



Юго-Западный государственный университет (Россия)  
Московский политехнический университет  
РГКП «Северо-Казахстанский государственный университет  
им. М. Козыбаева» (Казахстан)  
Костанайский государственный университет  
имени Ахмета Байтурсынова (Казахстан)  
Каршинский государственный университет (Узбекистан)  
Бухарский инженерно-технологический институт (Узбекистан)  
Самаркандский филиал Ташкентского университета информационных технологий  
имени Махаммада Аль Хорезмий (Узбекистан)  
Бухарский филиал Ташкентского института инженеров ирригации  
и механизации сельского хозяйства (Узбекистан)

**2-я Международная  
научная конференция  
перспективных разработок  
молодых ученых  
«Наука молодых - будущее России»**

Сборник научных статей  
13-14 декабря 2017 года

Ответственный редактор *Горохов А.А.*

**ТОМ 2**

в 5-х томах  
*Гуманитарные науки*

Курск 2017

УДК 338: 316:34  
ББК 65+60+67  
П48 МЛ-25

**Председатель оргкомитета - Емельянов Сергей Геннадьевич**, д.т.н., профессор,  
ректор Юго-Западного государственного университета

**Члены оргкомитета:**

**Ивахненко Александр Геннадьевич**, д.т.н., профессор, Юго-Западный государственный университет, Россия.

**Сторублев Максим Леонидович**, к.т.н., доцент, Юго-Западный государственный университет, Россия.

**Горохов Александр Анатольевич**, к.т.н., доцент, Юго-Западный государственный университет, Россия.

**Walery Okulicz-Kozaryn**, doktor hab., MBA, profesor., Institute of Law, Administration and Economics, Pedagogical University im. KEN of Cracow

**Stych Marek**, PhD, Institute of Law, Administration and Economics, Pedagogical University im. KEN of Cracow

**Федотова Гилиан Васильевна**, д.э.н., профессор, Волгоградский государственный технический университет.

**Агеев Евгений Викторович**, д.т.н., профессор, Юго-Западный государственный университет, Россия.

**Латыпов Рашит Абдулхакович**, д.т.н., профессор, Московский политехнический университет, Москва;

**Куц Вадим Васильевич**, д.т.н., профессор, Юго-Западный государственный университет, Россия.

**Наука молодых - будущее России:** сборник научных статей 2-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых (13-14 декабря 2017 года), в 5-х томах, Том 2. Юго-Зап. гос. ун-т., Курск: ЗАО Университетская книга, 2017, - 366 с.

**ISBN 978-5-9909462-7-9**

Содержание материалов конференции составляют научные статьи отечественных и зарубежных молодых ученых. Излагается теория, методология и практика научных исследований. Для научных работников, специалистов, преподавателей, аспирантов, студентов.

Материалы в сборнике публикуются в авторской редакции.

**ISBN 978-5-9909462-7-9**

УДК 338: 316:34  
ББК 65+60+67

© Юго-Западный государственный университет, 2017

© ЗАО «Университетская книга», 2017

© Авторы статей, 2017

**ФЕДЯНИНА ЕКАТЕРИНА АЛЕКСЕЕВНА**, обучающаяся  
**КНЯЗЬКИНА ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА**, руководитель  
 Россия, г. Новокузнецк, ФГБОУ ВО «СибГИУ»  
 katerina.fedyanina2015@yandex.ru

### **ВРЕМЯ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС РАБОТНИКОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Рассматривается время как основной ресурс интеллектуальной деятельности работников, особое внимание направлено на уменьшение потерь и рациональное его использованию. В качестве основного инструмента предлагается рассмотреть теорию Гилберта.*

*Ключевые слова: время, эффективность использования времени, результативность использования времени, учебный процесс.*

Одна из наиболее актуальных на сегодняшний день тем – эффективность использования времени. Эффективное использование времени – это повышение эффективности использования не только производственных ресурсов, но и качества управления, планирования, стимулирования, поддержания трудовой дисциплины. Проблема эффективного использования времени актуальна для всех членов коллектива вуза – профессорско-преподавательского состава, обучающихся, сотрудников служб управления и работников хозяйственных служб. Интеллектуальная деятельность объединяет работу, связанную с приемом и переработкой информации, требующую преимущественного напряжения, заинтересованности, памяти, а кроме того активации действий мышления, эмоциональной области.

Основные условия, обеспечивающие результативность использования времени профессорско-преподавательского состава в учебном процессе представлены (на рисунке 1) [2].



Рисунок 1– Условия, обеспечивающие результативность использования времени профессорско-преподавательского состава в учебном процессе. Мотивация преподавателя и обучающихся рассматривается как процесс

побуждения обучающихся к результативной познавательной деятельности, активному освоению содержания обучения (в случае если это педагог, то речь идет о мотивации преподавания).

Учебные планы и программы – в настоящий момент идет процесс улучшения учебных планов и программ, немало стараний вложено в совершенствование аудиторного фонда.

Наличие квалифицированного учебно-вспомогательного персонала – преподаватели очень часто сталкиваются с отсутствием или недостаточной квалификацией учебно-вспомогательного персонала.

Методикой проведения занятий – входе обучения профессора (преподаватели) используют разнообразные формы проведения занятий, добиваясь увеличения интереса слушателей, эффективного решения учебных задач.

Обеспечение методическими материалами – к ним относятся: пособия, курсы лекций, раздаточные материалы, наглядные пособия, презентации.

При решении проблем эффективного использования времени уместно опираться на теорию Гилберта. В основе его теории находится идея о том, что общество должно прилагать усилия минимально возможными стараниями добиваться наибольших результатов, для того чтобы подобным способом сэкономить возможности (время, силы, состояние здоровья, материальные ресурсы и т.д.). Так же хотелось бы отметить, то, что большие затраты времени, мотивации, работы, знаний не представляют ценности, если с их поддержкой не достигается соответствующий им итог, т.е. их следует расходовать экономично.

Если говорить об эффективности использования времени в службах управления, а кроме того в хозяйственных службах, то в таком случае основные потери времени в них объединены, первоначально лишь, с отсутствием системного подхода к проектированию рабочих мест и недостаточной компетентностью доли сотрудников [3].

Чистые потери времени профессорско-преподавательского состава в совокупном балансе времени в абсолютном исчислении, могут быть, не так уж и велики, но они, как правило, связаны с малоприятными процедурами и вызывают негативные эмоции, что весьма отрицательно оказывает большое влияние на эффективность умственного труда. К сожалению, в высших учебных заведениях, экономии дефицитного и дорогого ресурса – времени – существенного интереса фактически не уделяется [1].

Оценка настоящего рабочего времени профессоров в ряде стран показала, то, что оно обычно выходит за пределы нормированного рабочего времени. Специальных методов успешного повышения использования времени профессорско-преподавательского состава нет, но всё же необходима тщательная организационная работа. Было бы очень важно организовать выборочный хронометраж рабочего времени преподавателей, то, что разрешило бы более реалистично планировать работу и дало бы ценную информацию о потере времени. Таким образом, важным методом эффективного использования времени является умение расставлять приоритеты в

собственной деятельности.

*Список литературы*

1. Рабинович М.И., Степанова Е.Ю. О разработке технологии рейтинговых оценок деятельности преподавателей и кафедр для системы морального и материального стимулирования // Университетское управление: практика и анализ. 2009. №3. С.23-28
2. Резник С.Д. Менеджмент в высшем учебном заведении: на пути к профессиональному руководству // Университетское управление: практика и анализ. 2009. №4. С.66-72
3. Архангельский Г. Корпоративный тайм-менеджмент: энциклопедия решений. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.

**ФРОЛОВА ДИНАРА ВЕНЕРОВНА**

Россия, Уфа, Башкирский государственный аграрный университет  
(e-mail: dinara.frolova@mail.ru)

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ  
КОНФЛИКТАМИ**

*В статье рассмотрены основные способы управления конфликтами в зависимости от его вида. Автор уделяет особое внимание эффективным методикам предупреждения конфликтов, профилактике их возникновения и развития.*

*Ключевые слова: конфликт, виды конфликтов, способы управления конфликтом, методики предупреждения конфликтов.*

Конфликт является неотъемлемым элементом функционирования любого общества. Термин «конфликт» произошел от латинского *conflictus*, что означает буквально «столкновение, серьезное разногласие, спор» [1, с.136].

Известно, что у всех конфликтов имеется психологическая составляющая, основанная на специфике внутренней жизни человека, а также его социальных отношениях. Среди специалистов, занимающихся изучением конфликта, нет единой точки зрения по вопросу о том, что он собой представляет. Это обусловлено рядом причин: сложностью самого феномена конфликта, а также неоднозначным пониманием того, чем вызвано его возникновение.

В настоящее время конфликт стал доминирующей ячейкой общественных отношений. Он присутствует как в явных, так и в латентных формах. Он участвует в столкновениях предлагаемых перспектив развития страны и в повседневной жизни, пронизывая ткань межличностных отношений. Конфликт присутствует и там, где есть сотрудничество и согласие. Главный вопрос состоит, следовательно, не в возвращении к бесконфликтному состоянию, а в том, чтобы научиться жить с конфликтом, отдавая себе отчет в его стимулирующем воздействии в тех случаях, когда он развивается в определенных рамках, и, осознавая его разрушительный характер, когда он перерастает эти рамки. Конфликты относятся к наиболее динамично развивающейся области психологии. Они могут быть скрытыми или явными,

ми, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Как показывает практика, конфликт часто ассоциируется с негативными эмоциями и такими состояниями, как напряжение, беспокойство, зависть, ревность, враждебность, обида, досада, боль, травма, стресс, апатия, ярость, гнев и т.д. [2, с. 250; 3, с. 40].

Многие специалисты, считают, что процесс управления конфликтами зависит от множества факторов, значительная часть которых плохо поддается управляющему воздействию: взгляды личности, мотивы и потребности индивидов, групп. В зависимости от вида конфликта поиском решений могут заниматься разные службы: руководство организации, служба управления персоналом, отдел психолога и социолога, профсоюзный комитет, стачкам, милиция, суды [4, с.84].

Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей и поведения участников конфликта. Существует достаточно много методов управления и предупреждения конфликтов: внутриличностные методы - методы воздействия на отдельную личность; структурные методы - методы по профилактике и устранению организационных конфликтов; межличностные методы или стили поведения в конфликте; персональные методы; переговоры (этот метод будет рассмотрен в следующем параграфе данной главы); методы управления поведением личности и приведение в соответствие организационных ролей сотрудников и их функций, иногда переходящие в манипулирование сотрудниками; методы, включающие ответные агрессивные действия. Эта группа методов применяется в крайних случаях, когда исчерпаны возможности всех предыдущих методов [5, с.28].

Управление конфликтом предполагает не только регулирование уже возникшего противостояния, но и создание условий для его предупреждения.

Причины конфликтов могут быть представлены как имеющие два уровня:

- 1) объективный, или социальный
- 2) субъективный, или психологический [6, с.12].

Любые конфликтные ситуации регулируются нормами социального поведения. Большое значение при этом имеют нравственные нормы, они затрагивают наши представления о добре и зле, правильном и неправильном поведении, справедливости и порядочности и т.п. Если мы сумеем осознать и принять толерантность как ценность, она позволит нам в дальнейшем жить по иным нормам, тогда и общество, в котором мы живем, тоже будет меняться. Это иной уровень сознания, который позволяет думать уже не только о себе, но и о других. Стабилизирующим фактором, препятствующим возникновению конфликтов, служат положительные традиции. Наличие общей цели и опыт совместной деятельности сближают партнеров [7, с.95; 8, с.14].

Конфликтологами использован ряд способов поддержания и развития