Заключение. Таким образом, рассмотрев результаты анкетирования по теме «Представление молодежи о жизненном стиле людей пожилого возраста», можно сделать вывод, что нынешнее поколение замечает в своем окружении в основном семейный, социальный, одинокий и религиозный тип пожилых. Также важно отметить, что, по мнению респондентов, в наибольшей степени на способ и скорость старения влияют условия и образ жизни пожилых, а интересы за пределами трудовой деятельности играют меньшую роль. Для благополучного старения современное поколение занимается активно здоровым образом жизни, материальным обеспечением и самообразованием, лишь некоторый процент респондентов заявил о том, что ничего не предпринимает для высокого качества жизни в пожилом возрасте. Поэтому изучение жизненного стиля пожилого человека весьма актуально.

Список использованных источников:

1. Краснова, О. В. Психология личности пожилых людей и лиц с ограничениями здоровья: Учебное пособие для слушателей профессиональной переподготовки по специальности «Психологическая работа в учреждениях социальной сферы» / О. В. Краснова, И. Н. Галасюк. – Москва: ДСЗН, 2010. – 200 с.
2. Екимчик, О. А. Жизненный стиль современника: референты и их взаимосвязь / О. А. Екимчик, О. Б. Подобина // Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2015. – №3. – С. 83-88.
3. Козман, Т. Стиль жизни: понятия, структура, виды / Т. Козман // Знание. Понимание. Умение. – 2017. – №4. – С. 227-239.
4. Гришина, Н. В. Поведение в повседневности: жизненный стиль, повседневная креативность и «жизнетворчество» / Н. В. Гришина // Психологические исследования. – 2017. – №10. – С. 1-9.
5. Матюшкова, С. Д. Представления о понятии «качество жизни» / С. Д. Матюшкова // Наука - образованию, производству, экономике [Электронный ресурс] : материалы 76-й Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов, Витебск, 1 марта 2024 г. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2024. – С. 340-343. – URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/42111> (дата обращения: 01.04.2024).

УДК 37.082

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МАРШРУТ В КОММУНИКАТИВНОЙ СРЕДЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ВЕКТОРЫ ВОСПРИЯТИЯ

А. А. Островская

Минск, БГПУ имени М. Танка
(e-mail: ostrovskaya@mail.run)

Аннотация. В представленном материале предлагается описание этапов-установок формирования профессионального маршрута специалистов в коммуникативной среде организации и результаты опроса молодых специалистов и работающих студентов в сфере образования, раскрывающе-

го векторы восприятия условий каждого этапа с позиции важности и удовлетворенности на практике. Обращается внимание на пути решения выявленных проблем по вопросу исследования.

Ключевые слова: профессиональный маршрут; персонал; коммуникативная среда; карьерный рост; профессиональная идентификация; пиринговые платформы.

PROFESSIONAL ROUTE IN THE COMMUNICATION ENVIRONMENT OF AN ORGANIZATION: STAGES OF FORMATION AND VECTORS OF PERCEPTION

A. A. Ostrovskaya

Minsk, BSPU named after Maxim Tank

(e-mail: ostrovskayaa@mail.run)

Abstract. The presented material offers a description of the stages-settings of the formation of the professional route of specialists in the communicative environment of the organization and the results of a survey of young specialists and working students in the field of education, revealing the vectors of perception of the conditions of each stage from the standpoint of importance and satisfaction in practice. Attention is drawn to the ways of solving the identified problems on the research issue.

Keywords: professional route; personnel; communicative environment; career growth; professional identification; peer-to-peer platforms.

Современную среду организации сложно представить без многообразных коммуникативных связей как оснований жизнестойкости всего производственного (или образовательного) процесса бизнес-структуры. *Коммуникативная среда*, являясь областью контактов и обмена информацией, способствует формированию единого представления персонала (далее – сотрудников и работников; специалистов) об организации или регионе, а так же «обеспечивает скорость решения задач и высокий уровень взаимодействия между сотрудниками» [1, с. 2].

Проблемный фон коммуникативной среды организации исследователи преимущественно связывают с вопросами адаптации персонала, выстраивания информационных потоков, развития партисипативного менеджмента и даже вербально-знаковой символизации культурного опыта человечества. В качестве примеров сошлемся на работы как зарубежных, так и белорусских ученых Ш. Зигрифида, А. Я. Кибанова, Е. С. Покровской, Е. И. Лебедевой, И. Л. Ильичевой и др.

Вместе с тем в системе многовекторных отношений в коммуникативной среде формирование *профессиональных маршрутов* специалистов в виде актуального применения и развития совокупности личностных

и профессиональных способностей в соответствии с выбранной профессией просматривается довольно скромно. Соответственно, недостаточно акцентируется вопрос и карьерного роста сотрудников и работников: как горизонтального (в частности, развитие квалификации), так и вертикального (повышение в должности). И хотя исследователи обращают внимание на высокую степень значимости ясной и прозрачной профессиональной навигации персонала (В. В. Сидоров, М. Н. Пономарева, Е. С. Худолей и др.), акцент преимущественно видится в профориентационной стороне вопроса или в сфере профессионального самоопределения. В сфере карьерного роста проблема формирования профессионального маршрута остается открытой научному поиску. Особенно это актуально с учетом быстро меняющихся в наше время ситуаций экономического и социального развития.

При очевидном в наши дни паритете организационных форм и психологических инструментариев движения по карьерной и профессиональной лестнице важно акцентировать внимание на сохранность приверженности и лояльности персонала к организации, желаний сотрудников продвигать свои идеи и отдавать силы на ее благо. Эффективной в этом плане признается ориентация менеджмента на корреляцию целей руководства и персонала как фактора устойчивого развития организации. Таким образом, актуальна разработка моделей-предписаний профессионального маршрута, позволяющих фиксировать его ключевые моменты с учетом карьерного роста вертикальной и горизонтальной направленности как важной его составляющей.

В этой связи нами продумана в виде этапов-установок возможная основа профессионального маршрута в среде коммуникаций организации. Теоретическую базу разработки составила модификация ранее разработанной нами модели-предписания формирования психологической культуры акторов организации в условиях партиспативного менеджмента в контексте методики «Профплана» М. В. Прохоровой и А. В. Савичевой. Данная методика ориентирована на интеграцию проективного подхода и биографического метода с учетом психологических основ взаимодействия личностных факторов и ситуаций для построения планов поведения, стимулирующих значимое проявление персонала [2; 3]. Представим этапы-установки.

Первый этап: ориентировочно-поисковый, предполагающий профессиональную и должностную индентификацию как чувства единства с профессией и должностью.

Этот этап призван разрешить противоречие между «эйфорическими фантазиями» сотрудников о себе и опасениями взгляда на реальную ситуацию выстраивания профессионального (карьерного) маршрута, которая возможно выявит собственную «действительную несостоятельность» (по Т. Н. Селезневой) [2, с. 5]. Архитектура коммуникационной среды пока еще не ясна. В данной ситуации в поисках точек роста специалист ориентируется более на непосредственного руководителя.

На основе работ Л. В. Мардахаева, Ю. П. Степкина, А. В. Шакуровой и др. выделим условия эффективности данного этапа:

1.1. Профессионально подготовленная авторитетная личность в близком контакте (например, непосредственный начальник) как образец востребованного профессионального поведения.

1.2. Материальные ресурсы организации, имеющиеся в свободном доступе для персонала, для создания комфортного пространства качественного решения профессиональных задач.

1.3. Возможность накопления опыта деятельностного проявления, характерного для данного профессионального сообщества: сведение к минимальному обязанностей, не соответствующих выбранной профессии и занимаемой должности.

Индикатором успеха первого этапа может выступать публичное вознаграждение сотрудника (материальное поощрение или моральная поддержка в виде кредита доверия). В результате идентифицируется «личность специалиста» в системе связей коммуникативной среды.

Второй этап: мобильно-конструктивный, выявляющий осознание собственного успеха и его доли в общем деле. Диапазон восприятия взаимодействий в коммуникационной среде расширяется.

Эффективные условия реализации данного этапа (по работам Т. Ю. Базарова, А. И. Савенкова, Д. В. Фурсовой и др.):

2.1. Возможность для рядового персонала временного или разделенного лидерства разной степени длительности для закрепления собственной значимости.

2.2. Повышение квалификации или переподготовка в идее расширения профессиональных или карьерных горизонтов.

2.3. Низкая ориентация руководства на утвердившийся в окружении «стереотип» успеха в организации при признании уникальности вклада каждого сотрудника.

Успешность данного этапа во многом определяет увеличение доходов персонала.

Третий уровень: креативно-инновационный, с творческим видом активности в профессиональной деятельности. В коммуникативной среде личное мнение специалиста имеет вес.

Продуктивные условия (по работам Р. В. Козьякова В. Л. Редина, А. И. Савенкова и др.):

3.1. Возможность роли наставника или креативного лидера как ответственного за авторские проекты.

3.2. Административная поддержка лоббирования и популяризации идей персонала.

3.3. Занятие более высокой должности.

План этапа связан с творческой модификацией профессиональных идей, а индикатор успеха – карьерный рост и уникальный (возможно, инновационный) профессиональный авторский продукт.

В продолжение нашего теоретического исследования мы попросили молодых специалистов-выпускников и работающих студентов Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка (возраст 19–23 года) оценить выделенные условия по 10-бальной шкале с точки зрения важности для успешного профессионального маршрута и удовлетворенностью их реализации на практике с учетом собственного опыта и мнения коллег по работе (по методике Л. Ю. Помыткиной, С. Г. Сапегинной, А. П. Татарина [4]). Обращение к молодежи определилось тем, что именно молодое поколение наиболее чувствительно ко всем организационным движениям и максимально ориентированно на свое профессиональное будущее.

Полученные результаты не могут претендовать на однозначность толкования в силу небольшой выборки, но в целом ориентируют на проблемы и перспективы в сфере образования. Данные опроса респондентов (n=72; сентябрь 2024) представлены в карте восприятия (таблица 1).

Таблица 1 – Карта-восприятия оценки условий реализации этапов в профессионального маршрута респондентами

Зона восприятия	Нумерация условия (согласно перечня в публикации)	Оценка по критерию “важность”	Оценка по критерию “удовлетворенность”
А	1.3	8	6,7
	2.2	7,8	7
	3.3	8,8	6,8
Б	1.1	7,6	6
	2.3	6,5	5,7
	3.1	7,6	6
	2.1	7	5,7
С	1.2	7,7	5,6
	3.2	8,3	5,6
Средний балл		7,7	6,1

Согласно карте восприятия, представленной в таблице 1, условия зоны А молодежь воспринимает как важные и удачно реализуемые в практике образования. Это ситуации в коммуникативной среде организации, связанные с возможностью деятельностного проявления, с актуальным повышением квалификации, с перспективой занятия высокой должности.

В зоне Б оказались условия, не совсем важные с точки зрения респондентов, и не вполне «просматриваемые» в реализации на практике. Это присутствие в окружении авторитетного и увлеченного работой профессионала, отсутствие стереотипов в коммуникативной среде, возможность наставничества и реализации авторских проектов. Также здесь

оказалось условие разделенного лидерства, на которое респонденты недостаточно обратили внимания с позиции важности, и посчитали это условие «неуспешным» на практике. В связи с этим отметим, что на сегодняшний момент методика разделенного лидерства является достаточно спорной для эффективного воплощения на практике, и, прежде всего, на наш взгляд, в связи с высокой персональной ответственностью формального лидера (руководителя). Временной прессинг в организации также порой не дает возможность разделенного лидерства. Тем не менее, обращаем внимание на перспективность данной методики при хорошем понимании основ ее внедрения [5].

Наиболее пристального внимания заслуживают условия зоны С как важные с точки зрения респондентов, но плохо реализуемые на практике. Это наличие современных и доступных материальных ресурсов и административная поддержка идей. При очевидности высоких запросов к первому из этих условий, отметим, что второе во многом связано с условием разделенного лидерства и в целом предполагает хорошо продуманный менеджмент двух встречных направлений в организации: механизм донесения идей «снизу» до руководства и механизм оперативного реагирования. Согласно исследованиям С. Исмаила, Ю. ван Гееста, М. Мелоуна, Р. Семлера, пути решения данной проблемы заключаются в формировании организационных моделей коммуникативной среды, предполагающих оперативные пиринговые платформы взаимодействия сотрудников. Такие платформы (от англ. *peer-to-peer* – равный к равному) могут включать, например, открытые новостные ленты для всего персонала (а не только для руководителей), удачно сформированные интерфейсы для удобной навигации информационных потоков, привлечение широкого сообщества (в т.ч. внештатных специалистов) для разгрузки основного персонала, игрофикацию для раскрепощения инициативы сотрудников [6].

Заключение. Таким образом, ценность консолидации мнений и идей при постоянном стремлении к экономии времени и ресурсов в современной динамике жизни ориентирует менеджмент на пристальное внимание к продумыванию профессионального маршрута персонала. Важным ключом в решении данной проблемы предлагаем считать ориентир на предлагаемые нами этапы-установки при постоянном внимании к перспективе молодых кадров в профессиональном (и карьерном) росте в организации.

Список использованных источников:

1. Гербер, В. Х. Построение коммуникативной среды организации, способствующей адаптации сотрудников [Электронный ресурс] // В. Х. Гербер, Д. И. Кривенко, Ю. А. Чукина. – Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2015. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-kommunikativnoy-sredy-organizatsii-sposobstvuyuschey-adaptatsii-sotrudnikov/viewer>. – Дата доступа : 10.09.2024.

2. Островская, А. А. Развитие отношений акторов в партисипативном менеджменте идей (модель-предписание) / А. А. Островская // Нар. асвета. – 2021. – №4. – С.3–7.

3. Прохорова, М. В. Опросная методика «Планирование профессионального пути» как инструмент научных и прикладных исследований» [Электронный ресурс] // М. В. Прохорова, А. В. Савичева. – Вестник Высшей школы. – 2022. – № 12. – С.38-45.

4. Помыткина, Л. Ю. Сравнение разных подходов в оценке удовлетворенности клиентов [Электронный ресурс] / Л. Ю. Помыткина, С. Г. Сапегина, А. П. Татаринцов // Вопросы экономики и управления. – 2017. – №2. – С. 54–59.

5. Островская, А. А. Проектный менеджмент в учреждениях общего среднего образования: распределенное лидерство / А. А. Островская // Нар. асвета. – 2020. – № 8. – С.3-7.

6. Взрывной рост: почему экспоненциальные организации в десятки раз продуктивнее вашей (и что с этим делать) : [перевод с английского] / Салим Исмаил, Майкл Мэлоун, Юри ван Геест. – М. : Альпина Паблишер, 2017. – 391 с.

УДК 379.82:316.663-053.9

ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

Е. Н. Ставрова, И. В. Шабашёва

Витебск, ВГУ имени П. М. Машерова

(e-mail: stavrova.lizochka@mail.ru; inna30-05@mail.ru)

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные формы организации досуга пожилых граждан на базе ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска». Выявлена степень участия пожилых граждан в активной и общественной деятельности.

Ключевые слова: культурно-досуговая деятельность, пожилые граждане, жизненная активность пожилых граждан, клубная и кружковая деятельность.

ORGANIZATION OF CULTURAL AND RECREATIONAL ACTIVITIES FOR ELDERLY CITIZENS

E. N. Stavrova, I. V. Shabasheva

Vitebsk, VSU named after P. M. Masherov

Abstract. This article discusses the main forms of organizing leisure time for older citizens on the basis of the State Institution «Territorial Center for Social Services for the Population of the Pervomaisky District of Vitebsk». The degree of participation of older citizens in active and social activities has been revealed.

Key words: cultural and leisure activities, senior citizens, vital activity of senior citizens, club and circle activities