уважительного отношения к истории и культуре региона, а также его жителям [4].

Белгородский государственный историко-художественный музей-диорама «Курская битва. Белгородское направление» стоит особняком в череде музеев и галерей. Экскурсия в этот музей становится важной вехой в адаптации иностранных слушателей, так как без понимания важности Великой Отечественной войны для национального сознания россиян невозможно объяснить многие вещи. Кроме того, такого рода мероприятия проводятся в рамках воспитания толерантности в молодежной среде.

Экскурсии и тематические мероприятия, проводимые в Белгородском государственном музее народной культуры, посвящены следующим темам: «Праздники, обряды и обычаи русского народа», «Народная кукла», «Русская кухня», «Семь-Я» и другие. Для иностранных слушателей, владеющих русским языком на базовом и I сертификационном уровнях, проводится цикл различных лекций по народной культуре, такие как «Семья в народной культуре»,

«Праздники народного календаря», «Рубахи в коллекции БГМНК», «Икона-окно в духовный мир», «Русская трапеза» и многое другое.

Как упоминалось ранее, экскурсионный тип занятий помогает в профориентационной деятельности. Так, например, для слушателей технического профиля обучения (впоследствии абитуриентов БГТУ им. В.Г. Шухова) кафедра русского языка и естественных дисциплин ведет совместную работу с кафедрой архитектуры и градостроительства, информационных технологий, менеджмента и внешнеэкономической деятельности, маркетинга, строительства и городского хозяйства, теоретической и прикладной химии, энергетики теплотехнологии и др. Беседы профориентационной направленности, проводимые кафедрами, носят информационный и агитационный характер. Слушателей ПФИ знакомят со спецификой будущей профессии, подробно освещаются проблемы их обучения и социокультурной адаптации. В режиме реального времени у студентов ПФИ есть возможность получить ответ на любой интересующий их вопрос. С теми же целями проводятся экскурсии в лаборатории и мастерские, производственные цеха соответствующих кафедр.

Несмотря на недостаточное знание русского языка, кураторами иностранных групп организуется посещение «дня открытых дверей» БГТУ им. В.Г. Шухова. Именно там будущим абитуриентам дается возможность яснее представить специфику той специальности, которую они планируют получить, обучаясь в БГТУ им. В.Г. Шухова, получить консультации по вопросам обучения и проживания.

Таким образом, вашему вниманию представлен далеко не полный перечень экскурсионных мероприятий, проводимых на Подготовительном факультете для иностранных граждан БГТУ им. В.Г. Шухова.

Остановимся также на так называемых виртуальных экскурсиях, которые становятся все более популярными в последнее время, так как педагогический потенциал виртуальной экскурсии достаточно велик. Современные компьютерные технологии и Интернет дают большие возможности для проведения такого рода экскурсий. Помимо достоинств реальной экскурсии в виртуальной можно перемещаться от одного изображения к другому, посещать различные пространства, т.е. руководить навигацией. Кроме того, что немаловажно, изображения подаются с текстовым сопровождением, которое дает пищу для исследования. При «организации» виртуальной экскурсии преподаватель намного свободнее, так как не привязан к реальным объектам действительности, сам может изменять структуру экскурсии в зависимости от поставленных целей.

В заключение отметим, что даже небольшой обзор содержания уроков-экскурсий позволяет сделать вывод о том, что подобного рода организационная форма работы с иностранными слушателями имеет массу преимуществ и, безусловно, выступает одним из важнейших

инструментов социокультурной адаптации и профориентации иностранных студентов.

Литература:

1. Аркатова О.Г. Концептуальные основы управления социокультурной адаптацией иностранных студентов / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.- практ. конф. – Белгород: изд-во БГТУ, 2017. – С. 189-193.

2. Дашкова Е.В., Ивушкина Е.Б. Экскурсия-урок как фактор повышения мотивации изучения иностранного языка // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2016. №52. С. 84-90.

3. Потураева Е.А., Капелюшик Е.В. Применение интерактивных видов обучения при формировании коммуникативной компетенции иностранных учащихся (на примере уроков-экскурсий) // Фундаментальные исследования. 2014. №12-5. С. 1098-1100.

4. Ефимова А.А., Молчанова Н.С. Этапы и формы знакомства с историей и культурой региона на уроках русского языка как иностранного // Псковские говоры и их исследователи (к 100-летию со дня рождения С.М. Глушкиной и 50-летию выхода 1 выпуска «Псковского областного словаря с историческими данными» в 2х ч.). Псков: Псковский государственный университет, 2017. С. 358-365.

Литовкина М. В., Кузнецова И.А.

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

РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА И ИХ ОСОБЕННОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Основной социальной проблемой современной России на данный момент является наличие большого контингента бедных в стране и резкая дифференциация трудоспособного населения по материальному уровню благосостояния. Кроме того, в годы роста экономики (2000-2008 гг.), не наблюдалось снижение экономического неравенства или же наблюдалось, но в малом количестве. Деформация заработной платы является основным фактором, определяющим данный процесс.

Если рассматривать в целом, разрывы в заработной плате на самом деле являются частым явлением в рыночной экономике. Так, Р.А. Самуэльсон и В.Д. Нордхаус [4] подчеркивают, что если бы в экономике был один вид работы, то взаимодействие спроса и предложения и конкуренции привело бы к единой заработной плате для всех работников. При рассмотрении на практике ставки заработной платы варьируются в связи с тем, что стоимость

воспроизводства рабочей силы различна, а дифференциация заработной платы используется в качестве материального стимула, для улучшения качества и увеличения количества работы. Данная дифференциация заработной платы оправдана и не оказывает дестабилизирующего воздействия на экономику.

Причины, по которым может существовать рыночная экономика:

- сотрудники, в зависимости от их возможностей и уровня подготовки, попадают в разные сегменты рынка труда - они не конкурируют друг с другом;

- какие-то типы работ различаются по своей привлекательности, а неденежные аспекты разных рабочих мест неодинаковы, реализуется социальная функция оплаты;

- что рынки труда обычно характеризуются несовершенной конкуренцией. Несовершенная конкуренция ограничивает мобильность рабочих в трех областях – географической (люди обычно связаны с конкретными местами проживания); институциональной (членство в профсоюзе, требование определенного уровня образования и навыков, выдвигаемые рабочим местом или компанией);

- социологической (дискриминация по признаку пола, этническому происхождению).

Можно констатировать следующий факт, что существующие различия в оплате труда характерны для рыночной экономики, объективны и их нельзя считать отрицательным явлением. Более того, «именно дифференциация оплаты труда может создать материальный стимул в увеличении количества и улучшении качества труда... Разный по количеству и качеству труд должен оплачиваться по-разному» [4].

Дифференциация заработной платы проявляется между регионами, отраслями, отдельными предприятиями по гендерному признаку. На сегодняшний момент основной способ привлечения работников в организацию – это предложить более высокую заработную плату. Поэтому привлекательность организации для сотрудников обеспечивается именно за счет повышения заработной платы. Если же обратиться ко времени «страны Советов», то там, если руководство хотело привлечь ценного для себя работника, оно могло бы сделать это не за счет заработной платы, а рядом других преимуществ, например: предоставить сотруднику квартиру, детские сады и пионерские лагеря, поставить в очередь на автомобиль, др.

Деформация в заработной плате достигла своей вершины в 2001 г., когда превышение средней заработной платы 10% самых высокооплачиваемых работников над 10% наименее оплачиваемых составило почти 35 раз. Позже наблюдалась тенденция к снижению дифференциации (в 2009 году - 15 раз). Все же такая дифференциация заработной платы значительно превышает показатель, как в советское время, так и ее уровень в западных странах [2].

Дифференциация по видам экономической деятельности – это дифференциация, которая характеризуется растущим разрывом между оплатой труда в топливно-энергетическом секторе, а также в сфере финансовой деятельности и заработной платой в сельском хозяйстве, производстве, здравоохранении и образовании.

Ситуация не изменилась по сравнению с 1990-ми годами. Лидеры в области заработной платы находятся на переднем крае отраслевого экспорта природных ресурсов страны, а также сектора финансовых и посреднических услуг. В секторе, отвечающем за воспроизводство человеческого потенциала, где работает большая часть наиболее квалифицированного персонала, занимает низкую должность.

Межрегиональная дифференциация, межрегиональные различия в оплате труда существуют во всех странах, но главной спецификой России является гипертрофическая значимость этого фактора. По сравнению со странами, входящими в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), региональные различия в нашей стране являются основным фактором неравенства в оплате труда. Во Франции (крупнейшей западноевропейской стране) разни́ца между регионами составляет 1,57, в Германии – 1,56 раза. В США и Канаде разрыв несколько больше – примерно в 2 раза (в США – 2,19 и в Канаде – 2,0). Более того, вклад этого фактора в общую модуляцию по всей стране почти в три раза превышает его «вес» в странах с самыми высокими региональными вариациями (Франция). Вклад других факторов в неравенство в некоторой степени сопоставим с развитыми странами [2].

Можно выделить четыре фактора региональной дифференциации: ценовые различия и разное качество жизни, что требует компенсации заработной платы по сравнению с худшими условиями жизни в регионе; неоднородность структуры навыков работающих в разных областях, где в одном регионе используют наиболее квалифицированную рабочую силу, а в другом – менее квалифицированную. Основной причиной высокого темпа дифференциации заработной платы между отдельными организациями, относящимся к одинаковому сектору, расположенными на той же территории, является переход на такой механизм формирования заработной платы, когда решающим фактором ее размера были решения руководства организации. Ни государство, ни владельцы, ни профсоюзы, ни сами работники не оказывают решающего влияния на менеджмент организации. В наиболее успешных организациях заработная плата в несколько раз выше заработной платы, чем в организациях с менее успешными финансовыми отношениями. В коммерческих же почти в полтора раза выше, чем в некоммерческих. Различия в доходах бизнеса являются неотъемлемой частью рыночной экономики, что является стимулом для бизнеса и деятельности рабочей силы. Но различие в доходах

работников должно определяться различиями в эффективности управления, сложности и объеме работы, навыках работников, качестве работы и степени учета потребностей потребителей в этих продуктах и услугах. Если бы увеличение дифференциации заработной платы в разных секторах экономики было обусловлено данными обстоятельствами, это можно считать положительным явлением. Однако увеличение дифференциации в заработной плате в переходный период было вызвано другими причинами. Монопольное положение на рынке, близость к рынкам сбыта и другие факторы определяют прибыльность предприятий в России [5].

Далее следует рассмотреть различия в зарплате по гендерному признаку. В основном в России мужчины заняты в таких отраслях: обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство и рыбоводство, структура, транспорт и связь, добыча полезных ископаемых, распределение электроэнергии, газа и воды; финансовые операции, операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг, государственное управление и обеспечения военной безопасности. А вот женщины в Российской Федерации преобладают в таких сферах, как: оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны, образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, а также другие виды экономической деятельности, которые женщины используют в условиях недостаточного количества рабочих мест, предоставляемых работодателями [3]. Переходный период оказал негативное влияние на заработную плату женщин, которая в 1991 году составляла 80% от часовой оплаты труда мужчин, в 1995-1996 гг. – на уровне 70%, в 1998 году – уже на уровне 63-64 %.

Нет объективных характеристик рабочей силы женщины, которая бы привела к различию заработной платы между полами, поскольку женщины и мужчины представлены на рынке труда примерно одинаково, женская безработица ниже, чем мужская. Конкурентные недостатки женщин в сфере занятости – это несколько более длительная продолжительность поиска работы и безработицы среди молодых женщин [7]. В то же время у женщин есть конкурентные преимущества, в их число входит высокий уровень образования и здоровья. Кроме этого, данные преимущества повышаются: женщины стремятся повысить свое образование и работать в более благоприятных условиях (женщины, как правило, больше заинтересованы в своем здоровье, чем мужчины), вследствие чего больше женщин повышают свою профессиональную подготовку. Но они чаще всего они не имеют возможности использовать свои преимущества на полную мощность. Различие между заработной платой мужской и женской работы обусловлено не экономическими, а социальными и институциональными условиями. Итак, социальная

роль женщин заключается в заботе о детях, их воспитании, заботе о своей семье, это происходит за счет занятости и карьеры.

Во всем мире женщины зарабатывают намного меньше, чем мужчины. Такие данные недавно были представлены в докладе «Глобальный гендерный разрыв» (The Global Gender Gap Report 2015) Всемирного экономического форума. Процесс достижения равенства в доходах замедлился 5–6 лет назад. Сейчас размер зарплат женщин соответствует тому уровню, который был у мужчин 10 лет назад, считают исследователи. Россия заняла 53-е место из 145 стран-участниц по уровню зарплатного неравенства между мужчинами и женщинами. Как сообщили «Ведомостям» эксперты из рекрутинговых агентств, женщины в России, хотя и занимают высокие посты в крупных компаниях, все же по зарплате сильно отстают от коллег-мужчин, занимающих те же позиции [8].

Проводимые исследования в области гендерного неравенства позволяют сделать следующие выводы [1]:

1. Существуют значительные различия в занятости на рынке труда между мужчинами и женщинами, особенностью которых является дискриминация женщин.

2. В наиболее высокооплачиваемых отраслях используется мужская рабочая сила, поэтому соотношение доходов мужчин выше доходов женщин.

3. Предпочтение мужской рабочей силы в качестве основной обусловлено главным образом «стереотипами» работодателей, выраженными в гендерных стереотипах о низких результатах женской работы. Поэтому можно сказать, что одной из причин нарушения прав женщин на рынке труда является неэффективная система управления в основных секторах экономической деятельности.

Учитывая институциональные причины нужно отметить, что между официальными и неформальными институтами существует значительный конфликт: если система формальных правил (национальное и международное законодательство) предусматривает равенство между мужчинами и женщинами во всех сферах жизни, то неформальные правила системы: обычаи, традиции, социальные отношения) оставляют женщин на втором плане. По мнению некоторых ученых, в долгосрочной перспективе Россия укрепит эти институциональные факторы в результате сближения государства и Православной Церкви, проповедуя традиционное отношение к социальным ролям, назначенным для представителей обоих полов. Одним из эффективных способов преодоления дискриминации по признаку пола служит переход к практике заключения «эффективного трудового договора», предусматривающий использование сдельной формы вознаграждения.

Итак, на данный момент в России различия в оплате труда обусловлены такими сильнейшими факторами, как разные доходы

организаций, принадлежность к отрасли, географическое положение, гендерный признак.

Литература:

1. Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России /А.Ю.Ощепков// Экономический журнал ВШЭ. – 2006. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-razlichiya-v-oplate-truda-v-rossii> (дата обращения: 27.06.2018).

2. Боровских Н.В. Россия Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект / Н.В.Боровских, Е.М.Авласович // Вестник СибАДИ. – 2015. – №5 (45). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-razlichiya-v-oplate-truda-regionalnyy-aspekt> (дата обращения: 27.06.2018).

3. Супрунов Андрей Константинович Рынок труда в современной России // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2013. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gynok-truda-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 27.06.2018).

4. Пол А. Самуэльсон, Вильям Д. Нордхаус. Экономика: Пер. с англ. – М.: «БИНОМ», «Лаборатория Базовых Знаний», 1997. – 800 с.

5. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю.Стукен // Известия БГУ. – 2007. – №6. – [Электронный ресурс]: – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/diskriminatsiya-v-zarabotnoy-plate-na-rossiyskom-gynke-truda> (дата обращения: 27.06.2018).

6. Доможирова О.В., Несмеянова М.Н. Методологические аспекты оптимизации материальных затрат на предприятии // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова 2016.–№5.– С.244-246

7. Зарплаты и занятость [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam> (дата обращения 22.12.2018).

8. Кузнецова И.А., Королёва Н.В., Ярмоленко Л.И., Балабанова Г.Г. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. №4. С. 149-155.