

СЕКЦИЯ 5

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ АПК

УДК 378

ПРОБЛЕМА ИМИДЖА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА КАК ФАКТОРА ЕГО САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Болтянская Н.И., к.т.н., доцент, **Гвоздев А.В.**, к.т.н., доцент
Мелитопольский государственный университет, г. Мелитополь

Одним из ключевых элементов достижения высокого уровня образовательного учреждения и формирования благоприятного имиджа на рынке образовательных услуг есть имидж преподавателей и студентов. Преподаватель как организатор культурной деятельности обеспечивает систематическое информационное влияние, формирует у каждого участника образовательного процесса идеи, ценности, образцы поведения. Поэтому важно решение стратегической образовательной проблемы – формирование положительного имиджа современного преподавателя ВУЗа. В рамках этого вопроса актуально исследование особенностей и условий формирования имиджа преподавателей, комплексного управления им.

Человек любой профессии знаком с процессом формирования собственного профессионального имиджа, однако для профессий «человек – человек» и «человек – коллектив», не предполагающих взаимодействие с большим количеством людей, этот процесс менее значим. Особую роль имидж и их построение играет для профессий «человек – социальная группа», примером которых является профессия преподавателя. На современном этапе развития общества важным и актуальным является вопрос качественного сотрудничества между преподавателем ВУЗа и студентом в системе высшего образования, поскольку обостряется проблема пассивного участия студентов в процессе обучения, ощутимо их нежелание к новым знаниям и интеллектуальному развитию в рамках ВУЗа. Одним из главных движущих механизмов решения этой проблемы и средством реализации наилучших принципов обучения является формирование имиджа преподавателя. Положительный педагогический имидж – важнейшая составляющая мастерства преподавателя, что приводит к желанию студентов к обучению и результативности этого процесса. Имидж педагога – это эмоциональный образ, сформированный из многих формотворческих компонентов, определяющий ролевое соответствие личности преподавателя стандартам и требованиям его профессии в глазах коллег, студентов и общества.

Имидж преподавателя формирует система элементов, комплексное сочетание которых может обеспечить создание положительного эффекта на студентов и ведение успешной преподавательской деятельности, в частности:

– аудиовизуальная культура личности, то есть грамотность речи, манеры, стиль одежды и ее уместность конкретной ситуации, умение держаться на публике, представлять информацию определенной целевой аудитории;

– поведение преподавателя в разных аспектах (поведение в профессиональной среде среди студентов и коллег, умение контролировать свое эмоциональное состояние и находить способы коммуникации, пониматься с разными типами личностей);

– система нравственных и этических ценностей преподавателя (мировосприятие, отношение к собственной профессии и к студентам);

– статус и самооценка преподавателя (соответствующее определение своей роли в учебном процессе, своих педагогических возможностей и профессиональных качеств);

– совокупность личностных качеств (толерантность, уважение к другим людям, чувство юмора, доброта).

Указанный перечень не является исчерпывающим.

Процесс создания стиля характеризуется собственной многоэтапностью. Приведем основные из них:

–восприятие образа, что станет основой для построения имиджа – на этом этапе особенно влияет реальный образ преподавателя, если его нет, студент создает его из собственных идеалов;

–коррекция реального образа к идеальному с учетом особенностей педагога, формирующего имидж;

–воспроизведение и примерение желаемого имиджа к реальному образу преподавателя;

–вхождение в образ в процессе преподавательской практики;

–индивидуализация обретенного образа преподавателем.

Для эффективного формирования имиджа необходимо обеспечить ряд условий, одни из которых находятся полностью под влиянием преподавателя, а другие – неподвластны ему (рис. 1).

Условия эффективного формирования имиджа преподавателя	
Условия внутреннего влияния	Наличие мотивации к профессиональной деятельности и росту: осознанием роли и значения формирования собственного положительного имиджа, личностного развития и повышения уровня самопознания и кругозора
	Обеспечение системного подхода к деятельности по формированию и коррекции профессионального имиджа преподавателя и плюрализма по методам и формам осуществление этой деятельности
	Активное включение преподавателя в процесс формирования профессионального имиджа, что заключается в самопознании, совершенствовании, росте
Условия внешнего влияния	Использование карьеро-ориентированного подхода в процессе подготовки будущих преподавателей: предполагает наличие дисциплин по особенностям формирования имиджа и разъяснение его роли
	Обеспечение доведения до будущих преподавателей основ эстетического оформления своего внешнего вида и самопрезентации

Рисунок 1 – Условия эффективного формирования имиджа преподавателя

Имидж педагога высшего учебного заведения обусловлен влиянием таких факторов, как возможности самого педагога, потребности образовательных задач, особенности информационных каналов и удовлетворенность участников образовательного процесса. Ввиду этого процесс формирования имиджа преподавателя требует сознательного подхода и постоянного управления им, что предполагает конструирование положительного образа педагога, имплементацию желаемых характеристик в его поведенческую форму, мотивационно-ценностную ориентацию и комплексную систему оценивания.

Процесс формирования и управления педагогическим имиджем преподавателя вуза зависит как от самого педагога, так и от системы образования. Осознание педагогическими учебными заведениями и институтами последипломного образования влияния имиджа преподавателей на процесс обучения повлияло на разработку и внедрение различных

мероприятий по этому вопросу. Особенностью современной имиджевой подготовки является ее коммуникативная направленность, поэтому особенно эффективными выступают методы обучения, предусматривающие контакт и взаимодействие, обеспечивающие построение диалога. Учитывая это, при подготовке педагогов высокого уровня необходимо использовать комплекс современных методов для обеспечения формирования практических навыков создания имиджа.

Литература

1. Коноплянко А.А. Преподавательская совершенность: когнитивные иллюзии и эффективная методика обучения профессиональным дисциплинам. / А.А. Коноплянко, Т.Н. Кузьмина // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: сборник материалов V Межд. научно-практ. конф. – Керчь: КГМТУ, 2024. – С. 637-639.
2. Гвоздев А.В. Значение развития «soft skills» у будущих преподавателей / А.В. Гвоздев, Т.А. Непарко // Формирование эффективной системы менеджмента в условиях транзитивной экономики: матер. I Межд. научно-практ. конф. - Мелитополь: МГУ, 2024 – С. 627-631.
3. Кузьмина Т.Н. Социальная значимость куратора высшего учебного заведения в воспитательном процессе / Т.Н. Кузьмина, В.Н. Кузьмин, Т.А. Непарко // Формирование эффективной системы менеджмента в условиях транзитивной экономики: матер. I Межд. научно-практ. конф. – Мелитополь: МГУ, 2024 – С.618-622.
4. Болтянская Н.И. Формирование структуры графической компетентности будущего инженера-педагога / Н.И. Болтянская, Т.А. Непарко // Переработка и управление качеством сельскохозяйственной продукции: Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – Минск: БГАТУ, 2023. – С. 401-403.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ООО «ОЛЕКАН» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕГО ДВИЖЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Гаврилова Л.М., к.э.н., доцент

Забайкальский аграрный институт-филиал Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского, г. Чита

За годы экономических реформ в аграрном секторе кадровый потенциал существенно изменился. Снизились численность и качество трудовых ресурсов, возникла явная и скрытая формы безработицы на селе. Наличие и рациональное использование кадрового потенциала позволяют решать многие проблемы даже в сложных для предприятия ситуациях.

В составе кадрового потенциала ООО «Олекан» Забайкальского края за последние три года произошли значительные изменения: количество работников по организации сократилась на 13 человек, численность работников постоянных возросла на 26,6 % за счёт уменьшения рабочих сезонных и временных. Значительно увеличилась численность операторов машинного доения в 4,3 раза и специалистов на 10 %. В целом обеспеченность ООО «Олекан» кадровым потенциалом составляет 97,1 %. Недостаточно в хозяйстве таких категорий работников как: трактористов-машинистов, скотников КРС и специалистов.

При анализе текучести кадров важно оценить, какие по «качеству» сотрудники уходят, а какие остаются в организации, совпадает ли тенденция изменения качества персонала со стратегическими целями организации.